

Perlindungan Hukum Terhadap Anggota Serikat Pekerja Atas Pengurus Serikat Pekerja yang Menimbulkan Kerugian

Oliviana Dwi Putri¹, Asri Wijayanti²

¹ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

² Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

Function and purpose of establishing a Trade Union within the company is for channeling aspirations between workers and employers in order to create dynamic, harmonious, and fair industrial relations. The purpose of the study was to determine the form of legal protection for Trade Union members harmed by its management, as well as the legal effort. This study used a normative juridical method, with a statute approach and a conceptual approach. The results of this study were a form of legal protection to Trade Union members harmed by the its management so that the members be able to leave the membership of the Trade Union. Legal effort are through non-litigation and litigation means. Non-litigation began with negotiating efforts to reach an agreement based on the representation by looking at the provisions for granting power of attorney at BW. If the negotiation effort fails, you could file a claim for compensation to the District Court based on a default on the AD/ART clause or claim compensation for *onrechtmatige daad* if theact of loss caused was not related to the AD/ART clause.

Keywords: Workers, Trade Unions, Trade Union Members

Article History;

Received
December 3,
2022

Revised
February 22,
2023

Accepted
Mei 10, 2023

INTRODUCTION

Kedudukan pekerja pada kenyataannya adalah lemah dibandingkan pengusaha (Wijayanti, 2018). Upaya untuk mensejajarkan kedudukan pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan melalui pembentukan Serikat Pekerja. Pada fungsi serikat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, fakta yang ada dimasyarakat dijumpai adanya pengurus Serikat Pekerja yang menyalahgunakan haknya yang mengakibatkan kerugian pada pekerja (Wijayanti, 2020). Salah satunya yaitu tidak mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hubungan antara pekerja dengan Serikat Pekerja secara konstitusional diatur di dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) *junto* Pasal 28 Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut dengan UU 13 2003. Khusus tentang hubungan pekerja dalam penggunaan hak berserikat telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh selanjutnya disingkat dengan UU 21 2000 (Aprilianto &

Wijayanti, 2021). Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut di dalam peraturan pelaksana lainnya.

Eksistensi Serikat Pekerja belum melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Ibrahim, 2017), oleh karena itu berdasarkan uraian yang telah dijelaskan muncul permasalahan yaitu, bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi anggota Serikat Pekerja yang telah dirugikan oleh pengurus Serikat Pekerja, serta bagaimana upaya hukumnya apabila pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja yang tidak mendapatkan layanan perwakilan sesuai dengan fungsi Serikat Pekerja.

METHODS

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif yang merupakan penelitian yuridis normatif tentang perlindungan hukum terhadap anggota Serikat Pekerja atas pengurus Serikat Pekerja yang menimbulkan kerugian yang ditinjau menurut undang-undang serta peraturan terkait, yang mana penelitian yuridis normatif merupakan makna hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*Law in Book*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan acuan berperilaku masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Berkaitan dengan jenis penelitian tersebut, maka pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan konseptual, metode pendekatan sendiri merupakan suatu bentuk pola pemikiran berupa secara ilmiah pada suatu penelitian. Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) adalah pendekatan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ditangani (Marzuki, 2017), sedangkan pendekatan konseptual adalah pendekatan dengan memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum yang dilihat dari aspek konsep hukum yang melatarbelakangi atau melihat nilai-nilai yang terkandung dalam norma-norma sebuah peraturan yang kaitannya dengan konsep yang digunakan.

Jenis bahan hukum yang digunakan untuk mendukung penelitian yaitu menggunakan bahan hukum primer yang terdiri dari undang-undang serta peraturan yang terkait yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/ Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Lalu bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh, serta jurnal-jurnal hukum yang digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan untuk bahan hukum tersier menggunakan kamus maupun ensiklopedia yang digunakan sebagai pendukung penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder.

DISCUSSION AND RESULT

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Anggota Serikat Pekerja yang Telah Dirugikan oleh Pengurus Serikat Pekerja

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu bentuk hubungan yang mana dilakukan antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan didasarkan pada perjanjian kerja yang harus memiliki unsur adanya pekerjaan,

adanya pekerja, adanya upah dan adanya perintah seperti yang dijelaskan pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Santoso & Wijayanti, 2020). Terdapat satu unsur perjanjian kerja yang tidak disebutkan dalam unsur pada pasal tersebut yaitu unsur adanya waktu tertentu yang merupakan kurun waktu bagi pekerja untuk bekerja dalam waktu baik yang telah ditentukan maupun waktu yang tidak ditentukan bahkan selama-lamanya (Wijayanti, 2009). Selanjutnya dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun secara tidak tertulis.

Dalam hubungan kerja terdapat subjek hukum yaitu terdiri dari pengusaha dan pekerja. Namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan definisi antara pengusaha, perusahaan serta pemberi kerja, yaitu pengertian pengusaha terdapat pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, untuk pengertian perusahaan terdapat pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan pengertian pemberi kerja terdapat pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, 2009). Selain subjek hukum, dalam hubungan kerja juga terdapat objek hukum yaitu terdiri dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja, baik pekerjaan yang timbul akibat dari tanggung jawab pekerja terhadap kewajiban atas pekerjaannya maupun pekerjaan yang timbul atas perintah pengusaha (Wijayanti & Aldiansah Pratama, 2022).

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta kesepakatan kerja bersama, namun perlu diperhatikan bahwa kedudukan perjanjian kerja berada di bawah peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu apabila didapati perjanjian yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan bukan perjanjian kerja (Wijayanti, 2009). Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka peranan Serikat Pekerja dalam hal ini sangat diperlukan (Hariri, Prakasa, Arifin, & Asis, 2022).

