



TESIS

HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH SEBAGAI PENGURUS

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

***THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF WORKERS AS LABOR UNION
ORGANIZER***

YUDHO RAHADITYO UTOMO, S.H.

NIM: 130720101008

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

2018

HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH SEBAGAI PENGURUS

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

***THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF WORKERS AS LABOR UNION
ORGANIZER***

YUDHO RAHADITYO UTOMO, S.H.

NIM: 130720101008

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

2018

MOTTO

Saya Pertama Belajar Memahami Kemudian Bertindak*

– Alan Greenspan -



* Alan Greenspan, 2008. *Abad Prahara Ramalan Kehancuran Ekonomi Dunia Abad Ke-21*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hlm.15

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan dengan cinta dan ketulusan hati, sebuah karya ilmiah berupa tesis ini kepada:

1. Orang tua penulis Ir H. Adi Prayoga, Ibu Hj. Sugeng Sri Rahayu dan Ibu Hj.Siti Noeraini, Istri tercinta Indah Wahyu Panca Warni, putriku tersayang Alya Yona Nurajwa dan Ayunda Salsabila Nur Daiva yang selalu memberikan energi semangat dan doa kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini, serta saudara-saudara lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
2. Almamater tercinta Fakultas Hukum Universitas Jember yang penulis banggakan.

**HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH SEBAGAI PENGURUS
SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
*THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF WORKERS AS LABOR UNION
ORGANIZER***

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister Hukum dalam Program Studi Magister Hukum
pada Program Pasca Sarjana Universitas Jember

Oleh

YUDHO RAHADITYO UTOMO, S.H.

NIM: 130720101008

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
2018**

PERSETUJUAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 6 Desember 2017

Oleh
Dosen Pembimbing Utama

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.
NIP. 198206232005011002

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana Universitas Jember

Dr. Y.A. Triana Ohoiwutun S.H., M.H.
NIP. 196401031990022001

PENGESAHAN

Tesis dengan judul:

HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH SEBAGAI PENGURUS

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Oleh

YUDHO RAHADITYO UTOMO, S.H.

NIM: 130720101008

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.
NIP. 198206232005011002

Mengesahkan:
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.
NIP. 19740922 199903 1 003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 6
Bulan : Desember
Tahun : 2017

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Y.A. Triana Ohoiwutun S.H., M.H.
NIP. 196401031990022001

Dr. Aan Efendi, S.H., M.H.
NIP. 198302032008121004

Anggota Penguji

Dr. Jayus, S.H., M.Hum.
NIP. 195612061983031003

.....

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

.....

Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.
NIP. 198206232005011002

.....

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : YUDHO RAHADITYO UTOMO, S.H.
NIM : 130720101008

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah dengan judul **Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Sebagai Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan hasil plagiasi. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan itu tidak benar.

Jember, 6 Desember 2017
Yang membuat pernyataan

YUDHO RAHADITYO UTOMO, S.H.
NIM. 130720101008

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karya akademik berupa tesis dengan judul **Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Sebagai Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh** telah selesai. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati melalui lembar pengantar ini, perkenankan penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada para pihak yang telah memberikan dorongan dan mendampingi penulis untuk berproses menuntaskan karya akademik ini. Ucapan terimakasih sekali lagi penulis haturkan kepada yang terhormat :

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc. Ph. D., selaku Rektor Universitas Jember.
2. Dr. Nurul Ghufro, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaga untuk berdiskusi bersama penulis, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya dalam memberi dorongan dan saran dalam penyelesaian tesis.
4. Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya dalam memberi dorongan dan saran dalam penyelesaian tesis.
5. Dr. Y.A. Triana Ohoiwutun, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember; sekaligus Ketua Dosen Penguji Tesis yang dengan penuh tanggung jawab memberikan arahan, nasehat, dan bantuan secara tekun, sabar dan teliti dalam bimbingan tesis.
6. Dr. Aan Efendi, S.H., M.H. selaku Sekretaris Dosen Penguji Tesis yang telah bersedia menyisihkan waktu untuk berdiskusi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh demi penyempurnaan tesis.
7. Dr. Jayus, S.H., M.Hum., selaku Dosen Penguji Tesis yang telah bersedia menyisihkan waktu untuk berdiskusi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh demi penyempurnaan tesis.
8. Para Guru Besar dan Dosen FH Unej yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan pemikiran ilmiah kepada Penulis antara lain: Prof.

Dr. M. Arief Amrullah, SH., M.Hum., Prof. Dr. Drs. Abintoro Prakoso, S.H, M.S, Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, SH., M.Hum., dan Prof. Dr. Dominikus Rato, SH., M.Si.,

9. Terima kasih kepada seluruh Civitas Akademika Program Pascasarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala bantuannya.
11. Orang tua penulis Bapak Ir H. Adi Prayoga, Ibu Hj. Sugeng Sri Rahayu dan Ibu Hj. Siti Noeraini, Istri tercinta Indah Wahyu Panca Warni, putriku tersayang Alya Yona Nurajwa dan Ayunda Salsabila Nur Daiva yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini, serta saudara-saudara lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu;
12. Teman-teman pada Program Pascasarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember angkatan 2013 dan teman-teman group BI-14.

Semoga amal baik semuanya diterima oleh Allah SWT. Amin.

Jember, 6 Desember 2017

Penulis

RINGKASAN

Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Sebagai Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Seorang buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Terdapat beberapa jabatan yang lazimnya menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja. Di dalam praktik, pengusaha memang sering diwakili oleh mereka itu. Jarang dalam berbagai kepentingan pengusaha sendiri berhadapan atau bersosialisasi dengan pekerja. Setiap orang mempunyai hak asasi. Jika Pekerja mempunyai hak asasi untuk membentuk dan mendirikan serikat pekerja, dan siapapun tidak boleh melarang dan menghalang-halangnya. Dengan demikian maka jika pekerja mengintegrasikan diri menjadi anggota serikat pekerja maka konsekuensi di dalamnya dapat dimaknai bahwa siapapun yang menjadi anggota serikat pekerja juga secara serta merta tidak dilarang oleh undang-undang untuk menjadi pengurus serikat pekerja. Namun Pasal 15 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ini dapat dikatakan *self-contradictory* terhadap hak asasi manusia sebagai hak konstitusional yang dijabarkan lebih lanjut menjadi hak hukum dalam konteks hak berserikat bagi pekerja. Dari uraian diatas maka penulis ingin mengkajinya dalam karya tulis ilmiah ini berdasarkan tiga pokok permasalahan Apa batasan normatif rumusan pengaturan tentang 'jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja' pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Apakah pengaturan tentang larangan bagi pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di perusahaan karena menduduki jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja dan Bagaimana pengaturan hak pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di masa depan agar tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini yaitu yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan historis.

Hasil penelitian dari permasalahan diatas yaitu (1) Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu Jabatan pekerja yang secara fungsional mewakili kepentingan pengusaha yang pada gilirannya memposisikan kepentingan dimaksud bersebrangan dengan kepentingan pekerja. (2) Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja adalah Secara substansial hal ini tidak sesuai dengan prinsip mengenai kebebasan berserikat, sebab hak berserikat bagi pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 1945 dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 jo. Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948, memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan haknya membentuk dan menjadi anggota serikat

pekerja, bebas dan bertanggung jawab secara mandiri dan demokratis membentuk organisasi pekerja tanpa harus dipersyaratkan tertentu. (3) Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja yaitu dengan Revisi terhadap Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan patut mengindikasikan baik secara implisit dan eksplisit tidak melarang anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja meskipun kedudukan yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja sedangkan Alternatif lain yaitu dengan melarang pekerja yang mewakili pengusaha dalam kedudukannya untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja sehingga pengaturan tersebut tidak ambigu.

Rekomendasi penulis berdasarkan kesimpulan di atas maka antara lain: (1) Indonesia sebagai negara hukum perlu mengembangkan cara yang lebih efisien dan efektif dalam menangani pelanggaran kebebasan berserikat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan merevisi UU Serikat Pekerja/Buruh sehingga membuat tindakan anti-serikat menjadi pelanggaran perdata dengan hukuman yang lebih berat terhadap pengusaha untuk mencegah mereka melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. (2) Terhadap pembuat undang-undang dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pendukung lainnya, perlu direvisi untuk memberdayakan serikat pekerja dalam menggunakan hak mogok sesuai dengan standar perburuhan internasional. Tanpa hak yang kuat untuk mogok, serikat pekerja akan mengalami kesulitan yang lebih besar dalam mencapai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha dan dalam memberikan sanksi bagi pengusaha yang gagal menghormati perjanjian tersebut.

