

BAB III
PERANAN SERIKAT PEKERJA/BURUH

A. Sebab-Sebab Timbulnya Perselisihan Perburuhan

Dalam hidup bermasyarakat, seperti penulis ketahui yang namanya perselisihan itu merupakan masalah yang umum dalam kehidupan manusia. Adanya ketidak sesuaian antara satu dengan yang lainnya bisa saja terjadi dalam setiap interaksi. Dengan adanya reaksi-reaksi tersebut masing masing ada yang bisa mengendalikan emosinya sehingga tercipta keharmonisan dalam setiap pertemuan dan dapat mencapai titik persamaan, bagi mereka yang kurang bisa mengendalikan emosinya maka akan timbul perselisihan - perselisihan.

Manusia Indonesia sama-sama makan nasi, sama-sama
berkulit sawo matang, namun dalam terjadinya interaksi
belum tentu sama dalam setiap kemauan, belum tentu sama
dalam menerima dan merasa puas, karena setiap individu
memiliki reaksi yang berbeda.

Dalam setiap negara tentunya tidak lepas dari undang-undang yang mengaturnya, begitu juga dengan bangsa Indonesia sebagai negara hukum dalam penyelesaian sesuatu

pun diselesaikan melalui jalur hukum, yang sebagai konotasinya adalah Undang-undang, dengan ajaran Pancasila, Adanya hukum dan perundang-perundangan adalah untuk menekan, mengendalikan perselisihan-perselisihan sehingga pertentangan itu bisa diperkecil dan tidak menimbulkan bahaya atau kegoncangan dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam Perusahaan yang lingkungan masyarakatnya adalah para tenaga kerja, hubungan perburuhan tidak lepas dari pengertian diatas, pengusaha telah mempertimbangkan segala sesuatu yang bijak dan matang, bahwa hal seperti itu akan diterima dengan baik oleh para pekerja / buruh. Karena reaksi individu yang berbeda satu sama lain, maka bagi mereka yang bisa menerima tidak akan ada masalah, tetapi bagi mereka yang kurang bisa menerima kebijaksanaan yang diberikan oleh Pengusaha, karena tidak merasa puas, maka timbullah perselisihan-perselisihan kecil dalam hatinya. Jika perselisihan itu dikembangkan, maka akan timbul kegoncangan pada Perusahaan tersebut.

Perselisihan yang timbul antara buruh dan majikan atau Pengusaha pada umumnya berkisar pada ketidak puasan dalam masalah :

1. Pokok pangkal ketidak puasan buruh dalam pengupahan.

Upah merupakan bagian kesejahteraan bagi para buruh, dengan demikian bila ada ketidak beresan dalam pengupahan maka akan timbul perselisihan diantara para

lebih besar, dan perusahaan satunya lebih kecil dalam memberikan jaminan sosial, Disini para pekerja /buruh mengajukan permintaan agar pemberian jaminan sosial tersebut ditinjau kembali

Salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan mentaati PP. No. 33/1977 tentang kewajiban dalam mempertanggungjawabkan pekerja/buruh dalam Asuransi Tenaga Kerja. Pengusaha dengan mentaati kewajiban tersebut akan selamat dari perselisihan diatas. (G. Kartasapoetra, 1992 : 249).

3. Pokok Pangkal ketidak puasan dalam hal penugasan kerja

Kurang bisa menerima kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha timbullah ketidak puasan dan merupakan be-
nih-benih perselisihan pemindahan kerja dalam lingku-
ngan Perusahaan adalah tujuan pengusaha dalam rangka
meningkatkan hasil produksinya, tetapi para pekerja/
buruh salah dalam menerima maksud dari pengusaha. Bah-
wa kebijaksanaan tersebut telah menyimpang dari per-
janjian kerja.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut diatas sebaik
Pengusaha mengadakan musyawarah bersama dengan para
pekerja/buruh dan memberikan penjelasan. Semua itu
bertujuan untuk meningkatkan hasil produksi dan seka-

ligus mensejahterakan kehidupan para pekerja / buruh serta penempatan tenaga kerja yang cocok dengan pekerjaannya, dengan musyawarah yang baik buruh tidak akan ada salah pengertian.