Hubungan antara anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat Pekerja dalam organisasi Serikat Pekerja harus berjalan harmonis agar dapat menjalankan tujuan dan fungsi keberadaan Serikat Pekerja dalam perusahaan. Selain itu kendala umum keberadaan Serikat Pekerja dalam melaksanakan kewajiban untuk mensejahterakan pekerja dilatar belakangi karena tidak memperjuangkan kepentingan para anggota, cenderung sibuk dengan kegiatan di luar perserikatan salah satu contohnya adalah mengikuti kegiatan partai politik, kepentingan pribadi pengurus menjadi alasan perpecahan dari waktu ke waktu, kualitas dan kuantitas kepemimpinan, kurangnya kesadaran menjadi anggota Serikat Pekerja seperti membayar iuran anggota yang berguna untuk menggerakkan mobilitas berjalannya kegiatan dalam perserikatan dan yang terakhir yaitu visi dan misi perserikatan yang tidak berprespektif ke arah masa depan (Ibrahim, 2017).

B. Hak Berserikat

Pengertian Hak berserikat

Hak berserikat adalah bagian dari hak asasi manusia sehingga hak berserikat itu dimiliki oleh setiap manusia termasuk pekerja (Yustitianiingtyas, 2016). Hak berserikat dalam dasar konstitusi tertuang dalam Pasal 28 *juncto* Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Munculnya hak berserikat atas dasar adanya kesepakatan antara anggota serikat minimal terdapat dua orang berserikat dapat menunjuk salah satunya sebagai pengurus. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh menetapkan harus minimal berjumlah sepuluh orang untuk dapat dibentuk satu Serikat Pekerja dan di antara mereka dapat menunjuk anggota lainnya untuk menjadi pengurus. Tidak ada batasan mengenai jumlah personil pengurus Serikat Pekerja yang terdapat dalam suatu Serikat Pekerja, bahkan semua anggota yang ada dalam Serikat Pekerja dapat merangkap menjadi anggota Serikat Pekerja maupun pengurus Serikat Pekerja (Sugiarti & Wijayanti, 2022). Terbentuknya Serikat Pekerja dari minimal sepuluh orang pada dasarnya merupakan kesepakatan untuk memberikan keterwakilan.

Hak berserikat merupakan bagian dari bidang ketenagakerjaan yang bersifat fungsional, maksudnya adalah memiliki sisi pidana, administrasi dan perdata. Sifat pidana yang dimiliki dapat diterapkan pada penerapan sanksi pidana terhadap siapa pun yang menghalang-halangi pekerja dalam melaksanakan hak untuk berserikat (Siti & Wijayanti, 2020). Sifat administrasi yang dimiliki dapat dilihat dari dua hal, yaitu yang pertama subjek hukum dalam penyelenggaraan negara yaitu pejabat, lembaga negara, dan warga negara, dan yang kedua bagaimana peran pemerintah dalam pemberian nomor pencatatan terhadap Serikat Pekerja yang telah terdapat dan memenuhi syarat-syarat pembentukan, lalu bagaimana tindakan pemerintah dalam mencegah perbuatan yang mengakibatkan tidak dapat terlaksananya hak untuk berserikat pada pekerja melalui pembentukan regulasi, serta bagaimana pemerintah dalam melakukan upaya hukum dalam penegakan hak untuk berserikat (Wijayanti, 2009).

Sifat perdata yang dimiliki dapat diterapkan pada hubungan antara anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat Pekerja melalui pemberian kuasa. Pemberian kuasa atau yang disebut dengan *lastgeving* yang merupakan istilah yang diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio diatur dalam Pasal 1792 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang mana pemberian kuasa merupakan suatu perjanjian dengan nama seorang memberikan kuasa terhadap seorang yang lain, yang mana menerimanya untuk dan atas namanya, dalam melaksanakan suatu urusan (Latumeten, 2017). Pada pengertian tersebut diketahui unsur-unsur dalam pemberian kuasa yaitu: adanya pemberi kuasa, adanya penerima kuasa, adanya perjanjian antara pemberi kuasa dengan penerima kuasa yang disepakati dalam pemberian kuasa, adanya penyerahan kuasa atau wewenang dari pemberi kuasa kepada penerima kuasa, adanya bentuk perwakilan yang dilakukan oleh penerima kuasa untuk mewakili pemberi kuasa dalam melaksanakan suatu

kepentingan yang telah disepakati dalam perjanjian pemberian kuasa, dan adanya kewajiban yang melekat pada pemberi kuasa dan penerima kuasa untuk bertindak dan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kedudukannya dalam pemberian kuasa.

Kuasa dapat dicabut setiap saat, sehingga menjadi hak anggota Serikat Pekerja untuk atas kehendaknya sendiri, keluar dari Serikat Pekerja atau masuk ke dalam Serikat Pekerja lainnya. Menjadi keanggotaan Serikat Pekerja adalah bebas, tetapi keanggotaan tersebut tidak diperkenankan untuk masuk lebih dari satu Serikat Pekerja, hal ini disebabkan karena adanya asas non-dwikeanggotaan. Asas non-dwikeanggotaan telah diatur di dalam Konvensi ILO (*Internatinal Labour Organitation*) atau yang disebut dengan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 87 Pasal 2 *junto* Pasal 5 (Wijayanti, 2018). Pada Pasal 14 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh juga menjelaskan dalam menjadi anggota perserikatan, pekerja tidak dipernankan masuk serta tercatat dalam keanggotaan lebih dari satu perserikatan dalam satu lingkungan perusahaan, oleh karena itu pekerja tersebut dapat memilih salah satu perserikatan yang akan diikuti dalam pernyataan tertulis (Subagyo, Hernoko, Chumaida, & Wijayanti, 2019).

