

## PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh:

Amelia Nur Hasanah<sup>1</sup>

Era Nova Hera Wati<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur  
(69162).

Korespondensi Penulis: [ameliank02@gmail.com](mailto:ameliank02@gmail.com), [eranovaherawati721@gmail.com](mailto:eranovaherawati721@gmail.com).

**Abstract.** *This study examines the role of the Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) in protecting affected workers through both litigation and non-litigation mechanisms. This The case of unilateral termination of employment (PHK) at PT Gorom Kencana highlights significant labor law violations, including wages below the regional minimum wage (UMK), denial of leave rights, and non-transparent employment agreements that workers were not given the opportunity to review. Using a qualitative research method, the study finds that SBK has pursued bipartite negotiations, mediation, and litigation through the Industrial Relations Court (PHI). However, various obstacles persist, particularly limited formal evidence, power imbalance between workers and the company, and low legal awareness among workers. The findings demonstrate that legal protection for workers remains weak in practice, despite existing regulatory frameworks. Strengthening labor advocacy, ensuring transparent employment practices, and improving workers' legal literacy are essential measures to prevent similar violations in the future.*

**Keywords:** *Unilateral Termination, Workers' Union, Industrial Relations, Labor Advocacy.*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis peran SBK dalam memberikan perlindungan dan pendampingan melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Kasus Pemutusan Hubungan

# **PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Keja (PHK) sepihak di PT Gorom Kencana menunjukkan adanya berbagai pelanggaran ketenagakerjaan, seperti pembayaran upah di bawah UMK, tidak diberikannya hak cuti, serta proses perjanjian kerja yang tidak transparan karena pekerja tidak diberi kesempatan untuk menelaah isi kontrak. Kondisi tersebut mendorong para pekerja untuk bergabung dengan Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) guna memperjuangkan pemulihan hak-hak mereka. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian menemukan bahwa SBK telah melakukan serangkaian upaya seperti perundingan bipartit, proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, upaya tersebut menghadapi sejumlah hambatan, termasuk minimnya bukti tertulis yang dimiliki pekerja, ketimpangan kekuasaan dengan perusahaan, serta proses hukum yang berlarut. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum bagi pekerja masih lemah, sehingga diperlukan penguatan kapasitas advokasi serikat buruh serta peningkatan literasi hukum bagi pekerja sejak awal hubungan kerja.

**Kata Kunci:** PHK Sepihak, Serikat Buruh Kerakyatan, Hubungan Industrial, Advokasi Buruh.

## **LATAR BELAKANG**

Pemutusan Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban kedua belah pihak. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, PHK secara sepihak masih sering terjadi di Indonesia, di mana perusahaan melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Akibatnya, pekerja kerap tidak memperoleh hak-hak normatif seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau kesempatan untuk melakukan perundingan bipartit.

Kasus yang terjadi di PT Gorom Kencana menjadi salah satu contoh nyata pelanggaran ketenagakerjaan. Para pekerja menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak memperoleh hak cuti tahunan, serta tidak diberikan kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja sebelum menandatangani

kontrak.<sup>1</sup> Praktik tersebut bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan hak dasar pekerja terkait upah, waktu kerja, cuti, dan transparansi perjanjian kerja.<sup>2</sup>

Pembayaran upah di bawah UMK melanggar Pasal 88E Undang-Undang Cipta Kerja yang menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Selain itu, tidak terpenuhinya hak cuti bertentangan dengan Pasal 79 ayat (2) yang mengatur hak istirahat mingguan, cuti tahunan, dan cuti panjang. Sementara itu, tidak dijelaskannya isi perjanjian kerja melanggar Pasal 54 ayat (1) yang mewajibkan perjanjian kerja tertulis memuat informasi lengkap terkait identitas para pihak, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, besaran upah, serta jangka waktu perjanjian.

Permasalahan semakin berkembang ketika 99 pekerja yang memperjuangkan haknya melalui Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) justru mengalami PHK sepihak. Tindakan PHK tersebut dilakukan tanpa alasan yang jelas dan tidak sesuai dengan prosedur dalam Pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa PHK harus dihindari dan hanya sah apabila telah ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan demikian, PHK sepihak yang dilakukan perusahaan tidak memiliki kekuatan hukum tanpa penetapan pengadilan.