4. Masalah daya kerja dan kemampuan kerja

Pengusaha/majikan mempunyai cara tersendiri dalam rangka meningkatkan produksi perusahaannya, pengusaha berusaha memberikan rangsangan dan perbaikan kesejahteraan terhadap para pekerja/buruh, tetapi cara seperti itu daya kerja dan kemampuan serta kemauan kerja masih sangat lemah, pengusaha ada kalangan mengeluarkan peraturan khusus dengan tujuan meningkatkan daya kerja dan kemampuan serta kemauan para pekerja/buruh.

Sesuai dengan penjelasan tentang pengadaan peraturan kerja, bahwa dalam pembentukan suatu peraturan khusus sebelum diberlakukan kepada para pekerja/buruh terlebih dahulu dimintakan persetujuan pada para pekerja / buruh bila ada salah satu buruh yang melanggar, maka akan disadarkan oleh Serikat Buruh/Pekerja, tembusan dari peraturan khusus ini hendaklah dikirim ke Departemen Tenaga Kerja C.q. Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. (G. Kertasapoetra, 1992, 250).

5. Pokok pangkal ketidak puasan karena masalah pribadi

Masalah pribadi dapat menimbulkan perselisihan antara

memiliki kesadaran dan tanggungjawab atas kelancaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

B. Akibat Perselisihan Perburuhan

Apabila pekerja/buruh telah terikat dalam perjanjian kerja, maka yang harus di ingat adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dengan putusnya hubungan kerja akan membawa pengaruh psikologis, ekonomi dan finansial bagi pekerja/buruh beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. (Hartono Widodo, Judiantoro, 1992 : 27).

Dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha berarti pekerja/buruh akan kehilangan pencaharian yang merupakan sumber kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarganya dan juga akan merupakan beban pemerintah di dalam menanggulangi pengangguran.

Berdasarkan teori yang ada, maka memang pekerja/buruh berhak mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha/majikan, akan tetapi dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja itu selalu datang dari pihak pengusaha/majikan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta .

C. Peranan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Perselisihan Perburuhan

Partisipasi karyawan (pekerja/buruh) dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung dan atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Sebab itu, partisipasi pekerja/buruh dalam hubungan industrial, juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan karyawan berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh konstitusi dan Undang-Undang.

Kehadiran Serikat Pekerja/buruh di Perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktifitas kerja. (Hartono Widodo , 1992 : 32).

Sejalan dengan dibentuknya serikat pekerja/ buruh di perusahaan bertujuan untuk menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja/ buruh, agar mereka merasa lebih dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi sesuatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan pengertian bahwa kehadiran serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah merupakan partner terhadap pengusaha/majikan didalam membuat

kesepakatan kerja bersama (KKB) yang memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Gerakan serikat pekerja Indonesia dalam waktu yang cukup lama lebih berorientasi kepada politik atau merupakan bagian dari Partai Politik. Struktur serikat pekerja seperti itu mempunyai banyak kelemahan. Misalnya di perusahaan-perusahaan sering terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Tiap serikat pekerja pada umumnya selalu menonjolkan kepentingan politik kelompoknya dari pada kepentingan sosial ekonomi karyawan secara keseluruhan. Bahkan seringkali terjadi pertentangan antara serikat pekerja yang memperlemah posisi karyawan dan serikat pekerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pengalaman tersebut, maka sejak tahun 1973, terjadi perubahan yang fundamental dalam gerakan serikat pekerja di Indonesia. Perubahan pertama adalah bahwa serikat pekerja menjadi berdiri sendiri, tidak terikat pada Partai Politik. Sejarah pergerakan serikat pekerja di Indonesia memperlihatkan bahwa mereka sering untuk mengorganisir dan memperjuangkan kepentingan mereka karena adanya ikatan salah satu Partai Politik. (Payaman J. Simanjuntak, 1992 : 15).