Pembagian Hak Berserikat

Hak berserikat pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu hak membentuk Serikat Pekerja dan hak untuk berunding. Hak untuk membentuk Serikat Pekerja tidak membutuhkan suatu upaya yang berat, yang mana hak untuk membentuk Serikat Pekerja tersebut sudah dijamin oleh negara. Pada Bab II tentang Pembentukan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh memberikan penjelasan proses terbentuknya dari Serikat Pekerja hingga kepada tahap Konfederasi Serikat Pekerja (Wijayanti, Suhartono, Isnawati, & Jayadi, 2019). Diawali dari Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh menjelaskan parapekerja memiliki hak untuk masuk menjadi bagian dari keanggotaan maupun membentuk sesuatu Serikat Pekerja dengan ketentuan sekurang-kurangnya terdiri dari sepuluh orang pekerja. Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, menyebutkan tiap Serikat Pekerja yang ada memiliki hak untuk masuk menjadi bagian dari keanggotaan suatu Federasi Serikat Pekerja dan tiap lima Serikat Pekerja yang ada berhak membentuk satu federasi. Selanjutnya dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mengatakan tiap Federasi Serikat Pekerja yang ada memiliki hak untuk masuk kedalam keanggotaan Konfederasi Serikat Pekerja dan setiap tiga Federasi Serikat Pekerja yang ada berhak membentuk satu Konfederasi Serikat Pekerja (Wijayanti & Samudra, 2021).

Ada syarat formil dan syarat materil untuk membentuk suatu Serikat Pekerja, begitu juga ada aturan mengenai hak untuk berunding (Wijayanti & Murni, 2019). Hak berunding dimiliki oleh Serikat Pekerja untuk mengusahakan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sehingga Serikat Pekerja yang telah memenuhi ketentuan syarat sah nya membentuk Serikat Pekerja yaitu

mendapat nomor pencatatan atas keanggotaan Serikat Pekerja akan mendapatkan hak dan kewajiban sesuai dengan tertuang pada Pasal 25 ayat (1) *junto* Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Hak Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan yang terdapat dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yaitu: berhak untuk membentuk perjanjian kesepakatan kerja terhadap pengusaha, berhak mewakilkan para pekerja untuk membantu menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial, berhak mewakilkan parapekerja terhadap lembaga pada ketenagakerjaan, berhak mendirikan lembaga maupun melakukan kegiatan yang dapat mensejahterakan pekerja, dan berhak berkegiatan lainnya dalam sektor ketenagakerjaan yang tidak menentang peraturan perundang-undangan yang ada berlaku.

Berkaitan dengan kewajiban Serikat Pekerja yang telah memiliki nomor bukti pencatatan, tertuang pada Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yaitu: berkewajiban untuk melindungi, membela, serta memperjuangkan setiap anggota terhadap dari adanya pelanggaran hak yang ada serta kepentingannya, berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota serta keluarganya dengan memperjuangkannya, dan berkewajiban untuk mengemban tanggung jawab terhadap kegiatan organisasi yang dilakukan kepada anggotanya yang berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam AD/ART.

Pengaturan Hak Berserikat di Indonesia

Acuan dasar dalam perlindungan untuk berserikat yaitu terdapat pada Pasal 28 *junto* Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Pengaturan mengenai hak berserikat untuk pekerja pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yang mana dalam Undang-Undang tersebut memberikan perlindungan kepada pekerja untuk berserikat serta membentuk Serikat Pekerja sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasinya. Oleh karena itu, keberadaan perserikatan dalam suatu lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keharmonisan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha (Rahayu, Babussalam, 2020).

Pengaturan yang tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh memberikan penjelasan mengenai tujuan dari keberadaan Serikat Pekerja yaitu untuk melakukan peningkatan kesejahteraan setiap anggota dan keluarganya dengan mengupayakan perlindungan dan pembelaan hak serta kepentingan. Lalu selanjutnya masih dalam pasal yang sama menjelaskan fungsi dari Serikat Pekerja yaitu: berfungsi dalam berperan menjadi pihak dalam mengupayakan untuk membentuk perjanjian kesepakatan kerja bersama serta menyelesaikan perselisihan pada hubungan industrial, berfungsi dalam berperan mewakilkan para pekerja terhadap lembaga kerja sama yang ada pada bidang ketenagakerjaan yang sesuai pada tingkatannya, berfungsi dalam berperan menjadi sarana membentuk keharmonisan, kedinamisan dalam hubungan industrial serta berkeadilan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, berfungsi dalam

berperan menjadi sarana penyampaian berbagai pendapat terhadap perjuangan hak maupun kepentingan setiap anggotanya, berfungsi dalam berperan dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban terhadap pemogokan pekerja yang berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan berfungsi dalam berperan mewakili para pekerja dalam memperjuangkan kepunyaan terhadap saham di perusahaan.

Guna memperjuangkan hak berserikat agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan, maka pembentukan perserikatan sangat diperlukan. Adapun syarat formil yang harus dipenuhi dalam pembentukan Serikat Pekerja, Federasi Serikat Pekerja serta Konfederasi Serikat Pekerja yaitu dapat diuraikan sebagai berikut (Wijayanti, 2018): untuk membentuk Serikat Pekerja memerlukan paling sedikit sepuluh pekerja (Pasal 5 ayat (1) UU 21 2000), lalu untuk membentuk Federasi Serikat Pekerja memerlukan paling sedikit lima Serikat Pekerja (Pasal 6 ayat (1) UU 21 2000), serta untuk membentuk Konfederasi Serikat Pekerja memerlukan paling sedikit tiga Federasi Serikat Pekerja (Pasal 7 ayat (1) UU 21 2000), menerima dasar negara yaitu Pancasila serta menerima konstitusi negara yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (Pasal 2 ayat (1) UU 21 2000), memiliki dasar yang tidak melanggar Pancasila maupun Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (Pasal 2 (2) UU 21 2000), mempunyai tujuan sesuai dengan perumusan yang terdiri dari tujuan berupa mengupayakan peningkatan kesejahteraan yang layak terhadap para pekerja atau anggota serikat maupun keluarganya dengan melakukan bentuk perlindungan, pembelaan terhadap hak serta kepentingan (Pasal 4 ayat (1) UU 21 2000), melakukan pemberitahuan tertulis terhadap lembaga negara yang memiliki tanggung jawab dalam ranah ketenagakerjaan sekitar agar di catat tepat setelah Serikat Pekerja, Federasi Serikat Pekerja maupun Konfederasi Serikat Pekerja telah dibentuk (Pasal 18 ayat (1) UU 21 2000), serta melampirkan catatan daftar anggota pendiri perserikatan, AD/ART, dan juga nama susunan kepengurusan sebagai bagian dalam kelengkapan untuk melakukan pemberitahuan (Pasal 18 (2) UU 21 2000).