Dari 99 pekerja yang diberhentikan, sebanyak 9 pekerja telah mengajukan gugatan ke PHI. Namun, mereka mengalami kekalahan dalam proses pembuktian sehingga perkara dinyatakan berkekuatan hukum tetap (inkrah). Sementara itu, pekerja lainnya masih menjalani proses konsultasi dan pendampingan hukum oleh SBK untuk mencegah terulangnya kesalahan dalam proses gugatan. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi perlindungan buruh telah diatur secara jelas, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan struktural, administratif, maupun dominasi perusahaan. Oleh karena itu, peran Serikat Buruh Kerakyatan menjadi sangat penting dalam memperjuangkan dan memulihkan hak-hak pekerja, baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan Serikat Buruh Kerakyatan mengenai perjanjian kerja.

<sup>2</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan Serikat Buruh Kerakyatan terkait perkembangan kasus.

# **PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis digunakan untuk menganalisis aspek hukum yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, dan serta jurnal-jurnal hukum yang mengatur mengenai penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk memperoleh sumber data dari Serikat Buruh Kerakyatan melalui wawancara dengan pengurus, anggota dan para pihak yang berperkara pada sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Gorom, serta observasi terhadap proses penyelesaian perkara. Dari sisi desain penelitian, pendekatan ini memungkinkan peneliti mengkaji kesesuaian antara norma hukum khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya melalui Undang-Undang Cipta Kerja dengan praktik hubungan industrial yang terjadi di PT Gorom Kencana, terutama terkait pemberian upah, pemenuhan hak cuti, transparansi perjanjian kerja, serta proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Populasi penelitian meliputi seluruh pekerja yang mengalami pelanggaran hak normatif dan PHK sepihak dan pengurus Serikat Buruh Kerakyatan (SBK), sementara penentuan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan informan yang paling mengetahui dan mengalami langsung peristiwa, termasuk pekerja korban PHK yaitu Serikat Buruh Kerakyatan (SBK). Validitas data diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode, yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh konsisten serta dapat dipercaya. Model penelitian yang digunakan menggabungkan pola hubungan antara fakta empiris di lapangan dengan norma hukum, sehingga menghasilkan gambaran mengenai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Serikat Buruh Kerakyatan dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Serikat

pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keberpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1) tentang Serikat Buruh, seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 21 Tahun 2000, disebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah : “Organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Istilah pekerja/buruh, mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan lain. Kebebasan berserikat tersebut merupakan hak pekerja/buruh yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, namun demikian, secara prinsip hak berserikat juga mengandung pengertian hak untuk tidak berserikat, sehingga pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk berserikat atau menjadi anggota serikat buruh.

Imam soepomo mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya, keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam 4 macam, yaitu : a) Pemutusan hubungan kerja demi hukum, b) Pemutusan hubungan kerja pengadilan, c) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, d) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.<sup>4</sup> Serikat pekerja memiliki beberapa fungsi yang mana diatur pada Pasal 4 Ayat 2 Undang-Undang No.21 Tahun 2000. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya

---

<sup>4</sup> Tanti Kirana Utami (2013). Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. \*Jurnal Wawasan Hukum\*, \*28\*(1), 677-683.

## **PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

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 kepentingan anggotanya
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dalam pasal 25 Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh. Dikatakan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh yang telah memiliki nomor bukti, mempunyai hak dalam: (a) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. (b) mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial, (c) mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan. (d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh, seperti mendirikan koperasi, yayasan, atau bentuk usaha lain. (e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.<sup>5</sup>

### **Upaya Hukum Serikat Buruh Kerakyatan untuk Pekerja**

Dalam Penyelesaian sengketa melalui non litigasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan menggunakan cara-cara yang ada di luar pengadilan atau menggunakan lembaga alternatif penyelesaian sengketa. Di Indonesia, penyelesaian non litigasi ada dua macam, yakni Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS).<sup>6</sup> Keuntungan dari penyelesaian sengketa non litigasi adalah prosesnya yang lebih cepat, murah, dan fleksibel. Para pihak dapat mengatur sendiri proses penyelesaian sengketa sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan mereka. Selain itu, penyelesaian sengketa non litigasi juga dapat menciptakan hubungan yang lebih baik antara para pihak, karena mereka bekerja sama untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

---

<sup>5</sup> Enggartiasti Sherly Anggraini (2023), Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja \*Jurnal Syntax Admiration\*, \*4\*(3), 4-5.