SUMMARY

**THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF WORKERS AS LABOR UNION
ORGANIZER**

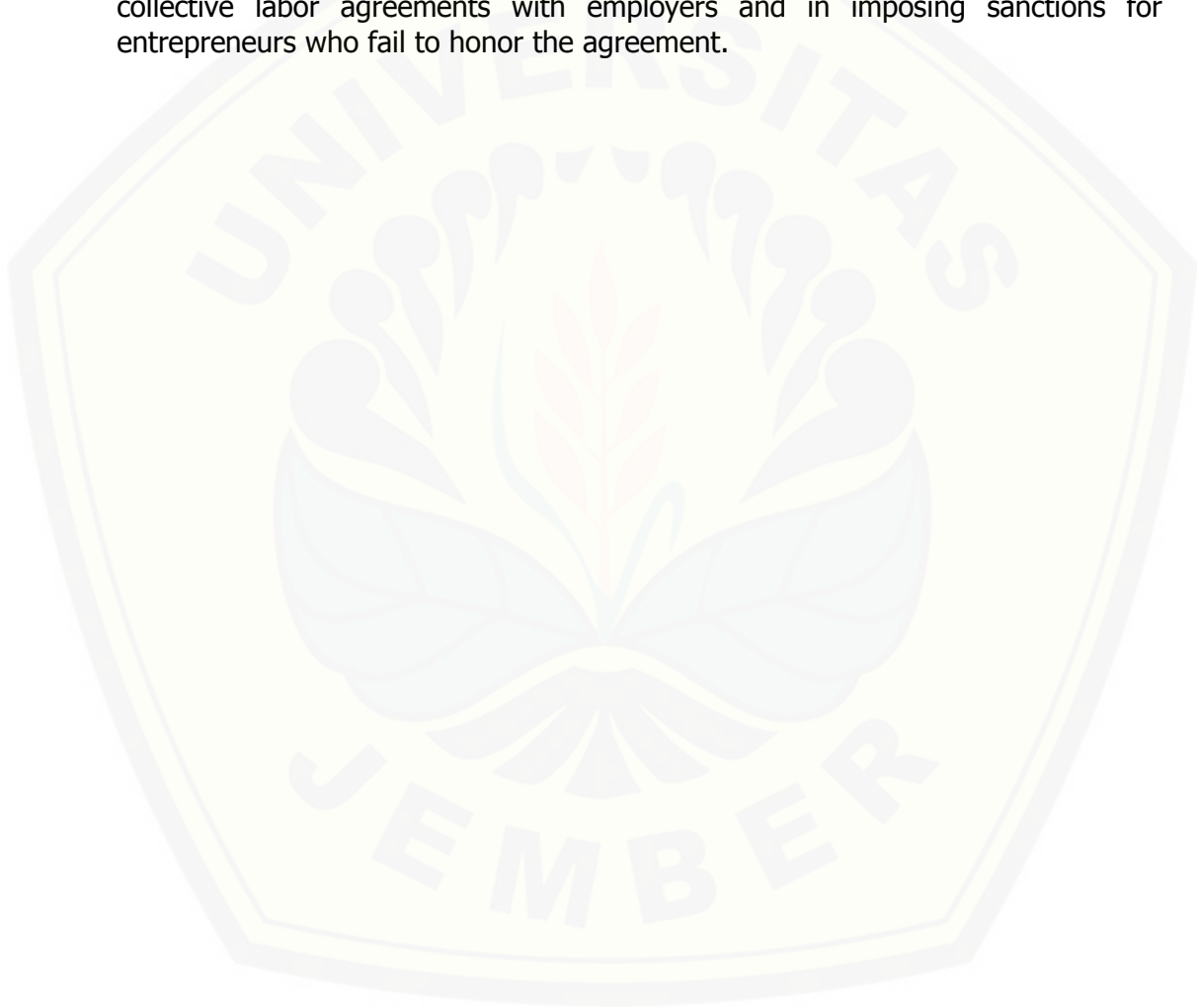
A worker who occupies a certain position within the company and occupation raises a conflict of interest between the employers and the workers should not be a union official in the company concerned. There are several positions that typically cause a conflict of interest between employers and workers. In practice, entrepreneurs are often represented by them. Rarely in the interests of entrepreneurs themselves dealing or socializing with workers. Everyone has a basic right. If the Worker has the right to form and establish trade unions and no one shall prohibit and prevent them. Thus, if workers integrate themselves into union members then the consequences in it can be interpreted that anyone who is a member of the union is also not necessarily prohibited by law to become a union official. However, Article 15 of Law Number 21 of 2000 on Trade Unions can be said self-contradictory against human rights as a constitutional right which is further elaborated into the legal rights in the context of the right of association for workers. From the above description, the author wants to study it in scientific papers is based on three points What are the normative constraints of the regulatory formulation of 'certain positions that create a conflict of interest between employers and workers' parties in Article 15 of Law No. 21 of 2000 on Trade Unions, Is the regulation of prohibition for workers to become union officials in companies because they occupy certain positions that create a conflict of interest between employers and workers, not contrary to the constitutional rights of workers and How the regulation of workers' rights to become union officials in the future so as not to conflict with constitutional rights of workers.

The research method used in the writing of this thesis is normative juridical ie research that is focused to examine the application of rules or norms in applicable positive law. The approach taken is the approach of law, conceptual approach and historical approach.

The results of the research above are (1)The Meaning of Certain Positions That Cause Disagreements between Entrepreneurs and Workers In Article 15 of Law Number 21 of 2000 on Trade Unions is the position of workers who functionally represent the interests of the entrepreneurs who in turn position the interests in contrast to the interests workers. (2) Prohibition of Workers from Becoming Members of Trade Unions in the Company For Occupying Certain Occupations of Conflict of Interest Between Employers and Workers Under Workers' Constitutional Rights is Substantially inconsistent with the principle of freedom of association, because the right to organize union workers in article 28 of the 1945 Constitution and ILO Convention Number 98 of 1949 jo. ILO Convention No. 87 of 1948 gives workers the freedom to exercise their right to form and become union members, free and responsible independently and democratically to form workers' organizations without any specific requirement. (3)The regulation of the right of workers representing the interests of the entrepreneur to become a Future Trade Union Administrator to Not Contravene the Constitutional Rights of Workers is by Revising Article 15 of Law Number 21 of 2000 on Trade Unions and should indicate both implicitly and explicitly does

not prohibit union members from becoming union officers even though the position of the union is a member of the union while the other Alternative is to prohibit workers representing the employer in his position not to become a union member so that the arrangement is not ambiguous.

The recommendations of the authors based on the above conclusions are as follows: (1) Indonesia as a legal state needs to develop more efficient and effective ways of dealing with violations of freedom of association. This can be done by revising the Trade Union Act to make anti- civil service with a heavier penalty against employers to prevent them from committing violations of workers' rights. (2) Regulators in this respect the Employment Act and other supporting regulations need to be revised to empower trade unions in the use of the right to strike in accordance with international labor standards. Without a strong right to strike, unions will experience greater difficulties in achieving collective labor agreements with employers and in imposing sanctions for entrepreneurs who fail to honor the agreement.