Selain syarat formil, terdapat syarat materil dalam pembentukan Serikat Pekerja, Federasi Serikat Pekerja serta Konfederasi Serikat Pekerja yaitu: nama serta lambang yang akan diberitahukan dalam pencatatan tidak diperkenankan memiliki nama dan lambang yang sama dengan yang tercatat terlebih dahulu (Pasal 19 UU 21 2000), memberitahukan secara tertulis keberadaan setelah terbentuk dan telah mempunyai nomor bukti pencatatan kepada mitra sesuai dengan tingkatannya (Pasal 23 UU 21 2000), dan memenuhi ketentuan yang tertuang dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Anggota Serikat Pekerja yang Telah Dirugikan oleh Pengurus Serikat Pekerja

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh hanya mengatur tentang organisasi Serikat Pekerja, bagaimana cara membentuknya serta bagaimana melaksanakan fungsinya hak berunding. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

juga menjamin perlindungan kepada pengurus Serikat Pekerja atas tindakan *union busting*, kemudian rumusan *union busting* dituangkan dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, menjelaskan bahwa siapa saja yang memenuhi unsur perbuatan yang tertulis dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh akan mendapat ancaman sanksi sesuai Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yaitu dikenai sanksi pidana penjara dan/ atau sanksi pidana denda dengan ketentuan paling singkat satusatu dan paling lama lima tahun dan/ atau paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 500.000.000 (Wijayanti, Prakasa, Hariri, Supriyo, & Babussalam, 2021).

Kenyataannya tidak mudah pengurus Serikat Pekerja melaksanakan fungsi Serikat Pekerja. Ada upaya-upaya pengusaha untuk mencegah atau menghindari atau menghalang-halangi pelaksanaan hak berserikat. Perkembangan selanjutnya ternyata bersifat kebalikannya, saat ini pengurus Serikat Pekerja ada kecenderungan melakukan suatu perbuatan-perbuatan yang merugikan pengusaha. Salah satu contohnya adalah keharusan untuk melaporkan ketika Serikat Pekerja baru terbentuk kepada pengusaha seringkali tidak dilakukan. Pengusaha tidak mengetahui atas keberadaan Serikat Pekerja dalam satu perusahaan (Wijayanti, Suhartono, & Isnawati, 2020).

Perkembangan selanjutnya Serikat Pekerja dapat melakukan upaya-upaya sabotagedi dalam tubuh perusahaannya, dengan cara melakukan upaya menarik simpati pekerja lainnya agar bergabung ke dalam Serikat Pekerja, memang ini dimungkinkan mengingat pada Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwa di suatu perusahaan dapat membentuk lebih dari satu Serikat Pekerja (Wijayanti & Chamdani, 2022). Apabila terjadi perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan dapat di selesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau yang disebut dengan PHI, yaitu dalam rangka pelaksanaan kompetensi absolut nomor empat yang tertuang dalam Pasal 56 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Fakta yang ada dimasyarakat ada kalanya pengurus Serikat Pekerja tidak melaksanakan hak dan kewajiban dengan benar, dengan itikad baik. Sering kali Serikat Pekerja hanya menjadi baju pengusaha untuk melakukan penekanan-penekanan terhadap pekerja. Apabila pada Negara Filipina jika ditemukan Serikat Pekerja secara sembunyi-sembunyi melaksanakan fungsi pengusaha dapat dibubarkan oleh negara, namun hal ini tidak terjadi pada Negara Indonesia (Wijayanti, 2013). Pekerja yang dirugikan oleh tindakan pengurus Serikat Pekerja sulit untuk melakukan upaya hukum, karena Pengadilan Hubungan Industrial hanya memiliki kompetensi absolut atas perselisihan yang terjadi terhadap antar Serikat Pekerja yang terdapat dalam satu lingkungan perusahaan bukan perselisihan antar kepengurusan Serikat Pekerja terhadap pekerja (Munir & Wijayanti, 2020).

Bentuk perlindungan anggota Serikat Pekerja terhadap perbuatan merugikan yang disebabkan oleh pengurus Serikat pekerja yaitu didasarkan pada

hubungan keterwakilan, hal ini melihat pada sisi sifat perdata dalam hubungan antara anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat pekerja yaitu pemberian kuasa. Pemberian kuasa sendiri tercantum dalam Buku III Bab XVI yaitu pada Pasal 1792 hingga dengan Pasal 1819 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Rahayu & Wijayanti, 2020). Pada hakikatnya timbulnya hak berserikat antara anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat Pekerja yaitu ketika pekerja masuk menjadi anggota Serikat Pekerja, dari sana muncul hubungan pemberian kuasa. Apabila pemberian kuasa ini di rasa tidak sesuai dengan tujuannya maka setiap saat pemberi kuasa dapat mencabut surat kuasanya dalam hal ini dapat dianalogikan pekerja dapat keluar dari keanggotaan Serikat Pekerja kapan pun juga anggota serikat tersebut menginginkannya. Jika pekerja merasa adanya yang tidak terwakili maka pekerja dapat mencabut surat kuasanya. Pencabutan kuasa terdapat pada Pasal 1814 yang menjelaskan bahwa: si pemberi kuasa dapat menarik kembali kuasanya manakala itu dikehendakinya, dan jika ada alasan untuk itu memaksa si kuasa untuk mengembalikan kuasa yang dipegangnya.