<sup>6</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Keefektifitasan penyelesaian sengketa secara non litigasi diluar pengadilan tergantung kepada para pihak yang dibantu oleh mediator atau yang lainnya karena secara mendasar proses penyelesaian secara non litigasi dianggap lebih efektif karena prosesnya lebih cepat, murah dan fleksibel.

Akan tetapi jika para pihak tidak dapat diselesaikan secara non litigasi, maka bisa memilih jalur hukum secara litigasi dalam proses persidangan.<sup>7</sup> Perundingan Bipartit Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) dapat mewakili pekerja dalam perundingan bipartit dengan perusahaan sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan pada Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak. Setelah perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga jika perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan Hubungan Industrial tersebut.<sup>8</sup> Namun, dalam kasus PT Gorom Kencana, perusahaan tidak menunjukkan itikad baik, sehingga perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan (*deadlock*). Hal ini kemudian menjadi dasar untuk melanjutkan ke tahap berikutnya.

---

<sup>7</sup> Rengga dkk (2024), Efektivitas Penyelesaian Sengketa Secara Non Litigasi, Jurnal Kolaboratif Sains, \*7\*, \* 6\*, 2204-2205.

<sup>8</sup> Maixen Roter Lesnussa dkk (2025), Perlindungan Hukum dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Transformasi Hukum dan Keadilan Sosial, \*9\*, \*3\*, 9.

## PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pengaduan Ke Dinas Tenaga Kerja (Mediasi) Setelah bipartit gagal, Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) dapat melakukan pengajuan permohonan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan. Mediator kemudian menerbitkan anjuran sebagai bagian dari mekanisme penyelesaian perselisihan. Pada Pasal 8 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.<sup>9</sup> Aris Harianto, mengemukakan bahwa: “mediator adalah pihak ketiga yang netral yang membantu menyelesaikan perselisihan untuk mendapatkan kesepakatan melalui proses mediasi.

Pada dasarnya siapapun yang dikehendaki para pihak.”<sup>21</sup> Media-tor tidak harus ditentukan dari tempat atau lembaga tertentu. Siapa saja boleh menjadi mediator asal dikehendaki oleh parapihak dan memiliki kemampuan untuk melakukan mediasi termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>10</sup> Pasal 10 UU 2/2004 menyatakan bahwa mediator paling lambat 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara harus meneliti duduk perkara dan mengadakan sidang mediasi. Jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak. Mediator dari Disnaker bersifat netral tidak memutuskan, melainkan memfasilitasi perundingan antara pekerja dan perusahaan agar mencapai kesepakatan.

Advokasi memiliki dua pengertian utama: pertama, sebagai profesi hukum yang dijalankan oleh advokat dalam membela kepentingan klien di pengadilan; dan kedua, sebagai tindakan aktif dalam mendukung atau memperjuangkan suatu tujuan tertentu di ruang publik. Pengertian kedua ini lebih luas karena mencakup pembelaan terhadap isu sosial dan kebijakan tanpa terbatas pada konteks hukum semata. Sehingga secara terminologis, menurut Sheila Espine-Villaluz dalam (Mahardhani, 2018) advokasi adalah tindakan strategis dan terorganisir yang dilakukan oleh individu maupun

---

<sup>9</sup> Lihat Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>10</sup> Irawan (2013), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, Jurnal IUS, \*1\*, \*2\*, 377.

kelompok untuk mendorong suatu isu masuk dalam agenda kebijakan, mempengaruhi pembuat kebijakan agar mengambil tindakan, serta membangun dukungan publik terhadap kebijakan yang dihasilkan sebagai solusi atas masalah.