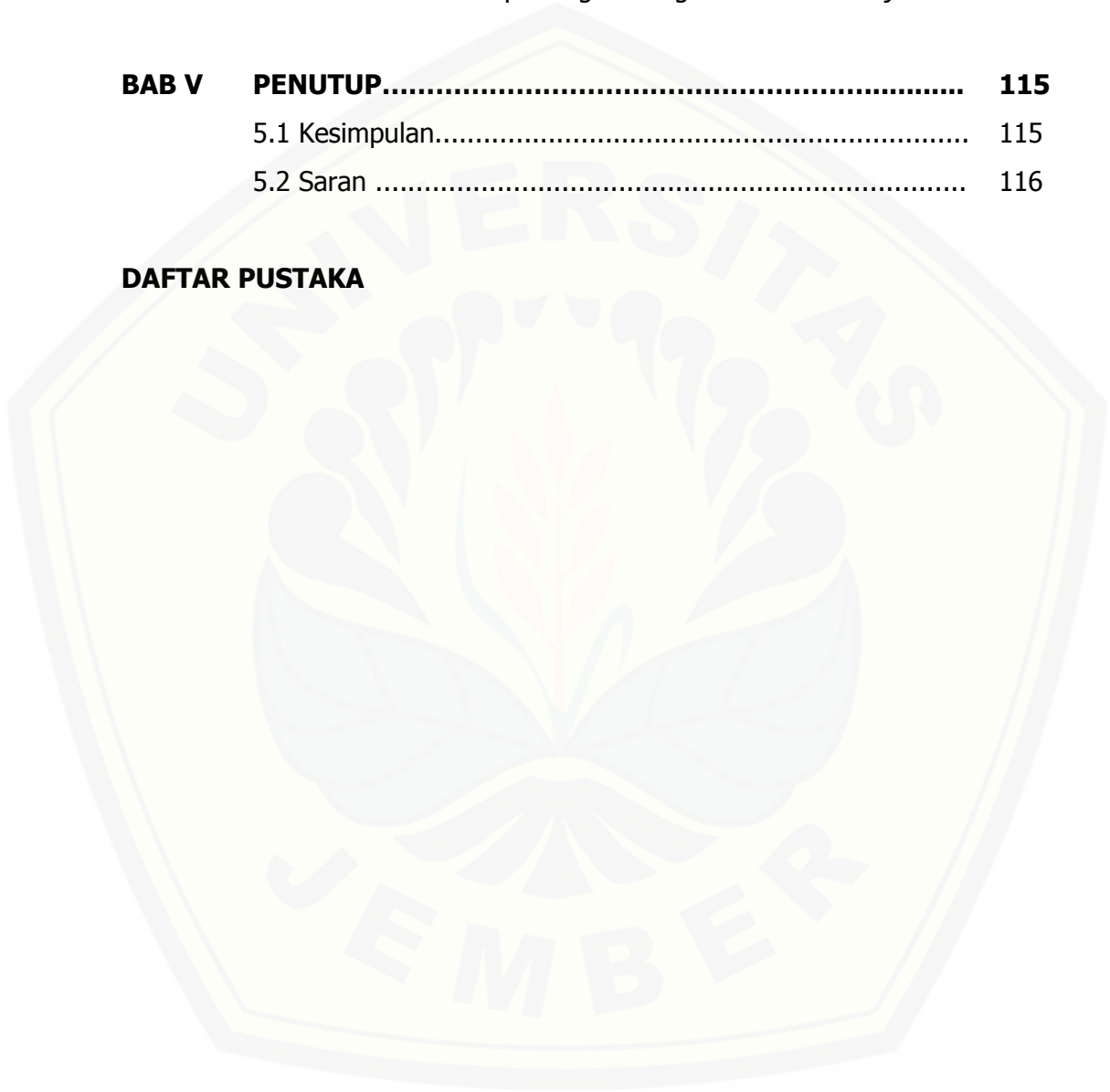
DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	I
Halaman Sampul Dalam	Ii
Halaman Motto	Iii
Halaman Persembahan	Iv
Halaman Prasyarat Gelar.....	V
Halaman Persetujuan	Vi
Halaman Pengesahan.....	Vii
Halaman Penetapan Panitia Penguji	Viii
Halaman Pernyataan.....	Ix
Halaman Ucapan Terimakasih.....	X
Halaman Ringkasan	Xii
Halaman Summary.....	Xiv
Halaman Daftar Isi	Xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Orisinalitas.....	9
1.6. Metode Penelitian.....	13
1.6.1 Tipe Penelitian.....	14
1.6.2 Pendekatan Masalah	15
1.6.3 Sumber Bahan Hukum.....	17
1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum	17
1.6.5 Analisis Bahan Hukum.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Pekerja.....	20
2.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	22

2.2.1	Perlindungan Hukum	22
2.2.2	Perlindungan Pekerja	23
2.2.3	Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	25
2.2.4	Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	26
2.2.5	Perlindungan Atas Upah	26
2.3	Organisasi Serikat Pekerja.....	27
2.4	Hubungan Kerja	33
2.5	Hak Asasi Manusia	35
2.6	Hak Konstitusional	42
2.7	Kepastian Hukum	44
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL.....	46
BAB IV	PEMBAHASAN.....	48
4.1	Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.....	48
4.1.1	Pertentangan Kepentingan Pengusaha dan Pekerja.....	48
4.1.2	Jabatan Tertentu Dalam Hubungan Kerja di Perusahaan	62
4.2	Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja.....	64
4.2.1	Hak Konstitusional Pekerja untuk Berserikat.....	72
4.2.2	Hak Anggota Serikat Pekerja Menjadi Pengurus Serikat Buruh	86
4.2.3	Larangan bagi Pekerja Menjadi Pengurus Serikat Pekerja dalam Perspektif Hak Konstitusional Konvensi ILO.....	92

4.3	Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja	100
4.3.1	Peran Serikat Pekerja Dalam Suatu Perusahaan	105
4.3.2	Harmonisasi Kepentingan Pengusaha dan Pekerja.....	110
BAB V	PENUTUP.....	115
5.1	Kesimpulan.....	115
5.2	Saran	116

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) ditegaskan, "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat". Frase "setiap orang" di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD Negara RI 1945 ini bermakna bahwa siapa saja di Indonesia dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Dengan demikian pekerja atau buruh (selanjutnya digunakan istilah "pekerja" karena pertimbangan efisiensi) dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Dengan kata lain berserikat merupakan hak konstitusional¹ pekerja.

Konvensi ILO (*International Labour Organisation*) Nomor 87 Tahun 1948 juga menegaskan mengenai kebebasan pekerja untuk berorganisasi. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87 menegaskan, "*Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the rules of the*

¹ Hak konstitusional (*constitutional right*) menurut Prof. Jimly Asshiddiqie adalah hak-hak yang dijamin didalam dan oleh UUD NRI 1945. Pasca amandemen UUD 1945 telah memuat prinsip-prinsip hak asasi manusia sebagai materi pokok. Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar hak konstitusional warga negara yang melahirkan kewajiban bagi negara untuk memenuhinya. Sebagai negara hukum salah satu unsur mutlak yang harus ada adalah pemenuhan hak-hak dasar manusia (*basic right*) dan adanya perlindungan hak asasi manusia. Jaminan perlindungan HAM dalam konstitusi sebagai hukum tertinggi bermakna bahwa negara pun dilarang melakukan pelanggaran HAM dan bahkan tugas utama perlindungan HAM adalah pada negara. Oleh karena itu tugas utama negara yang memperoleh monopoli kekuasaan dari rakyat selaku pemegang kekuasaan tertinggi adalah untuk memenuhi dan melindungi HAM. Hak konstitusional berbeda dengan hak legal. Hak konstitusional merupakan hak-hak yang dijamin di dalam dan oleh UUD 1945, sedangkan hak legal lahir berdasarkan jaminan undang-undang dan peraturan perundang-undangan dibawahnya. Periksa<http://www.jimlyasshiddiqie.com/2016/11/pengertian-hak-konstitusional.html>, terakhir diakses pada 19 januari 2017

organisation of their own choosing without previous authorisation". Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 diikuti oleh Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 tentang *The Application of Principles of The Right to Organise and to Bargain Collectively*. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 menegaskan, "*Workers' and employers' organisation shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other's agents of members in their establishment, functioning or administration*". Dua konvensi ILO ini meneguhkan hak pekerja untuk berserikat atau berorganisasi. Pentingnya pekerja berserikat diakomodasikan oleh ILO. Dengan berserikat pekerja diharapkan mampu memperjuangkan kepentingannya.²

Hubungan hukum (lazim disebut hubungan kerja) antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan yang khas. Khas karena hubungan hukum ini berkaitan dengan profit yang hendak dikumpulkan oleh pengusaha. Pengusaha ingin keuntungan sebesar-besarnya, sedangkan pekerja ingin memperoleh penghasilan sebesar-besarnya. Dua keinginan ini sering berbenturan. Pengusaha mempunyai kekuatan berupa kemampuan finansial dan akses ke penguasa. Pekerja, dengan berserikat, diharapkan juga mempunyai kekuatan. Perimbangan kemampuan pengusaha dan serikat pekerja diharapkan mampu mengharmoniskan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Dijaminnya pekerja untuk berserikat di dalam UUD 1945 dan Konvensi ILO tidak lepas dari hal-hal tersebut.³

² *Ibid*

³ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 20

Fase antara tahun 1965 sampai dengan tahun 1998 saat pekerja sangat dibatasi untuk berserikat para pekerja menuduh bahwa orde baru amat takut jika pekerja menjadi kuat karena berserikat. Fase tahun 1998 (tepatnya tahun 2000) sampai sekarang saat pekerja bebas berserikat kehidupan pekerja belum seperti diidealkan. Dengan demikian muncul pertanyaan mengenai esensi substansi penjaminan hak kebebasan berserikat bagi pekerja oleh konstitusi.

Konvensi tentang hak berserikat bagi pekerja ini telah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari Peraturan PerUndang-Undangan Nasional yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dimana Pekerja merupakan mitra kerja Pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.⁴

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disusun berdasarkan pertimbangan (1) penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, (2) perlunya pembentukan dan pengembangan serikat pekerja yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan (3) penegasan bahwa serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

⁴ *Ibid*

Serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.⁵ Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah sebagai berikut: Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan elemen penting yang harus dan tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan serikat pekerja merupakan alat bagi pekerja dalam hal menggapai tujuannya. Suatu fakta bahwa penetapan biaya besarnya upah, syarat maupun ketentuan kerja diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai perseorangan. Pekerja memiliki kedudukan yang dianggap lemah, sehingga dalam hal menyadari kemudian mengantisipasi akan kelemahannya tersebut dalam menghadapi perusahaan, maka kemudian pekerja membutuhkan sebuah persatuan atau serikat. Sebagai manfaat dari adanya persatuan tersebut, kemudian pekerja mempunyai kekuatan yang mempunyai pengaruh dalam kaitannya menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan

⁵ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm.29

industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kehadiran serikat kerja mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, system keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan kerja bersama (*collective bargaining agreement*). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan pekerja.

Pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (*bilateral decision making*) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Alih-alih menghadapi setiap pekerja secara satu per satu, perusahaan harus berunding dengan serikat pekerja yang mewakili kalangan pekerja. Serikat pekerja biasanya mencoba memperluas pengaruhnya ke dalam wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini

dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen.⁶

Seorang buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jabatan yang lazimnya menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja tersebut adalah : a. manajer sumber daya manusia; b. manajer keuangan; c. manajer; Di dalam praktik, pengusaha memang sering diwakili oleh mereka itu. Jarang dalam berbagai kepentingan pengusaha sendiri berhadapan atau bersosialisasi dengan pekerja. Alasan lahirnya ketentuan ini (Pasal 15) sesungguhnya bersifat praktis, tetapi sebenarnya secara yuridis tidak konstruktif, sebab para manajer itu juga seorang buruh. Sering terjadi untuk tetap mempertahankan jabatannya itu, mereka mengabaikan kepentingan pekerja.⁷

Setiap orang mempunyai mempunyai hak asasi. Yang dimaksud dengan Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.⁸ Jika Pekerja mempunyai hak asasi untuk membentuk dan mendirikan serikat pekerja, dan siapapun tidak boleh melarang dan menghalang-halangnya. Dengan demikian maka jika pekerja

⁶ Payaman J. Simanjuntak, 2002. *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional. Hlm. 73

⁷ *Ibid*

⁸ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 28

mengintegrasikan diri menjadi anggota serikat pekerja maka konsekuensi di dalamnya dapat dimaknai bahwa siapapun yang menjadi anggota serikat pekerja juga secara serta merta tidak dilarang oleh undang-undang untuk menjadi pengurus serikat pekerja. Namun Pasal 15 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ini dapat dikatakan *self contradictory* terhadap hak asasi manusia sebagai hak konstitusional yang dijabarkan lebih lanjut menjadi hak hukum dalam kontek hak berserikat bagi pekerja.⁹

Berdasarkan uraian di atas maka melalui tugas akhir dalam bentuk tesis ini diteliti perihal hak konstitusional pekerja untuk berserikat melalui judul: **Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Sebagai Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dalam latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa batasan normatif rumusan pengaturan tentang 'jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja' pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ?
2. Apakah pengaturan tentang larangan bagi pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di perusahaan karena menduduki jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak

⁹ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 26.

pengusaha dan pekerja, tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja ?

3. Bagaimana pengaturan hak pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di masa depan agar tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah yang telah disebutkan diatas. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memahami, menjelaskan dan menemukan batasan normatif rumusan pengaturan tentang 'jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja' pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
2. Mengukur, memahami, menjelaskan konsistensi pengaturan tentang larangan bagi pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di perusahaan karena menduduki jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, terhadap hak konstitusional pekerja.
3. Memahami, menjelaskan, menyusun gagasan pengaturan hak pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di masa depan agar tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain

a. **Manfaat Teoritis**

Mengembangkan ilmu hukum di bidang Hukum Ketenagakerjaan terutama tentang Hak Konstitusional Pekerja dalam kapasitasnya untuk menjadi pengurus serikat pekerja.

b. **Manfaat Praktis**

Kontribusi pemikiran bagi pembentuk undang-undang dalam melakukan revisi atau membentuk undang-undang baru terkait dengan hak konstitusional pekerja di bidang serikat pekerja.

1.5. Orisinalitas

Untuk menunjukkan orisinalitas tesis yang disusun dalam penelitian berikut ini disajikan dua tesis yang berkaitan dengan perjanjian :

1. Tesis dengan judul "Tugas dan Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja", disusun oleh Teti di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan-Program Pasca Sarjana pada tahun 2006. Terdapat dua rumusan masalah yang diangkat dalam tesis. Pertama adalah bagaimana peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sejauh mana hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Kedua yaitu peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul apabila terdapat sengketa

antar serikat pekerja/serikat buruh. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kehadiran serikat pekerja/serikat buruh sudah berupaya untuk memperjuangkan nasib para buruh namun berbagai peraturan perundang-undangan terdapat pembatasan-pembatasan yang mana belum memihak dan mengakomodasi hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan buruh/pekerja sebab belum ada pengawasan terhadap fungsi daripada terbentuknya serikat pekerja terkait.

2. Tesis dengan judul "Pemenuhan Pengawasan Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" disusun oleh Rizaldy Pedju di Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi-Pascasarjana pada bulan Oktober tahun 2015. Terdapat dua rumusan masalah yang diangkat dalam tesis. Pertama adalah Pemenuhan Hak Perlindungan Pekerja Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kedua, Pemenuhan Kewajiban Pekerja Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa belum adanya kepastian penerapan hukum terhadap perlindungan hukum terkait serikat pekerja/serikat buruh meskipun telah dibentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang serikat pekerja.

Tabulasi komparasi untuk menguji orisinalitas penelitian tesis adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Isu hukum	Rekomendasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Teti, 2006	Tugas dan Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja	1. Bagaimana peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sejauh mana hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia	1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kehadiran serikat pekerja/serikat buruh sudah berupaya untuk memperjuangkan nasib para buruh namun berbagai peraturan perundang-undangan terdapat pembatasan-pembatasan yang mana belum memihak dan mengakomodasi hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan buruh/pekerja sebab belum ada pengawasan terhadap fungsi daripada terbentuknya serikat pekerja/serikat buruh terkait
			2. peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul apabila terdapat sengketa antar serikat pekerja/serikat	2. Apabila terjadi suatu perselisihan dalam hubungan kerja harus melibatkan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan yang telah menjadi anggotanya yang mana dengan keterlibatan

			buruh	menjadi anggota tersebut dapat dilakukan suatu perundingan dalam pemecahan masalah antara serikat pekerja/serikat buruh.
2.	Rizaldy, Oktober tahun 2015	Pemenuhan Pengawasan Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan Hak Perlindungan Pekerja Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 2. Pemenuhan Kewajiban Pekerja Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa belum adanya kepastian penerapan hukum terhadap perlindungan hukum terkait serikat pekerja/serikat buruh meskipun telah dibentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang serikat pekerja/serikat buruh. 2. Kebijakan pengawasan perlindungan terhadap hak-hak dasar atau hak normatif pekerja terutama dan perlindungan ketenagakerjaan tetap dapat dijamin untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan dua judul tesis tersebut dapat dipahami bahwa proposal tesis dengan judul 'Hak Konstitusional Pekerja/Buruh sebagai anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh ' merupakan karya akademik yang memiliki orisinalitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian memiliki tujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten, termasuk penelitian hukum. Sebagai ilmu *sui generis*, artinya ilmu hukum merupakan ilmu jenis tersendiri, ilmu hukum memiliki karakter yang khas yaitu sifatnya yang normatif.¹⁰ Metode dan prosedur penelitian dalam ilmu-ilmu alamiah dan ilmu - ilmu sosial tidak dapat diterapkan dalam ilmu hukum.¹¹ Dengan demikian metode penelitian dalam ilmu hukum juga memiliki metodenya tersendiri. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.¹² Metode penelitian merupakan faktor terpenting dalam setiap penulisan karya ilmiah. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga hasil karya ilmiah tersebut dapat mendekati kebenaran yang sesungguhnya.

¹⁰ Hadjon, Phillipus M. 1998, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. . Media Karya: Jakarta. Hlm.1

¹¹ Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. 2006. Prenada Media: Jakarta. Hlm. 26

¹² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2009. Alfabeta: Bandung Hlm. 2.

Oleh karena itu, menggunakan suatu metode dalam suatu penelitian merupakan ciri khas dari ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran hukum dengan cara menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi, yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian pada karya ilmiah merupakan epistemologis yang penting dan dapat dikemukakan dalam bab tersendiri secara rinci dan jelas. Pada bidang ilmu tertentu, metode tidak diuraikan dalam bab tersendiri, tetapi merupakan bagian dari pendahuluan (pada sub bab tersendiri).¹³

1.6.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam penulisan tesis ini menggunakan tipe yuridis normatif dengan metode penelitian hukum normatif, yaitu mengkaji dan menganalisa bahan-bahan hukum dan isu-isu hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan persoalan yang timbul, sedangkan hasil yang akan dicapai adalah berupa preskripsi mengenai apa yang seyogyanya dilakukan untuk mengatasi persoalan tersebut. Dalam suatu karya akademik, preskripsi tersebut diberikan dalam bentuk saran atau rekomendasi.¹⁴

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip - prinsip hukum, maupun doktrin - doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁵ Dalam penelitian ini, nantinya akan membahas permasalahan yang diangkat dan diuraikan dalam penelitian yang

¹³ Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember. 2011. Edisi Ketiga. Jember: Jember University Press. Hlm. 22.