Kuasa dapat terjadi karena adanya surat kuasa yang merupakan pernyataan berupakehendak pemberi kuasa yang mengandung kerelaan untuk dapat diwakili oleh penerima kuasa untuk dapat melakukan tindakan hukum demi kepentingan dan atas nama pemberikuasa, hal ini seperti ketentuan yang terdapat pada Pasal 1792 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Utomo, Safa'at, & Hadisuryo, 2017). Ketentuan mengenai kewajiban- kewajiban penerima kuasa tercantum dalam Pasal 1800 sampai dengan 1806 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sedangkan kewajiban pemberi kuasa terdapat pada Pasal 1807 hingga Pasal 1812 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Maulani & Irawan, 2021). Dalam hal menjalankan kuasanya sebagai bentuk kewajiban, secara garis besar penerima kuasa tidak diperkenankan melakukan sesuatu yang melampaui kuasa yang telah disampaikan oleh pemberi kuasa, yang mana seperti yang telah dijelaskan pada Pasal 1797 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sedangkan kewajiban pemberi kuasa adalah secara garis besar adalah bertanggung jawab penuh terhadap biaya-biaya maupun kerugian yang disebabkan akibat menjalankan kewajiban yang tercantum dalam kuasa yang telah diberikan oleh pemberi kuasa. Dalam berakhirnya pemberian kuasa diatur dalam Pasal 1813 sampai dengan Pasal 1819 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Permatadani & Irawan, 2021). Pemberian kuasa dapat berakhir apabila: Ditarik kembali kuasanya penerima kuasa, pemberitahuan penghentian kuasanya pemberi kuasa, telah meninggalnya pengampu pemberi kuasa ataupun penerima kuasa, perkawinan pemberi kuasa atau penerima kuasa yang merupakan seorang perempuan.

Menurut teori perwakilan, terdapat tiga pihak yang terlibat dalam perjanjian menurut bentuk konsep pada perwakilan yang peranannya berbeda satu sama lain yaitu pihak penerima kuasa, pihak pemberi kuasa serta pihak ketiga. Dari pihak-pihak tersebut membentuk tiga hubungan hukum terhadap perwakilan tersebut yang dapat diuraikan sebagai berikut: yang pertama hubungan hukum yang mewakilkan pihak pemberi kuasa yang mana diwakilkan oleh pihak pemberi kuasa, yang kedua hubungan hukum yang mewakilkan yang

merupakan pihak penerima kuasa terhadap pihak ketiga dan yang ketiga hubungan hukum mewakilkan pihak ketiga yaitu pihak pemberi kuasa (Latumeten, 2017). Berdasarkan uraian-uraian yang telah disebutkan di atas, maka pemberi kuasa memiliki bentuk perlindungan terhadap perbuatan merugikan akibat tindakan penerima kuasa yang melakukan kuasanya melebihi wewenang apa yang telah dikuasakan kepadanya baik kerugian yang ditimbulkan akibat adanya perjanjian yang telah dilanggar

dalam kuasa (*wanprestasi*), maupun kerugian yang timbul yang disebabkan perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) akibat penerima kuasa bertindak di luar kuasa. Hal ini dalam hubungan keterwakilan, anggota *serikat pekerja* memiliki bentuk perlindungan terhadap perbuatan pengurus Serikat Pekerja yaitu perlindungan dari perbuatan *wanprestasi* maupun *onrechtmatige daad*, yang mana kedua perbuatan tersebut tertuang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Sugiarti, Wijayanti, Rahayu, & Indradewi, 2020).

Wanprestasi atau yang disebut dengan cedera janji diatur dalam Pasal 1238 hingga pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum, yang mana *wanprestasi* berasal dari adanya perjanjian atau kesepakatan dalam suatu perikatan hukum yang mana menyangkut tidak dipenuhi kesepakatan oleh salah satu pihak (Qomariyah & Irawan, 2021). Berdasarkan hal tersebut maka *wanprestasi* adalah gagalnya salah satu pihak dalam melaksanakan peritasinya untuk memenuhi apa yang di kesepakati bersama dalam perjanjian baik akibat yang timbul dari kesengajaan maupun yang timbul dari kelalaian, sehingga dapat diketahui unsur-unsur *wanprestasi* adalah adanya perjanjian oleh para pihak, adanya pihak melanggar atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang sudah disepakati, dan sudah dinyatakan lalai namun tetap juga tidak melaksanakan isi perjanjian. Perjanjian sebagai akibat dari perikatan dijelaskan dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatakan bahwa tiap perikatan lahir karena persetujuan maupun karena undang-undang (Irawan, 2019). Selanjutnya pada Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan penjelasan perikatan dilakukan untuk melaksanakan suatu tindakan maupun tidak melakukan suatu tindakan, hingga dilaksanakannya memberikan suatu hal. Bentuk perlindungan terhadap perbuatan *wanprestasi* yaitu tertuang dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa pergantian ganti rugi dapat dilakukan apabila tidak dipenuhinya perikatan yang telah diwajibkan baik akibat kelalaian maupun akibat dari kesengajaan.