Dalam kasus PT Gorom, Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) melakukan advokasi publik pendampingan aksi massa, serta komunikasi dengan lembaga-lembaga sosial. Langkah ini bertujuan menekan perusahaan agar membuka ruang dialog dan meminimalisir kriminalisasi terhadap pekerja yang terkena PHK.<sup>11</sup> Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Tidak terdapat definisi mengenai litigasi secara eksplisit di peraturan perundang-undangan. Namun, Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (“UU 30/1999”) “Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri”. Kelebihan penyelesaian sengketa secara litigasi adalah putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum yang pasti, bersifat final, menciptakan kepastian hukum dengan posisi para pihak menang atau kalah (*win and lose position*), dan dapat dipaksakan pelaksanaan putusannya apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan isi putusan pengadilan (Sudikno Mertokusumo).<sup>12</sup>

Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam kasus PT Gorom, menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Untuk memutus PHK. Dalam pasal 25 Ayat (1) huruf b Undang Undang No 21 Tahun 2000 tentang Perse menyebutkan bahwa Serikat Buruh berhak mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Dalam hal upaya litigasi. Serikat Buruh Kerakyatan Ketika mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, SBK mendampingi para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kasus PT Gorom, menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Untuk memutus PHK. Dalam pasal 25 Ayat (1) huruf b Undang Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa Serikat Buruh berhak mewakili

---

<sup>11</sup> Tendi Rustandi dkk (2025), Advokasi Kebijakan Publik: Kajian Teoritis dan Praktis tentang Aktor, Tujuan, Langkah, dan Media, Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara, \*3\*, \*1\*, 23.

<sup>12</sup> Rosita (2017), Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi), Journal of Islami Law, \*6\*, \*2\*, 101.

## **PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.<sup>13</sup> Dalam hal upaya litigasi. Serikat Buruh Kerakyatan membantu dan mendampingi pekerja sampai putusan inkrah.

### **Faktor-Faktor yang Menghambat Serikat Buruh Kerakyatan dalam Melindungi Pekerja Korban PHK**

Proses mediasi dapat berhasil atau gagal tergantung kepada para pihak yang ikut serta di dalamnya, seperti para pihak itu sendiri yang bersengketa. Apabila pihak yang bersengketa memiliki itikad baik. melakukan proses mediasi dengan sepenuh hati, memiliki tujuan yang sama untuk berdamai, dan memahami tujuan dari diadakannya mediasi maka tidaklah sulit suatu sengketa ekonomi melalui proses mediasi ini diselesaikan secara damai dengan kata lain mediasi berhasil.

Perjuangan SBK dalam memperjuangkan hak pekerja tidak terlepas dari berbagai hambatan baik struktural, administratif, maupun politik hubungan industrial.

#### **1. Hambatan Struktural**

Ketimpangan kekuasaan antara perusahaan dan pekerja merupakan hambatan struktural paling mendasar yang dihadapi Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) dalam memperjuangkan hak pekerja korban PHK sepihak. Perusahaan memiliki sumber daya finansial, personel hukum, dan kekuatan administrasi yang besar, sementara pekerja berada pada posisi ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap perusahaan. Ketidakseimbangan kekuasaan ini memperlemah posisi tawar pekerja sejak awal hubungan kerja hingga terjadinya konflik ketenagakerjaan. Hal ini ditegaskan oleh penelitian ILO (2021) yang menyatakan bahwa hubungan industrial di Indonesia masih didominasi oleh pengusaha, sehingga pekerja sulit menolak keputusan perusahaan, termasuk saat menghadapi PHK sepihak.

Ketimpangan kekuasaan ini semakin diperparah oleh lemahnya kapasitas pekerja dalam memahami hak-hak ketenagakerjaannya. Rendahnya literasi hukum membuat pekerja tidak memahami konsekuensi ketika menandatangani perjanjian kerja yang tidak dijelaskan dengan jelas oleh perusahaan. Penelitian oleh Tjandra (2016) dalam *Jurnal Perburuhan* menjelaskan bahwa pekerja sering kali tidak memiliki informasi memadai mengenai hak normatifnya, sehingga

---

<sup>13</sup> Undang- Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

perusahaan dapat mengendalikan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini juga terjadi di PT Gorom Kencana, di mana pekerja menandatangani kontrak berisi ketentuan upah di bawah UMK tanpa memahami bahwa klausul tersebut sebenarnya melanggar hukum.