Kedua, disetiap perusahaan hanya boleh dibentuk satu serikat pekerja. Sejarah gerakan serikat pekerja juga memperlihatkan bahwa serikat pekerja yang banyak dalam

perusahaan justeru membuat mereka menjadi lemah, sulit bekerjasama dalam mencapai tujuan, bahkan sering terjadi persaingan diantara mereka. Sehingga kepentingan karyawan tidak berhasil diperjuangkan. Berdasarkan kesepakatan yang dicapai oleh wakil-wakil serikat pekerja dalam tahun 1973 maka di setiap lapangan usaha dibentuk hanya satu serikat buruh lapangan pekerjaan (SBLP). Semua SBLP tersebut bergabung dalam federasi buruh seluruh Indonesia (FBSI). (Payaman J. Simanjuntak, 1992 : 15).

Dalam perkembangannya, yaitu dalam Kongresnya yang kedua pada bulan Nopember tahun 1985, FBSI berubah menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang lebih bersifat unitaris. SBLP menjadi Departemen dalam struktur baru. Kemudian dalam Kongres SPSI pada tahun 1990, Departemen diubah menjadi sektor dengan otonomi yang lebih besar (Payaman J. Simanjuntak, 1992 : 15).

Serikat Pekerja/buruh di perusahaan harus dapat membina serta mengusahakan agar para pekerja/buruh mempunyai kesadaran yang tinggi dan turut bertanggung - jawab atas kelancaran tugas, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penyimpangan dari tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/buruh di Perusahaan baik yang diragukan oleh anggotanya maupun dari pengurus unit kerja itu sendiri dapat berakibat tergoncangnya ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha, bahkan dapat berakibat putusnya hu

bungan kerja ataupun penutupan perusahaan.

Peranan yang lebih penting dan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964. Bagi pengusaha atau majikan yang mempunyai maksud memutuskan hubungan kerja terlebih dahulu harus mementingkan perundingan kepada serikat pekerja/buruh pada unit kerja perusahaan, karena ketentuan tersebut adalah merupakan prasyarat dapat atau tidaknya permohonan ijin pengusaha diterima oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan untuk disidangkan.

Jadi fungsi, peranan dan tugas pokok serikat pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

1. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggotanya dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai pekerja/buruh.
2. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan ekonomi
3. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggotanya terhadap perusahaan
4. Meningkatkan aspirasi dan tanggungjawab dalam pelaksanaan hubungan kerja perburuhan/industrial Pancasila menyusun kesepakatan kerja bersama, kelembagaan Bipartite/Tripartite dan penyelesaian perselisihan perburuhan (Hartono Widodo, 1992 : 34)

D. Dasar-Dasar Hukum Perselisihan Perburuhan

Perselisihan-perselisihan perburuhan harus diselesaikan secepatnya dan sedapat mungkin harus diselesaikan dengan penuh ketertiban dan musyawarah. Sehingga tidak mengganggu aktifitas perusahaan, sehubungan perusahaan mempunyai fungsi sosial yang mana hasil dari perusahaan itu untuk masyarakat, bangsa dan negara. Dalam masalah perselisihan disini Pemerintah ikut bertanggungjawab maka dikeluarkan Undang-Undang yang mengatur masalah ini, sebagai dasar hukum perselisihan perburuhan diantaranya:

1. Undang-Undang No. 22 tahun 1957 yang mengatur perselisihan perburuhan secara kolektif, perselisihan perburuhan yang berhubungan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja.
2. Undang-Undang No. 12 tahun 1964 yang mengatur perselisihan perburuhan perseorangan yaitu tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan (Hartono Widodo, 1992 : 24).

Selain dikeluarkan Undang-Undang tersebut diatas Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan-Peraturan Menteri dengan maksud untuk mencegah dan mengulangi terjadinya perselisihan perburuhan, antara lain :

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/ 1985, tentang syarat penunjukan, tugas, kedudukan wawenang pegawai perantara.

2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.342/ MEN / 1985 tentang Pedoman Petunjuk Umum Pemerantaraan Perselisihan Hubungan Industrial Khususnya dalam menghadapi kasus-kasus mengenai upah lembur, pemogokan, pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja dan perubahan status atau kepemilikan perusahaan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.-297 /MEN/ 1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/MEN/1986 , tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian (Har tono Widodo, 1992 : 24).