Perbuatan melawan hukum terdapat pada ketentuan dalam Buku III tentang Perikatan yang tertuang dalam Pasal 1365 hingga Pasal 1380 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Darus Badruzaman menggunakan istilah perbuatan melawan hukum yang merupakan terjemahan *onrechtmatige daad*, yang menjelaskan bahwa ketentuan yang terdapat pada Pasal 1365 menjelaskan perbuatan yang berakibatkan memunculkan dampak kerugian kepada orang lain yang termasuk kedalam perbuatan melawan hukum maka diharuskan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan orang tersebut kepada pihak yang dirugikannya (Prayogo, 2016). Berdasarkan rumusan tersebut maka *onrechtmatige daad* adalah perbuatan yang melanggar hak orang lain atau perbuatan yang

bertentang dengan kewajiban menurut undang-undang atau aturan lainnya. Bentuk perlindungan terhadap perbuatan *onrechtmatige daad* adalah penerbitan ganti rugi akibat perbuatan melawan hukum telah dilakukan yang merugikan orang lain. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui unsur-unsur *onrechtmatige daad* adalah adanya suatu perbuatan, perbuatan merupakan termasuk melawan hukum, adanya kesalahan pihak pelaku, adanya kerugian bagi korban, dan adanya hubungan klausul antara perbuatan dan kerugian.

Upaya Hukum Apabila Pekerja Sebagai Anggota Serikat Pekerja yang Tidak Mendapatkan Layanan Perwakilan Sesuai Dengan Fungsi Serikat Pekerja

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja apabila pekerja tersebut mengalami kerugian yang disebabkan oleh perbuatan pengurus Serikat Pekerja dapat melakukan upaya hukum, yaitu melalui upaya non-litigasi berupa penyelesaian di luar pengadilan maupun upaya litigasi yang merupakan penyelesaian melalui pengadilan (Jorawati, 2018). Non-litigasi dimulai dari upaya perundingan untuk mencapai kesepakatan antar pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja, hubungan ini didasarkan pada hubungan keterwakilan sehingga ketentuan yang tepat adalah melihat pada ketentuan pemberian kuasa pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau yang disebut dengan *Burgerlijk Wetboek* yang disingkat dengan BW (Wijayanti, Suhartono, & Isnawati, 2018). Oleh karena itu, permasalahan ini tidak dapat diselesaikan di dalam ranahketenagakerjaan dan harus menggunakan ketentuan yang ada pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, karena penyelesaian melalui bipartit yang tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diperuntukan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha serta perselisihan antara Serikat Pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau bisa disebut dengan UU PPHI, telah mengatur apabila terdapat perselisihan hak, perselisihan dalam suatu kepentingan, perselisihan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, serta perselisihan yang terjadi antar Serikat Pekerja hanya dalam satu perusahaan, perselisihan akan diselesaikan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, apabila perundingan bipartit gagal dapat dilakukan pilihan bentuk penyelesaian yaitu melalui media, konsiliasi atau arbitrase (Pamungkas & Irawan, 2021).

Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa upaya perundingan bipartit merupakan bentuk upaya penyelesaian perselisihan dengan upaya perundingan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam hubungan industril antara pekerja maupun Serikat Pekerja terhadap pihak pengusaha. Upaya penyelesaian tersebut harus diselesaikan dengan durasi terlama selama kurun waktu tiga puluh hari kerja yang dihitung sejak tanggal waktu dilaksanakannya upaya perundingan tersebut, namun apabila didapati selama dalam tempo waktu tersebut terdapat penolakan

dari salah satu pihak untuk diupayakan perundingan maupun pelaksanaan perundingan telah dilakukan namun tidak tercapainya suatu bentuk kesepakatan maka dapat dikatakan bahwa upaya bipartit dinyatakan tidak berhasil dan perselisihan tersebut harus diupayakan ke bentuk penyelesaian yang selanjutnya yaitu melalui mediasi, konsiliasi atau melalui arbitrase sebelum dapat dibawa ke pengadilan Hubungan Industrial (Suyandi & Wijayanti, 2020).

Upaya yang dapat dilakukan selanjutnya adalah upaya mediasi yang merupakan bentuk upaya untuk menyelesaikan perselisihan melalui dilakukannya musyawarah yang terdapat seorang mediator yang bersifat netral untuk menengahi dalam menyelesaikan perselisihan terhadap hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan yang terjadi antar Serikat Pekerja dalam satu lingkungan perusahaan yang mana hal ini tertuang jelas dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Sugiarti & Wijayanti, 2020). Mediator yang dapat menengahi upaya mediasi adalah seorang pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap instansi pemerintah yang ada di ranah ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh menteri untuk dapat menjadi mediator untuk melaksanakan kewajiban dalam menengahi serta memberikan anjuran dengan bentuk tertulis untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar pihak yang berselisih yaitu berupa perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja maupun yang terjadi antar Serikat Pekerja dalam satu lingkungan perusahaan, hal ini dijelaskan pada ketentuan yang tertuang dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya mediasi dapat dilakukan jika upaya bipartit gagal, maka menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan mencatat perselisihan yang terjadi untuk diserahkan kepada instansi pemerintah setempat terkait pada bidang ketegakerjaan baik dilakukan oleh salah satu atau kedua pihak yang mana juga melampirkan bukti-bukti bahwa penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit telah dilaksanakan. Namun instansi pemerintah tersebut dapat melakukan pengembalian berkas manakala jika tidak terlampirnya bukti pencatatan dan selama kurun waktu tujuh hari sejak penerimaan berkas diharuskan untuk melengkapinya. Setelah penerimaan berkas, para pihak akan diberikan penawaran untuk menyepakati upaya yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan yaitu melalui upaya konsiliasi maupun upaya arbitrase, namun jika dalam kurun waktu tujuh hari kerjapihak-pihak yang ada tidak dapat menetapkan pilihan upaya penyelesaian maka mediator akan diberi tanggung jawab oleh instansi pemerintah untuk menentukan upaya selanjutnya yang dapat ditempuh (Julaicha, Wijayanti, & Sahid, 2022).

Pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan definisi konsiliasi adalah suatu bentuk penyelesaian dengan upaya permusyawaratan yang terdapat seorang konsiliator yang bersifat netral untuk menengahi penyelesaian perselisihan yang berkaitan dengan kepentingan, pemutusan hubungan kerja

maupun antar Serikat Pekerja dalam satu lingkungan perusahaan. Konsiliator yang dapat menengahi upaya konsoliasi adalah seorang pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap instansi pemerintah yang ada di ranah ketenagakerjaan yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh menteri untuk dapat menjadi konsiliator untuk melaksanakan kewajiban dalam menengahi serta memberi anjuran dengan bentuk tertulis untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar pihak yang berselisih yaitu berupa perselisihan tentang kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan yang terjadi antar Serikat Pekerja dalam satu lingkungan perusahaan, hal ini dijelaskan pada ketentuan yang tertuang dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Sekarayu & Hidayat, 2020).

Pada upaya penyelesaian melalui arbitrase merupakan bentuk upaya penyelesaian di luar penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial yang dilakukan berdasarkan adanya kesepakatan secara tertulis oleh para pihak yang sedang berselisih tentang perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu lingkungan perusahaan untuk selanjutnya menyerahkan upaya penyelesaian kepada arbiter yang mana sifat putusan yaitu final serta mengikat para pihak. Dalam hal penyelesaian melalui konsoliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industri salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut di atas tidak akan berlaku apabila pihak-pihak yang terdapat dalam perselisihan tersebut adalah antar anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat Pekerja, karena kedua pihak yang berselisih tersebut tidak termasuk dalam ruang lingkup kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial seperti yang diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Wijayanti, 2019).

Lalu kemanakah apabila perundingan antara anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat Pekerja mengalami kegagalan ?. dalam hal ini dapat dilakukan kajian berdasarkan sudut pandang perdata yaitu melalui Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Apabila kerugian tersebut ditimbulkan akibat oleh pengurus Serikat Pekerja kepada anggota Serikat Pekerjanya telah tertuang dalam kesepakatan awal antara pengurus Serikat Pekerja dengan anggota Serikat Pekerja yaitu pada anggaran dasar dan anggaran rumah tangga atau yang disebut dengan AD/ART, maka pekerja tersebut yang merupakan anggota Serikat Pekerja dapat melakukan upaya hukum gugat ganti rugi kepada Pengadilan Negeri berdasarkan adanya *wanprestasi* atas klausula anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Serikat Pekerja tersebut. *Wanprestasi* atau yang disebut dengan cedera janji diatur dalam Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Berbeda dengan apabila perbuatan yang merugikan yang dilakukan oleh pengurus Serikat Pekerja tidak tercantum di dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, maka pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja dapat melakukan upaya ganti rugi kepada Pengadilan Negeri berdasarkan adanya perbuatan melanggar hukum atau yang disebut dengan *onrechtmatige daad* (Wijayanti,

Prakasa, & Sugiarti, 2021). Pengertian perbuatan melawan hukum atau *onrechtmatige daad* terdapat dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa setiap perbuatan yang melanggar hukum yang mengakibatkan kerugian terhadap orang lain, maka orang yang melakukan perbuatan merugikan yang melanggar hukum tersebut harus mengganti kerugian yang ditimbulkan dari perbuatan tersebut. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1356 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut dapat diketahui unsur-unsur *onrechtmatige daad* adalah adanya perbuatan yang melanggar hukum, adanya unsur kesalahan, adanya sebab dan akibat dari perbuatan tersebut, lalu adanya kerugian yang ditimbulkan (Sari, 2020).

CONCLUSION

Pekerja yang dirugikan oleh tindakan pengurus Serikat Pekerja sulit untuk melakukan suatu upaya hukum, karena bentuk perlindungan hukum pada Pengadilan Hubungan Industrial hanya memiliki kompetensi absolut atas perselisihan tentang hak, tentang kepentingan, tentang PHK serta perselisihan antar serikat dalam satu perusahaan. Terdapat dua upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja sebagai anggota Serikat Pekerja apabila mengalami kerugian yang disebabkan oleh perbuatan pengurus Serikat Pekerja, yaitu melalui upaya non-litigasi maupun upaya litigasi. Upaya non-litigasi yaitu berupa perundingan untuk mencapai kesepakatan, hubungan ini didasarkan pada hubungan keterwakilan sehingga ketentuan yang tepat yaitu melihat pada ketentuan pemberian kuasa yang ada pada BW. Perselisihan ini tidak dapat diselesaikan melalui ranah ketenagakerjaan, karena penyelesaian melalui bipartit diperuntukan untuk menyelesaikan perselisihan yang ada pada Pasal 2 UU PPHI.

Apabila upaya perundingan antara anggota Serikat Pekerja dengan pengurus Serikat Pekerja mengalami kegagalan, maka dapat dilakukan keadilan berdasarkan sudut perdata yaitu BW. Apabila kerugian ditimbulkan telah tertuang di dalam kesepakatan awal pada AD/ART, maka dapat melakukan upaya hukum gugat ganti kepada Pengadilan Negeri berdasarkan adanya *wanprestasi* atas klausula AD/ART, yang mana *wanprestasi* diatur dalam Pasal 1238 BW. Selanjutnya apabila perbuatan kerugian tersebut tidak tercantum dalam AD/ART, maka dapat melakukan upaya ganti rugi kepada Pengadilan Negeri berdasarkan adanya *onrechtmatige daad* yang diatur dalam Pasal 1365 BW.

REFERENCES

- Aprilianto, D., & Wijayanti, A. (2021). Hak Pekerja Yang di PHK Karena Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid dan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *JURNAL HUKUM DE'RECHTSSTAAT*, 7(2).
- Prakasa, S. U. W., Hariri, A., Arifin, S., & Asis. (2022). Corporate vs Community Head to Head: The Complexity of Land Tenure Conflict in Indonesia. *Indonesian Journal of Advocacy and Legal Services*, 4(1), 223–242.
- Ibrahim, Z. (2017). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja.
- Irawan, A. D. (2019). Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011. *Arena Hukum*, 12(2).