## 2. Hambatan Administratif dan Pembuktian

Minimnya dokumen bukti dari pekerja merupakan salah satu hambatan terbesar dalam perjuangan SBK di PT Gorom Kencana. Banyak pekerja tidak menyimpan perjanjian kerja, slip gaji, atau bukti lain yang menunjukkan hubungan kerja. Padahal menurut prinsip pembuktian dalam HIR Pasal 164, bukti tertulis memiliki posisi yang paling kuat dalam perselisihan hubungan industrial. Tanpa dokumen pendukung, pekerja kesulitan membuktikan dalil mereka mengenai pelanggaran hak-hak normatif, sehingga posisi mereka menjadi sangat lemah dalam proses peradilan. Minimnya dokumen juga disebabkan karena pekerja tidak memiliki kesadaran sejak awal mengenai pentingnya menyimpan bukti. Rendahnya literasi hukum pekerja menyebabkan mereka tidak memahami konsekuensi dari tidak memiliki dokumen ketika terjadi perselisihan. Penelitian Widiastuti (2019) dalam *Jurnal HAM dan Ketenagakerjaan* menunjukkan bahwa pekerja sektor industri manufaktur di Indonesia umumnya tidak mengetahui jenis bukti yang diperlukan dalam gugatan PHI, sehingga rentan mengalami kekalahan.

Situasi ini selaras dengan kondisi pekerja PT Gorom Kencana yang baru menyadari pentingnya bukti setelah terjadi PHK massal. Keterbatasan bukti menyebabkan gugatan 9 pekerja di PT Gorom Kencana berujung pada kekalahan di pengadilan. Hakim PHI mengutamakan bukti tertulis, sementara SBK hanya dapat mengajukan bukti saksi dan bukti tidak langsung yang secara hukum memiliki kekuatan pembuktian lebih rendah. Penelitian oleh TURC (2022) menemukan bahwa ketimpangan bukti adalah alasan paling umum kekalahan buruh dalam perkara PHK. Dalam kasus Gorom Kencana, minimnya bukti membuat SBK tidak dapat menunjukkan pelanggaran perusahaan secara objektif, sehingga menjadi hambatan serius dalam memperjuangkan pemulihan hak pekerja.

# **PERAN SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

## **KESIMPULAN**

Kasus PT Gorom Kencana merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pelanggaran tersebut mencakup pembayaran upah di bawah UMK, tidak dipenuhinya hak cuti tahunan, tidak transparannya perjanjian kerja, serta dilakukannya PHK tanpa prosedur yang sah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-undangan terkait. Kondisi ini menegaskan bahwa regulasi perlindungan buruh yang telah diatur secara jelas belum sepenuhnya diimplementasikan oleh perusahaan. Serikat Buruh Kerakyatan (SBK) memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak pekerja, baik melalui upaya non-litigasi seperti bipartit, mediasi, dan advokasi publik, maupun melalui jalur litigasi dengan mendampingi pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun, upaya tersebut tidak selalu membuahkan hasil maksimal karena sejumlah hambatan, terutama ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan perusahaan, rendahnya literasi hukum pekerja, minimnya dokumen pembuktian, serta dominasi perusahaan dalam proses hubungan industrial. Hambatan struktural dan administratif tersebut menunjukkan bahwa perlindungan buruh tidak hanya membutuhkan aturan hukum yang kuat, tetapi juga pengawasan, peningkatan kapasitas pekerja, serta penguatan peran serikat buruh sebagai representasi kolektif pekerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi advokasi yang lebih sistematis, peningkatan kesadaran hukum pekerja, dan mekanisme penegakan hukum yang lebih efektif agar hak-hak pekerja dapat dipulihkan dan dilindungi secara optimal.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 60.
- Irawan. (2013). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator. *Jurnal IUS*, 377.
- Lesnussa, M. R. (2025). Perlindungan Hukum Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Tranformasi Hukum Dan Keadilan*, 9.
- Rengga. (2024). Efektivitas Penyelesaian Sengketa Secara Non Litigasi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2204–2205.
- Rosita. (2017). Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi). *Journal Of Islamic Law*, 15.
- Rustandi, T. (2025). .Advokasi Kebijakan Publik: Kajian Teoritis Dan Praktis Tentang Aktor, Tujuan, Langkah, Dan Media. . *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara*, 23.
- Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 12.