¹⁴ *Ibid.* Hlm. 208

¹⁵ Mahmud Marzuki, *Op.Cit.* Hlm. 35

difokuskan pada penerapan kaidah - kaidah atau norma - norma dalam hukum positif, yaitu dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum, seperti Undang - Undang Dasar, Undang - Undang, serta literatur yang berisi konsep - konsep teoritis yang dihubungkan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan tesis. Karena penulis menggunakan penelitian normatif maka penulis juga menggunakan penelitian terhadap asas - asas hukum dilakukan terhadap kaidah-kaidah hukum yang merupakan dasar - dasar berperilaku.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang - undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan komperatif/perbandingan. Pendekatan perundang-undangan artinya penelitian ini mengkaji peraturan normatif yang ditentukan dalam undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas. Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan - pandangan dan doktrin - doktrin didalam ilmu hukum. Pandangan dan doktrin ini akan menemukan ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep - konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum yang dihadapi dalam penelitian ini.

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Penulisan tesis ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis,

pendekatan undang - undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang - undang dengan undang - undang lainnya atau antara undang - undang dan Undang - Undang Dasar atau antara regulasi dan undang - undang¹⁶. Dalam penulisan tesis ini undang-undang yang diteliti adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan Serikat Pekerja.

Selanjutnya, dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin - doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan - pandangan dan doktrin - doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide - ide yang melahirkan pengertian - pengertian hukum, konsep - konsep hukum, dan asas - asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan - pandangan dan doktrin - doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.¹⁷ Isu-isu tersebut dalam penulisan tesis ini yaitu mengenai Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki. *Op.,.Cit.* Hlm. 93

¹⁷ *Ibid.* Hlm. 95

Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja dan Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif. Bahan hokum primer bersumber dari peraturan perundang – undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan hakim. Bahan hukum primer dalam penulisan tesis ini antara lain:
 - 1). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 - 3). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 4.) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan Serikat Pekerja
2. Bahan hukum sekunder, meliputi semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum ini meliputi buku - buku teks, tesis, disertasi hukum, kamus - kamus hukum, komentar - komentar atas putusan pengadilan juga opini - opini hukum dari para ahli yang dipublikasikan melalui jurnal, majalah atau internet.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Peraturan Perundang-undangan

Studi peraturan perundang-undangan ini merupakan upaya untuk menelaah dan memahami substansi peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pokok permasalahan yang menjadi isu hukum.

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari konsep - konsep, teori-teori, doktrin-doktrin dan pendapat ahli yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi pokok pembahasan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisis karya ilmiah, buku-buku dan literature-literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh, dianalisis dan *Ratio Legis* dari Undang - Undang yang berhubungan dengan isu hukum yang dihadapi. *Ratio legis* dapat diartikan sebagai alasan mengapa ada ketentuan.¹⁸ Analisis terhadap bahan hukum dilakukan setelah bahan - bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder terkumpul. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan asas-asas hukum, teori-teori hukum serta konsep-konsep hukum dan doktrin-doktrin. Langkah-langkah analisis dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :¹⁹

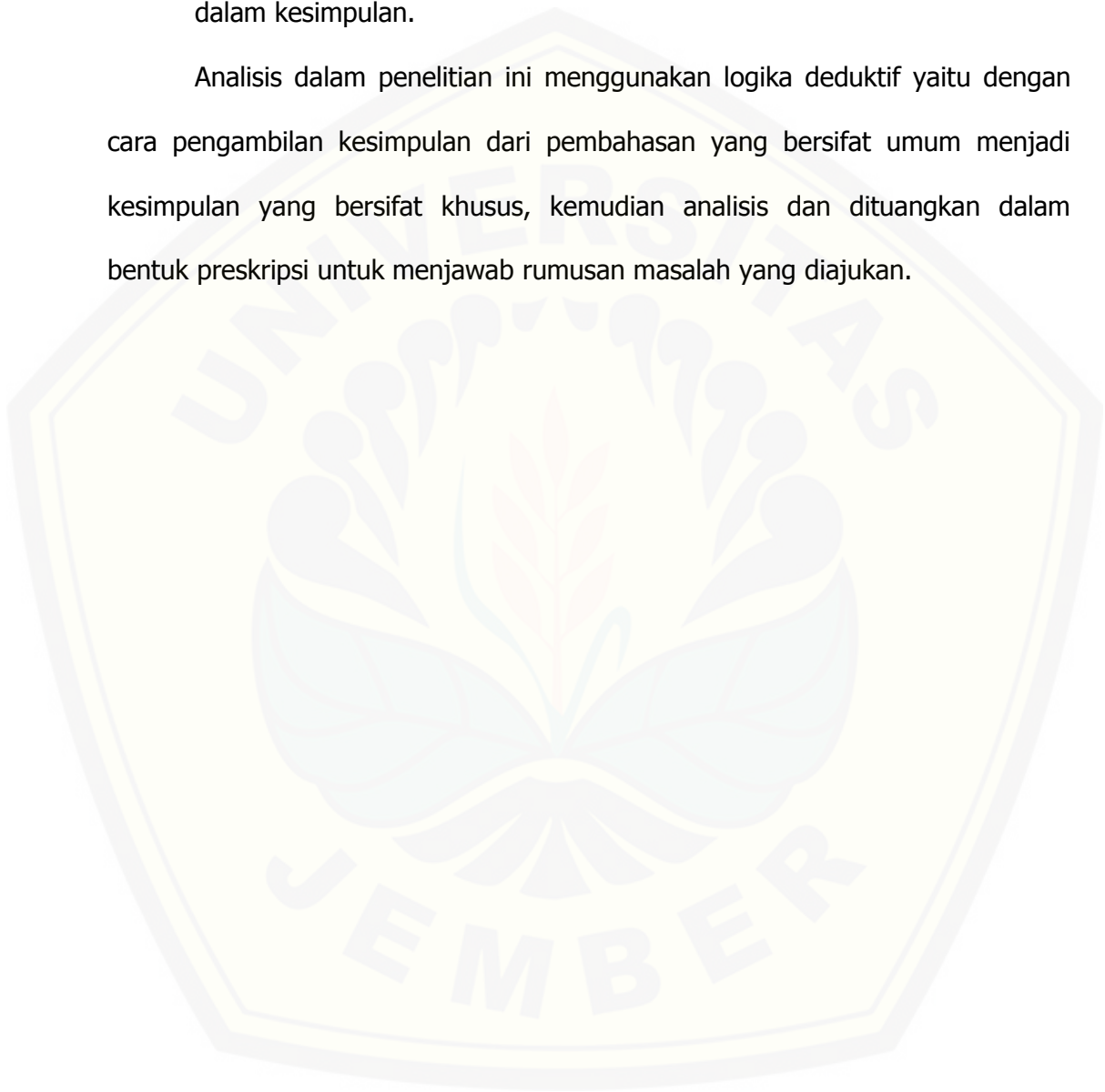
1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal - hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Pengumpulan bahan - bahan hukum dan bahan - bahan non hukum yang sekiranya mempunyai relevansi dengan isu hukum. ;

¹⁸ *Ibid.* Hlm. 140

¹⁹ *Ibid.* Hlm.171

3. Menelaah isu hukum berdasarkan bahan hukum yang telah dikumpulkan.
4. Menarik simpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum.
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan logika deduktif yaitu dengan cara pengambilan kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menjadi kesimpulan yang bersifat khusus, kemudian analisis dan dituangkan dalam bentuk preskripsi untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, "ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja". Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja karena sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya.²⁰ Selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja dapat mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Sehingga

²⁰ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 26.

dapat dikatakan tenaga kerja meliputi pegawai negeri sipil, pekerja formal, pekerja informal dan lain-lain.²¹

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, pangan, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya.

Indonesia adalah negara hukum yang menganut sistem Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu didasarkan pada hukum tertulis. Sampai saat ini sumber hukum ketenagakerjaan terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan sebagainya. Namun dalam hal ini payung hukum utama bagi tenaga kerja di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".²² Selain itu secara umum terdapat pasal-pasal lain yang juga menjadi payung hukum utama bagi pekerja Indonesia yaitu Pasal 5 ayat

²¹ *Ibid.* Hlm. 40

²² Saafroedin Bahar, 1994. *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. Hlm. 24

(1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pondasi tersebut, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan melindungi tenaga kerja Indonesia maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak peraturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materil.²³

2.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

2.2.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan hukum sebagaimana dijelaskan Philipus M. Hadjon dapat dibagi menjadi dua, yaitu²⁴:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, mengandung pengertian bahwa rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk

²³ *Ibid*

²⁴ M. Hadjon, Phillipus. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Hlm. 112

yang definitif. Jadi perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

- b. Perlindungan Hukum Represif, bertujuan untuk menyelesaikan sengketa, yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati - hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Lebih lanjut menurut Philipus, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah), misalnya perlindungan kerja bagi pengusaha.