Dalam buku Kartasapoetra juga dijelaskan Undang - Undang dan beberapa peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan masalah perselisihan perburuhan diantaranya :

1. Undang-Undang Nomor 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
2. Peraturan Pemerintah No. 50/1957, tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)
3. Peraturan Pemerintah No. 51/1957, tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti P4 Pusat.
4. Peraturan Pemerintah No 52/1957, tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti P4 Daerah

begitu halnya dengan perselisihan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan. bila perselisihan itu di biarkan berlarut-larut maka akan membuang kegoncangan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada bentuk-bentuk perselisihan perburuhan yang dilihat dari jenisnya, didalamnya mencakup perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dengan demikian mengenai perselisihan hak dibidang perburuhan ada dua badan atau instansi yang berwenang menyelesaikannya, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang dimaksud dalam hal ini yaitu :

1. Yang menuntut dimuka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah majikan dan organisasi buruh, tidak juga buruh perseorangan. Sedang dimuka Pengadilan Negeri buruh perseorangan dapat mengajukan tuntutan.
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata - mata sanksi perdata, sedang pihak yang tidak tunduk pada putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan dapat pula dikenakan pidana kurungan selama - lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sepuluh ribu rupiah (Iman Soepomo, 1980 : 27).

Sedang perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak kepada Pengadilan Negeri.

Apabila dengan cara seperti itu belum membawa hasil, maka pihak buruh/pekerja melalui wakilnya mengajukan masalah ini ke wakil perusahaan setempat yang mempunyai kedudukan tinggi secara langsung ataupun secara tertulis. Dalam hal ini waktu yang diperlukan adalah 2 x 7 hari. Jika dengan cara tersebut masih belum berhasil juga, maka pihak buruh/pekerja yang melalui wakilnya mengajukan masalah ini kepada pegawai pengawas (Kertasapoetra, 1982 : 140).

Dengan mengadakan ke pegawai pengawas berarti

pihak buruh mengajukan kepada pegawai pengawas untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut. Perantaraan ini menurut pasal 3 ayat (2) UU. No. 22/1957 harus diberikan (Ker-sapoetra, 1982 : 141).

Setelah menerima pemberitahuan secepatnya pegawai itu mengadakan penyelidikan tentang sebab musabab terjadinya perselisihan, sehingga diketahui duduk perkaranya dalam waktu paling lambat 7 hari, terhitung mulai tanggal menerima pemberitahuan.. Adapun cara dan ketentuannya yang berlaku buat perantaraan oleh panitia daerah (P4D), seperti disebutkan pada pasal 4 ayat (1) UU. No. 22/1957.

Dalam mencapai penyelesaian perselisihan pegawai pengawas mengadakan persidangan secara damai kepada para pihak yang berselisih, bila dengan cara perundingan membawa hasil, maka keputusan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan (Pasal 7 ayat (3) UU. No. 22/1957).

Sesuai dengan bunyi pasal 4 ayat (2), jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu segera diserahkan kepada panitia daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak yang bersangkutan.

jaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraan di tetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pihak buruh yang bermaksud mengadakan tindakan harus terlebih dahulu memberitahukan dengan surat kepada pihak majikan/pengusaha dan kepada panitera daerah, dalam surat tersebut harus diterangkan bahwa telah diadakan perundingan antara majikan dan buruh, akan tetapi apabila tidak membawa hasil atau permintaannya ditolak oleh majikan, selanjutnya Ketua Panitia Daerah memberitahukan kepada masing-masing pihak bahwa akan diadakan sidang pendahuluan.

Bila usaha penyelesaian perselisihan diserahkan kepada P4D, maka dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan P4D. Dalam surat perjanjian ini dijelaskan tentang :

- a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan - yang dimintakan penyelesaiannya.
- b. Nama-Nama pengurus atau wakil-wakil buruh dan majikan serta tempat kedudukannya.
- c. Siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah atau Dewan Pamisah serta domisilinya
- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang diambil oleh juru pemisah/pendamai dalam hal ini panitia penyelesaian daerah. (Kertasapoetra, 1982 : 143).

- a). Diberi tanggal
- b). Dibubuhi nama tempat dimana putusan itu diambil
- c). Ditanda tangani oleh Ketua dan Paniteranya (FX Djumialdji, 1987 : 46).

Sesudah diambil putusan, salinan surat keputusan itu disampaikan kepada kedua belah pihak dengan surat tercatat atau dengan perantaraan Pegawai Kepaniteraan dan masing-masing memperoleh satu lembar.