- Jorawati, S. (2018). Urgensi Bantuan Hukum Relawan Pendamping, Pekerja Sosial dan Serikat Buruh Setelah Putusan MA NO 22 P/HUM/ 2018. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(4).
- Julaicha, S., Wijayanti, A., & Sahid, M. M. (2022). The Basis of Minimum Wages Determination for Worker in Indonesia Positive Law and Sharia. *Justitia Jurnal Hukum*, 6(1).
- Latumeten, P. E. (2017). Reposisi Pemberian Kuasa Dalam Konsep “Volmacht dan Lastgeving”.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Maulani, L., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pemegang Sertipikat Tanah Pengganti Karena Hilang. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 4(1).
- Munir, H. Al, & Wijayanti, A. (2020). Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1).
- Permatadani, E., & Irawan, A. D. (2021). Kepemilikan Tanah Bagi Warga Negara Asing Ditinjau Dari Hukum Tanah Indonesia. *Khatulistiwa Law Review*, 2(2).
- Prayogo, S. (2016). Penerapan batas-batas wanprestasi dan perbuatan melawan hukum dalam perjanjian. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, III(2).
- Qomariyah, N., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Debitur Dalam Pinjaman Dana Tanpa Agunan Dimasa Pandemi Covid-19. *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan*, 5(2), 156-169.
- Rahayu, L. P., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2), 319-330.
- Rahayu, L. P., Babussalam, B., Sugiarti, Y., Indradewi, A. A. S. N., & Firman, E. (2020). Legal Protection of Children Forced to Work. *Income Inequality in East Java Province*, 499, 756-761.
- Santoso, A., & Wijayanti, A. (2020). Eksistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum. *Wijayakusuma Law Review*, 2(01).
- Sari, I. (2020). Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 11(1), 53-70.
- Sekarayu, K., & Hidayat, N. A. (2020). The Country Responsibilities of Oil Pipe Leakage. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(1), 70-86.
- Siti, M., & Wijayanti, A. (2020). Critical Analysis of Violation of Work Agreement Clause. Available at SSRN 3665485.
- Subagyono, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Wijayanti, A. (2019). Law Number 9 of 2017 as Automatic Financial Information Exchange and Comparison with Malaysia. *Justitia Jurnal Hukum*, 3(2), 236-255.
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2), 250-259.

- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2022). Critical Analysis of Legal Protection for Workers Who have been Terminated Due to A Change in the Status of Their Employment Relationship. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 5871-5876.
- Sugiarti, Y., Wijayanti, A., Rahayu, L. P., & Indradewi, A. A. S. N. (2020). Legal Protection for Freelance Daily Employee in Salt Pond Madura. *The 2nd International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020)*, 499, 113-118.
- Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, 2(1), 44-57. Retrieved from <http://e-journal.unwiku.ac.id/hukum/index.php/WLRev/article/view/128/0>
- Utomo, T., Safa'at, R., & Hadisuryo, H. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Penerima Kuasa yang Aktanya Dicabut Sepihak Oleh Pemberi Kuasa. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, 1-29. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/629158>
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2013). *Hak Buruh untuk Berunding (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Philipina dan Australia)*. Surabaya: CV. Revka Prima Media.
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak berserikat Buruh di Indonesia*. Malang: Setara Press.
- Wijayanti, A. (2019). *Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Berkeadilan Dalam Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*. Surabaya: Revka Petra Media.
- Wijayanti, A. (2020). *Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh*. *Jurnal Hukum*
- Wijayanti, A., & Aldiansah Pratama. (2022). Keabsahan Perintah Lisan Atas Penghilangan Waktu Istirahat Mingguan dan Upah Lembur. *Rechtidee*, 17(1), 153-178.
- Wijayanti, A., & Chamdani. (2022). The Utilization of Information and Communication Technology in Industrial Relation Disputes Resolution in Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 5862-5866.
- Wijayanti, A., & Murni, C. S. (2019). *Negara Hadir Dalam Penciptakan dan Perluasan Lapangan Kerja Pertanian Berbasis Aquaponik di Kupang*. Surabaya: Revka Petra Media.
- Wijayanti, A., & Samudra, K. P. (2021). *Hak Pekerja Yang Terkena PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir*.
- Wijayanti, A., Prakasa, S. U. W., & Sugiarti, Y. (2021). Protection of Workers in a Health Sector Against Occupational Diseases During Covid19 Pandemic in Indonesia. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(6), 1-6.
- Wijayanti, A., Prakasa, S. U. W., Hariri, A., Supriyo, A., & Babussalam, B. (2021). Existence of Visum Et Repertum on the Occurrence of Persecution as Evidence of Work Termination. *Jurnal Cita Hukum*, 9(1), 449-460.

- Wijayanti, A., Suhartono, S., & Isnawati, M. (2018). Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of Non Litigation Legal Assistance In The Legal Pluralism In Indonesia. *Implementation of Sharia Industrial Relationship Concepts as Alternative Solutions of Non Litigation Legal Assistance in the Legal Pluralism in Indonesia*, 4(09), 1917-1923.
- Wijayanti, A., Suhartono, S., & Isnawati, M. (2020). The Realization of Maqoshid Shari'ah as Local Values in Industrial Relations Disputes Resolution Efforts. *International Conference on Law Reform (INCLAR 2019)*, 233-237.
- Wijayanti, A., Suhartono, S., Isnawati, M., & Jayadi, M. (2019). Establishing Trade Union in The Climate Change of Employment. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10(3).
- Yustitiantingtyas, L. (2016). Pertanggungjawaban Pidana oleh Korporasi dalam Tindakan Pelanggaran HAM di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Novelty*, 7(1), 25-42.