Buruh adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus, adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi para pekerja saat ini merupakan konversi hak - hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak - hak.²⁵

2.2.2 Perlindungan Pekerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13

²⁵ *Ibid.* Hlm. 115

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:²⁶

a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :

1) Perlindungan pekerja/buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan:

a) Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b).Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c). Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d).Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja

²⁶ Sendjun H. Manulang, 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, cetakan kedua, Jakarta : Rineka Cipta. Hlm. 53

yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 3) Perlindungan bagi penyandang cacat Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

2.2.3 Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat

kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

2.2.4 Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²⁷

2.2.5 Perlindungan Atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan

²⁷ Prayudi Atmosudirdjo, 1999. *Desain Struktur Organisasi*, Jakarta: STIA Lan Press. Hlm.45

hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

2.3 Organisasi Serikat Pekerja

Serikat Pekerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hak asasi manusia dalam bidang hubungan kerja. Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *Prinsiple Of Liberty* (Prinsip Kebebasan)²⁸ terdapat dalam pasal 28 D Ayat 2 Amandemen Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan secara adil. Hak pekerja untuk berserikat juga terdapat dalam amandemen Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28E Ayat 3 yang menyatakan bahwa, "*setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat*".

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak dapat dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik. Konsep hak dasar mulai

²⁸ Yunus Shamad, 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta : Bina Sumber Daya Manusia. Hlm. 41

diperjuangkan setelah adanya kelemahan dari teori perjanjian dari Thomas Hobbes. Teori Thomas Hobbes menjelaskan bahwa dalam hubungan ketenagakerjaan, hak-hak masyarakat (pekerja) diserahkan sepenuhnya pada pengusaha sehingga tidak ada kekuasaan lain yang tersisa. Wujud teori ini adalah lahirnya bentuk perbudakan yang ada di masyarakat pada masanya. Lahirnya teori ini sekaligus melahirkan kesadaran baru adanya hak yang hilang karena terdesak dengan hadirnya seorang penguasa. Teori ini selanjutnya dikoreksi oleh John Locke dan JJ Rosseau. Melalui teorinya yang menyatakan bahwa dalam perjanjian antara rakyat dan penguasa harus terdapat sebagian kekuasaan yang tersisa. Kekuasaan yang tersisa harus mendapatkan jaminan secara konstitusional dan penegakannya melalui badan - badan peradilan. Hak atas kekuasaan yang tersisa inilah dan dijamin secara konstitusional yang selanjutnya disebut hak dasar (asasi). Penegakan hak - hak dasar dengan konstitusi dibidang hak asasi manusia, sebagai jaminan terhadap kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang - wenang penguasa. Melalui Serikat Pekerja hak atas hidup layak, hak memperoleh pekerjaan dan imbalan serta hak-hak dasar lainnya bisa diperjuangkan.²⁹

Organisasi pegawai di BUMN selanjutnya membentuk Organisasi Serikat Pekerja. Istilah "Pekerja" di lingkungan BUMN atau pegawai kantoran lebih banyak dipakai dari pada istilah "Buruh". Istilah buruh diidentifikasi dengan kegiatan Pabrikasi (karyawan yang bekerja di Pabrik), sedangkan istilah pekerja dipakai untuk pegawai yang bekerja di kantoran. Kesimpulan lain adalah, karyawan kantoran tidak mau disebut "Buruh", namun sebaliknya banyak

²⁹ Suhelmi, Ahmad. 2007. *Pemikiran Politik Barat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hlm. 165

karyawan dari pabrik yang menggunakan istilah organisasi pekerjaannya adalah Serikat Pekerja. Atas penggunaan kedua istilah ini, telah diakomodir dalam Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Namun demikian meskipun istilah buruh dan pekerja pada hakekatnya adalah sama dalam prakteknya karyawan yang tergabung pada serikat pekerja khususnya karyawan kantoran termasuk BUMN, masih terlihat membatasi diri dengan organisasi buruh pada umumnya. Persoalan ketenagakerjaan yang muncul lebih dominan dari organisasi buruh (pabrik) dan tidak terlihat partisipasi Serikat Pekerja karyawan kantoran. Untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menurut Undang - Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, minimal didirikan oleh 10 orang pekerja. Dengan demikian menjadi hal yang lazim jika suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat Pekerja/Buruh. Serikat Pekerja/buruh bisa bergabung dengan serikat pekerja lain. Organisasi gabungan dari serikat pekerja ini disebut Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.³⁰

Menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Organisasi pekerja dibentuk oleh dan untuk pekerja, artinya

³⁰ *Ibid*

dalam lahirnya organisasi merupakan kemauan dari pekerja bukan karena rekayasa ataupun paksaan dari majikan termasuk dalam menentukan kepengurusan, anggaran (iuran) dan lain sebagainya.

Tugas utama Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja//buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada dasarnya juga berupa organisasi kemasyarakatan (Ormas), namun kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh membatasi pada tugas utama. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersifat terbuka, mandiri dan demokratis artinya untuk bergabung atau tidak bergabung tidak ada paksaan. Pihak - pihak dilarang memaksakan pihak lain untuk menjadi anggota jika yang bersangkutan tidak bersedia bergabung.³¹

Demikian juga sebaliknya pihak-pihak termasuk manajemen atau majikan juga tidak boleh melarang karyawan atau pegawainya menjadi anggota atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal ini sesuai dengan amanat Undang - Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh khususnya pada Bab VII mengenai Perlindungan Hak Berorganisasi.

Pada mulanya, prinsip kebebasan atau kemerdekaan berserikat ditentukan dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (pra reformasi) yang berbunyi, "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang*". Pasal 28 ini belum memberikan jaminan konstitusional secara tegas dan langsung, melainkan hanya menyatakan akan ditetapkan dengan undang-

³¹ Anonim, 1977. *Simposium Hukum Perburuhan*, Bandung: Bina Cipta. Hlm. 19

undang. Namun, setelah reformasi melalui Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pada tahun 2000, jaminan konstitusional dimaksud tegas ditentukan dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat*".

Dengan demikian UUD 1945 secara langsung dan tegas memberikan jaminan kebebasan untuk berserikat atau berorganisasi (*freedom of association*), kebebasan berkumpul (*freedom of assembly*), dan kebebasan menyatakan pendapat (*freedom of expression*), tidak hanya bagi setiap warga negara Indonesia, tetapi juga bagi setiap orang yang artinya termasuk juga orang asing yang berada di Indonesia.

Setiap orang diberi hak untuk bebas membentuk atau ikut serta dalam keanggotaan atau pun menjadi pengurus organisasi dalam kehidupan bermasyarakat dalam wilayah negara Republik Indonesia. Untuk itu, kita tidak lagi memerlukan pengaturan oleh undang-undang untuk memastikan adanya kemerdekaan atau kebebasan bagi setiap orang itu untuk berorganisasi dalam wilayah negara Republik Indonesia. Hanya saja, bagaimana cara kebebasan itu digunakan, apa saja syarat-syarat dan prosedur pembentukan, pembinaan, penyelenggaraan kegiatan, pengawasan, dan pembubaran organisasi itu tentu masih harus diatur yaitu dengan undang-undang beserta peraturan pelaksanaannya. Karena itu, untuk menyusun satu undang-undang baru, terutama untuk menggantikan undang-undang lama yang disusun berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

sebelum reformasi, yaitu Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan.³²

Organisasi yang mencerminkan atau pelembagaan prinsip kemerdekaan berserikat dapat terbentuk sebagai badan hukum (*rechtspersoon*). Namun, tidak semua organisasi memerlukan status badan hukum. Jika organisasi tersebut tidak menyangkut kepentingan umum atau berkenaan urusan masyarakat luas, sangat mungkin organisasi itu tidak memerlukan status sebagai badan hukum (*rechtspersoon*).³³ Namun, organisasi yang tidak berbadan hukum ada yang kegiatannya berkaitan dengan kepentingan umum atau berhubungan dengan program-program pemerintah sehingga memerlukan pengaturan dengan undang-undang.

Status badan hukum harus ditetapkan secara resmi melalui pendaftaran di instansi pemerintah. Terkait hal itu, perlu dibedakan antara (i) registrasi status badan hukum dan (ii) registrasi atau izin operasional kegiatan, dan (iii) standarisasi dan akreditasi dalam rangka pembinaan mutu. Registrasi badan hukum harus tersentralisasi dalam sistem administrasi hukum Kementerian Hukum dan HAM. Sedangkan registrasi atau izin operasional kegiatan dapat ditentukan dikaitkan dengan kementerian yang bertanggungjawab dalam bidang kegiatan yang bersangkutan.³⁴

Setelah mendapatkan status badan hukum, ketentuan mengenai perizinan didasarkan atas premis bahwa kegiatan yang bersangkutan pada dasarnya dilarang, kecuali apabila telah mendapatkan izin untuk dilakukan.

³² Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta:Djambatan, Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011. Hlm.14

³³ Soeroso. 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 31

³⁴ Chidir Ali. 1987. *Badan Hukum*. Alumni. Hlm. 79

Padahal, (i) pada dasarnya setiap orang berhak untuk bebas berorganisasi atau berserikat, dan (ii) organisasinya telah didaftarkan secara resmi dan mendapatkan status badan hukum sebagaimana mestinya, memiliki kebebasan untuk mengadakan kegiatan yang tidak melanggar hukum. Jika organisasi yang bersangkutan ternyata melakukan pelanggaran, atas dasar itu, statusnya sebagai badan hukum dapat dipersoalkan sebagaimana mestinya karena sebenarnya, kepada semua organisasi berbadan hukum seharusnya dapat ditentukan cukup memastikan (i) terdaftar sebagai badan hukum, (ii) terdaftar sebagai penyelenggara kegiatan tertentu di lingkungan kementerian negara yang bersangkutan, dan (iii) diakreditasi oleh instansi pemerintah yang bersangkutan untuk kepentingan pembinaan mutu.³⁵

2.4 Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini :

- 1) *Labour Relations*
- 2) *Labour Management Relations*
- 3) *Industrial Relations*

³⁵ *Ibid.* Hlm. 81

Ada 3 (tiga) unsur / faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan / pengusaha); dan
- 3) Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.³⁶ Menurut Iman Soepomo, dikatakan bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³⁷

Menurut pendapat Husni, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.³⁸ Unsur-unsur hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Menurut pendapat beberapa ahli serta berdasarkan Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa didalam

³⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, cetakan kedua, (Jakarta : Rineka Cipta, 1995), Hlm. 63-64

³⁷Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), (Jakarta : Djambatan, 1995), Hlm. 52

³⁸Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003), Hlm. 25

perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yakni :³⁹

- 1) Adanya pekerjaan;
- 2) Adanya perintah orang lain;
- 3) Adanya upah;
- 4) Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

2.5 Hak Asasi Manusia

Hak merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi. Masalah hak asasi manusia adalah sesuatu yang sering dibahas terutama dalam era reformasi. Hak asasi manusia dijunjung tinggi dan diperhatikan dalam era reformasi daripada era sebelum reformasi. Secara teoritis, hak asasi manusia adalah hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Allah yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi. Hakikat hak asasi manusia adalah merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum. Upaya menghormati, melindungi, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah (aparatur pemerintahan baik sipil maupun militer), dan negara.⁴⁰

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Susilowati, Ima, 2004, *Pengertian Konvensi Hak Anak*, Jakarta, Harapan Prima

Hak adalah wewenang untuk bertindak dan kewenangan untuk bertindak yang bisa dimiliki oleh seseorang karena berbagai sebab. Beberapa sebab itu antara lain, karena pemberian orang lain, aturan hukum atau perjanjian, pemberian masyarakat, dan pemberian negara. Hak merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Apabila setiap orang bersedia bertindak sesuai haknya, ketertiban masyarakat akan terwujud sebaliknya, bila orang bertindak tidak sesuai dengan haknya, ketertiban masyarakat akan terganggu. Namun, hak yang bukan merupakan pemberian pihak lain yakni hak asasi manusia (HAM). Hak asasi manusia adalah kebebasan seseorang untuk bertindak sesuai dengan hati nuraninya berkenaan dengan hal-hal yang asasi atau mendasar dan mengarah pada hal prinsipal.⁴¹

Tujuan penegakan hukum adalah terjaminnya hak-hak asasi manusia (HAM) yang mana manusia mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum dan manusia juga bertindak sebagai subyek dan obyek dalam rangka penegakan hukum tersebut. Hak asasi manusia memang menyangkut masalah di dalam kehidupan manusia, baik yang menyangkut hak asasi manusia individu maupun hak asasi manusia kolektif. Hak asasi manusia individu merupakan hak yang menyangkut kepentingan perorangan sedangkan hak asasi manusia kolektif menyangkut kepentingan bangsa dan negara. Hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati dan universal sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga untuk melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak keamanan, dan hak kesejahteraan yang berfungsi untuk

⁴¹ *Ibid*

menjaga integritas keberadaannya sehingga tidak boleh diabaikan dan dirampas oleh siapapun.⁴²

Sejalan dengan dalil konsitusi tersebut, kesejahteraan perekonomian sebagai hasil dari kesepakatan dan usaha bersama diantara para pelaku pembangunan nasional telah bergeser dari esensinya. Tenaga kerja sebagai tokoh utama pergerakan roda pembangunan tidak terlindungi dengan sebagaimana mestinya.⁴³

Asas permusyawaratan dan perlakuan yang sama di hadapan hukum dalam perspektif hubungan industrial terdapat pembatasan-pembatasan kehendak dan kebebasan hak pekerja atau buruh yang secara tidak langsung terkemas dalam rangkaian aturan ketentuan ketenagakerjaan. Kesempatan memperoleh pekerjaan bagi warga negara di samping merupakan hak yang secara konstitusional dijamin oleh negara sebagai hak dasar warga negara, juga merupakan salah satu bentuk perwujudan tujuan negara dalam kesejahteraan rakyat. Termasuk di dalamnya adalah pekerjaan sebagai buruh/pekerja, yang merupakan suatu profesi untuk mendapatkan sebuah penghidupan yang layak sebagaimana yang terkandung dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada kenyataannya, persoalan ketidakadilan terhadap buruh dalam pemenuhan hak - haknya oleh pengusaha tidak diterapkan sebagaimana konstitusi telah mengatur hal tersebut. Negara yang seharusnya menjadi penjamin dan pelindung hak tidak dapat menjalankan tugas melalui berbagai instrumen ketenagakerjaan yang dimilikinya.

⁴² Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta:Djambatan, Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011. Hlm. 6

⁴³ *Ibid.* Hlm. 9

Konsep Dasar Hak Asasi Manusia atau pengertian dasar hak asasi manusia (HAM) beraneka ragam antara lain dapat ditemukan dari visi dan perkembangan. Deklarasi Hak Asasi Universal atau PBB (*Universal Declaration of Human Right atau UDHR*) dan menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa konsep hak asasi manusia meliputi visi, mencakup visi filsafati, visi yuridis konstitusional dan visi politik.⁴⁴ Visi filsafati sebagian besar berasal dari teologi agama-agama, yang menempatkan jati diri manusia pada tempat yang tinggi sebagai makhluk Tuhan. Visi yuridis konstitusional, mengaitkan pemahaman hak asasi manusia itu dengan tugas, hak, wewenang dan tanggungjawab negara sebagai suatu *nationstate* sedangkan visi politik memahami hak asasi manusia dalam kenyataan hidup sehari-hari, yang umumnya berwujud pelanggaran hak asasi manusia, baik oleh sesama warga masyarakat yang lebih kuat maupun oleh oknum-oknum pejabat pemerintah. Perkembangan hak asasi manusia yang semakin meluas maka konsep hak asasi manusia mencakup generasi I (pertama), generasi II (kedua), generasi III (ketiga), dan pendekatan struktural.⁴⁵

Generasi I (pertama) konsep Hak Asasi Manusia, sarat dengan hak-hak yuridis, hak akan *equality before the law* (persamaan dihadapan hukum), hak akan *fair trial* (peradilan yang jujur), praduga tak bersalah dan sebagainya. Generasi I (pertama) ini merupakan reaksi terhadap kehidupan kenegaraan yang totaliter dan fasistis yang mewarnai tahun - tahun sebelum Perang Dunia II. Generasi II (kedua) konsep Hak Asasi Manusia, merupakan perluasan secara horizontal generasi I (pertama), sehingga konsep Hak Asasi Manusia mencakup

⁴⁴ Bahar, Saafroedin. *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia*. 1994. Pustaka Sinar Harapan: Jakarta. Hlm 82

⁴⁵ Lubis, T.Mulya. *Hukum-Politik Orde Baru*. 1987. Graha Media Pustaka: Jakarta. Hlm 3-6

juga bidang sosial, ekonomi, politik dan budaya. Generasi II (kedua) merupakan sebagai reaksi bagi negara dunia ketiga yang telah memperoleh kemerdekaan dalam rangka mengisi kemerdekaannya setelah Perang Dunia II. Generasi III (ketiga) konsep Hak Asasi Manusia, merupakan ramuan dari hak hukum, sosial, ekonomi, politik dan budaya menjadi apa yang disebut hak akan pembangunan (*the right to development*). Hak asasi manusia dinilai sebagai totalitas yang tidak boleh dipisah-pisahkan. Dengan demikian, hak asasi manusia menjadi satu masalah antar disiplin yang harus didekati secara interdisipliner.