4. Penyelesaian tingkat keempat oleh P4P

Jika putusan yang diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah kurang memuaskan bagi salah satu pihak, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 22/1957 pasal 11 dapat dimintakan pemeriksaan ditingkat pusat.

- a. Terhadap putusan panitia daerah yang bersifat mengikat, kecuali bila putusan itu mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal, ditentukan oleh panitia pusat, dalam 14 hari setelah putusan itu diambil salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulang kepada panitia pusat
- b. Permintaan ulangan yang dinyatakan pada panitera panitia daerah yang bersangkutan mencatatkan dalam daftar yang disediakan kemudian meneruskannya kepada panitia pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya

- b. Mereka yang tersebut dimuka diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Menteri dengan Surat - Keputusan Presiden, atas usul Menteri Tenaga Kerja Menurut ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah .

Tugas P4P adalah sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan ulang keputusan P-4D yang dinaik bandingkan.
- b. Menarik surat perselisihan perburuhan dari P4D untuk diselesaikan oleh P4P, karena perselisihan itu dianggap berbahaya bagi kepentingan Negara maupun kepentingan (Kertosapoetra, 1992 : 271

Permintaan pemeriksaan ulang dinyatakan pada panitia daerah bersangkutan dan mencatatnya dalam daftar yang disediakan dan meneruskan kepada panitia pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan tersebut. Dalam hal penarikan usaha penyelesaian oleh P4D, oleh P4P harus diberitahukan kepada pegawai Dep-naker/P4D, serta pihak yang berselisih.

Dalam memberikan keputusan P4P mempertimbangkan dengan mengingat :

- Hukum yang harus diartikan, pada umumnya dan khususnya hukum perburuhan, yaitu semua aturan perburuhan baik yang tertulis dalam Undang-Undang dan peraturan lainnya yang tidak tertulis
- Perjanjian, yang harus diartikan hukum perjanjian.

- pada umumnya dan pada khususnya isi perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan, serta kita tambahkan peraturan majikan (reglement) yang bersangkutan.
- Kebiasaan, yang harus diartikan kebiasaan yang merupakan aturan yang biasanya disebut pula hukum kebiasaan, terutama dibidang perburuhan.
- Keadilan, yang harus diartikan rasa keadilan dan yang menjadi pokok dasar bagi segala pengaturan sesuatu dalam peraturan-peraturan dan kebijaksanaan atau dengan kata lain dasar pokok bagi pembentukan hukum pada umumnya dan khususnya hukum perburuhan.
- Kepentingan Negara, yang harus diartikan kepentingan negara yang tercermin dalam hukum dan kebijaksanaan pemerintah. (Imam Soepomo, 1983 : 14 - 15)

Jika dipandang perlu untuk melakukan suatu keputusan P4P itu maka oleh pihak-pihaknya yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta agar supaya putusan itu dijalankan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu keputusan perdata (Vide pasal 16 ayat (1) dan UU. No. 22/1957). Dalam Putusan Panitia Pusat memuat :

- a. Nama serikat buruh dan pengusaha serta tempat kedudukan mereka;
- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;

- c. Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan itu
- d. Pokok keputusan yang juga memuat pernyataan, apakah keputusan itu bersifat anjuran atau mengikat.

Bila keputusan P4P dianggap tidak memelihara ketertiban umum dan tidak melindungi kepentingan Negara, maka Menteri dapat menunda dan membatalkan putusan tersebut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam menggunakan hak veto adalah sebagai berikut :

1. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan itu untuk memelihara ketertiban umum serta kepentingan Negara.
 2. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan harus didahului dengan perundingan dengan Menteri-Menteri yang ke-Menteriaannya (Departemennya) mempunyai wakil dalam P4P
 3. Hak veto digunakan dalam jangka waktu 14 hari sesudah tanggal keputusan P4P (Djumialdji, 1987 : 49).
5. Penyelesaian tingkat kelima

Pengadilan Negeri semata-mata hanya membantu memberi ketegasan terhadap keputusan P4D, P4P juga keputusan Menteri Tenaga Kerja. Barangsiapa yang tidak tunduk kepada keputusan tersebut dapat dituntut secara hukum pidana.