Pendekatan struktural akibat kebijakan pemerintah yang diterapkan dalam hak asasi manusia seharusnya merupakan generasi IV (keempat) dari konsep Hak Asasi Manusia karena dalam realitas masalah-masalah pelanggaran hak asasi manusia cenderung merupakan akibat kebijakan yang tidak berpihak pada hak asasi manusia misalnya berkembangnya sistem sosial yang memihak ke atas dan menghiraukan yang dibawah, suatu pola hubungan yang *repressive* sebab jika konsep ini tidak dikembangkan, maka yang dilakukan adalah perjuangan hak asasi manusia akan berhenti sebagai pelampiasan emosi (*emotional outlet*). Pengertian hak asasi manusia menurut UDHR (*Universal Declaration of Human Right*) dapat ditemukan dalam mukaddimah yang pada prinsipnya dinyatakan bahwa hak asasi manusia merupakan pengakuan martabat yang terpadu dalam diri setiap orang akan hak-hak yang sama dan tak teralihkan dari semua manusia ialah dasar dari kebebasan, keadilan dan perdamaian dunia.⁴⁶

⁴⁶ *Ibid.* Hlm. 8

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengartikan hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mendefinisikan kewajiban dasar manusia adalah seperangkat kewajiban yang apabila tidak dilaksanakan tidak memungkinkan terlaksana dan tegaknya hak asasi manusia.

Pengertian hak asasi manusia menurut UDHR (*Universal Declaration of Human Right*) dinilai masih pada tahap Generasi I (pertama) Konsep Hak Asasi Manusia, yaitu isinya sarat dengan hak-hak yuridis dan politik sedangkan jika memperhatikan pengertian hak asasi manusia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia yang mengandung visi filsafati dan visi yuridis konstitusional. Kemudian pengertian hak asasi manusia menurut visi politik dapat diidentikkan dengan pendekatan struktural, karena keduanya mengarah pada pengertian hak asasi manusia dalam kehidupan sehari - hari yang terindikasi terdapat banyak pelanggaran.

Hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasca amandemen menurut Thomas Hobbes bahwa satu - satunya hak asasi adalah hak untuk hidup. Bagi John Locke dan Liberalisme klasik, hak asasi meliputi hak hidup (*the right to life*), kemerdekaan (*the right to liberty*) dan hak milik (*the right to property*) Pendapat John Locke dipengaruhi oleh gagasan hukum alam (*natural law*) ketika dalam keadaan alamiah (*state of*

nature), yaitu suatu keadaan di mana belum terdapat kekuasaan dan otoritas serta semua orang sama sekali bebas dan sama derajatnya.⁴⁷

Perbedaan hak politik dengan hak sipil dapat dikemukakan bahwa hak politik merupakan hak yang didapat oleh seseorang dalam hubungan sebagai seorang anggota di dalam lembaga politik, seperti hak memilih, hak dipilih, hak mencalonkan diri untuk menduduki jabatan-jabatan politik, hak memegang jabatan-jabatan umum dalam negara atau hak yang menjadikan seseorang ikut serta di dalam mengatur kepentingan negara atau pemerintahan.⁴⁸ Hak-hak politik sangat luas dan mencakup asas-asas masyarakat, dasar - dasar negara, tata hukum, partisipasi rakyat didalamnya, pembagian kekuasaan dan batas-batas kewenangan penguasa terhadap warga negaranya⁴⁹ sedangkan yang dimaksud hak-hak sipil dalam pengertian yang luas, mencakup hak-hak ekonomi, sosial dan kebudayaan merupakan hak yang dinikmati oleh manusia dalam hubungannya dengan warga negara yang lainnya, dan tidak ada hubungannya dengan penyelenggaraan kekuasaan negara salah satu jabatan dan kegiatannya.⁵⁰

Perjanjian tentang hak-hak sipil dan politik dan perjanjian tentang hak - hak sosial, ekonomi dan budaya, macam-macam hak asasi manusia dapat di dikemukakan sebagai berikut hak-hak sipil dan politik antara lain :

1. Hak atas hidup. ;
2. Hak atas kebebasan dan keamanan dirinya. ;
3. Hak atas keamanan di muka badan-badan peradilan. ;

⁴⁷ Baut & Harman. *Pilar-Pilar Demokratisasi Rakyat*. 1988. Hlm. 9

⁴⁸ Abdul Karim. *Hukum & Hak-Hak Asasi Manusia*. 1983. Hlm 21

⁴⁹ Subhi Mahmassani . *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. 1993. Hlm. 54

⁵⁰ *Ibid*. Hlm 56

4. Hak atas kebebasan berpikir, keyakinan (*conscience*), beragama. ;
5. Hak untuk mempunyai pendapat tanpa mengalami gangguan.
6. Hak atas kebebasan berkumpul secara damai.
7. Hak untuk berserikat.

2.6 Hak Konstitusional

Hak konstitusional (*constitutional right*) menurut Jimly Asshiddiqie adalah hak-hak yang dijamin di dalam dan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setelah amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan konstitusi negara Indonesia maka prinsip-prinsip hak asasi manusia telah tercantum dalam konstitusi Indonesia sebagai ciri khas prinsip konstitusi modern. Oleh karena itu prinsip-prinsip hak asasi manusia yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia.⁵¹ Suatu negara hukum yang lahir dari konstitusionalisme bercirikan adanya perlindungan hak asasi manusia, adanya peradilan yang bebas, dan adanya asas legalitas. Oleh karena itu, hak konstitusional warga negara harus dijamin dalam konstitusi sebagai bentuk pengakuan hak asasi manusia serta adanya peradilan yang independen tidak terpengaruh oleh penguasa dan segala tindakan pemerintahan harus didasarkan atas hukum.

Hak asasi manusia (*the human rights*) berbeda dari pengertian hak warga negara (*the citizen's rights*). Hak warga negara adalah hak-hak yang lahir dari peraturan di luar undang-undang dasar disebut hak - hak hukum (*legal rights*), bukan hak konstitusional (*constitutional rights*) sedangkan hak asasi manusia

⁵¹ Jimly Asshiddiqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 setelah Perubahan Keempat*, Yastif Watampone, Jakarta, 2003, Hlm. 62

yang terkandung dalam konstitusi dapat disebut sebagai hak konstitusional warga negara. Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi warga negara ialah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara. Pengakuan hak konstitusional yang menjadi subyek adalah warga Negara Indonesia sehingga siapa pun yang diakui serta disahkan oleh undang-undang sebagai warga negara Indonesia maka mempunyai hak yang sama dalam bidang apa pun, sebelumnya adalah warga negara asing yang tinggal di Indonesia dengan masa tertentu dan mengusulkan untuk menjadi warga negara Indonesia maka akan memperoleh hak yang sama dengan bangsa Indonesia kecuali dalam kedudukannya sebagai calon Presiden dan wakil presiden harus warga negara Indonesia.⁵²

Pengertian-pengertian hak warga negara juga harus dapat dibedakan antara hak konstitusional dan hak legal. Hak konstitusional (*constitutional right*) adalah hak-hak yang dijamin di dalam dan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sedangkan hak-hak hukum (*legal right*) timbul berdasarkan jaminan undang-undang dan peraturan perundang-undangan dibawahnya (*subordinate legislations*). Ketentuan tentang hak asasi manusia diadopsikan secara lengkap dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengertian tentang hak asasi manusia dan hak asasi warga negara dapat dikaitkan dengan pengertian "*constitutional rights*" yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap warga negara Indonesia memiliki juga hak-hak hukum yang lebih rinci dan

⁵² Pasal 6 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

operasional yang diatur dengan undang-undang ataupun peraturan perundang - undangan lain yang lebih rendah. Hak-hak yang lahir dari peraturan di luar undang-undang dasar disebut hak-hak hukum (*legal rights*), bukan hak konstitusional (*constitutional rights*). Hak Konstitusional dan Hak Asasi Manusia adalah ketika kita masukan bentuk-bentuk perlindungan Hak Asasi Manusia ke dalam konstitusi negara maka konsep Hak Asasi Manusia tersebut merupakan hak konstitusional dari setiap warga negara yang berada di wilayah suatu negara tertentu.

2.7 Kepastian Hukum

Menurut aliran yuridis dogmatik pada dasarnya tujuan hukum adalah semata-mata untuk menciptakan kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum, fungsi hukum dapat berjalan dan mampu mempertahankan ketertiban. Penganut aliran yuridis dogmatik berpendapat bahwa adanya jaminan hukum yang tertuang dari rumusan aturan perundang - undangan adalah sebuah kepastian hukum yang harus diwujudkan. Kepastian hukum adalah syarat mutlak setiap aturan, persoalan keadilan dan kemanfaatan hukum bukan alasan pokok dari tujuan hukum tetapi yang penting adalah kepastian hukum. Jadi kepastian hukum adalah kepastian aturan hukum, bukan kepastian tindakan terhadap atau tindakan yang sesuai dengan aturan hukum. Karena frasa kepastian hukum tidak mampu menggambarkan kepastian perilaku terhadap hukum secara benar - benar. Kepastian hukum sangat diperlukan untuk menjamin ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat karena kepastian hukum (peraturan/ketentuan umum) mempunyai sifat sebagai berikut ⁵³:

⁵³ Phillipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, Hlm. 29

- a. Adanya paksaan dari luar (sanksi) dari penguasa yang bertugas mempertahankan dan membina tata tertib masyarakat dengan peraturan alat - alatnya.
- b. Sifat Undang-Undang yang berlaku bagi siapa saja.

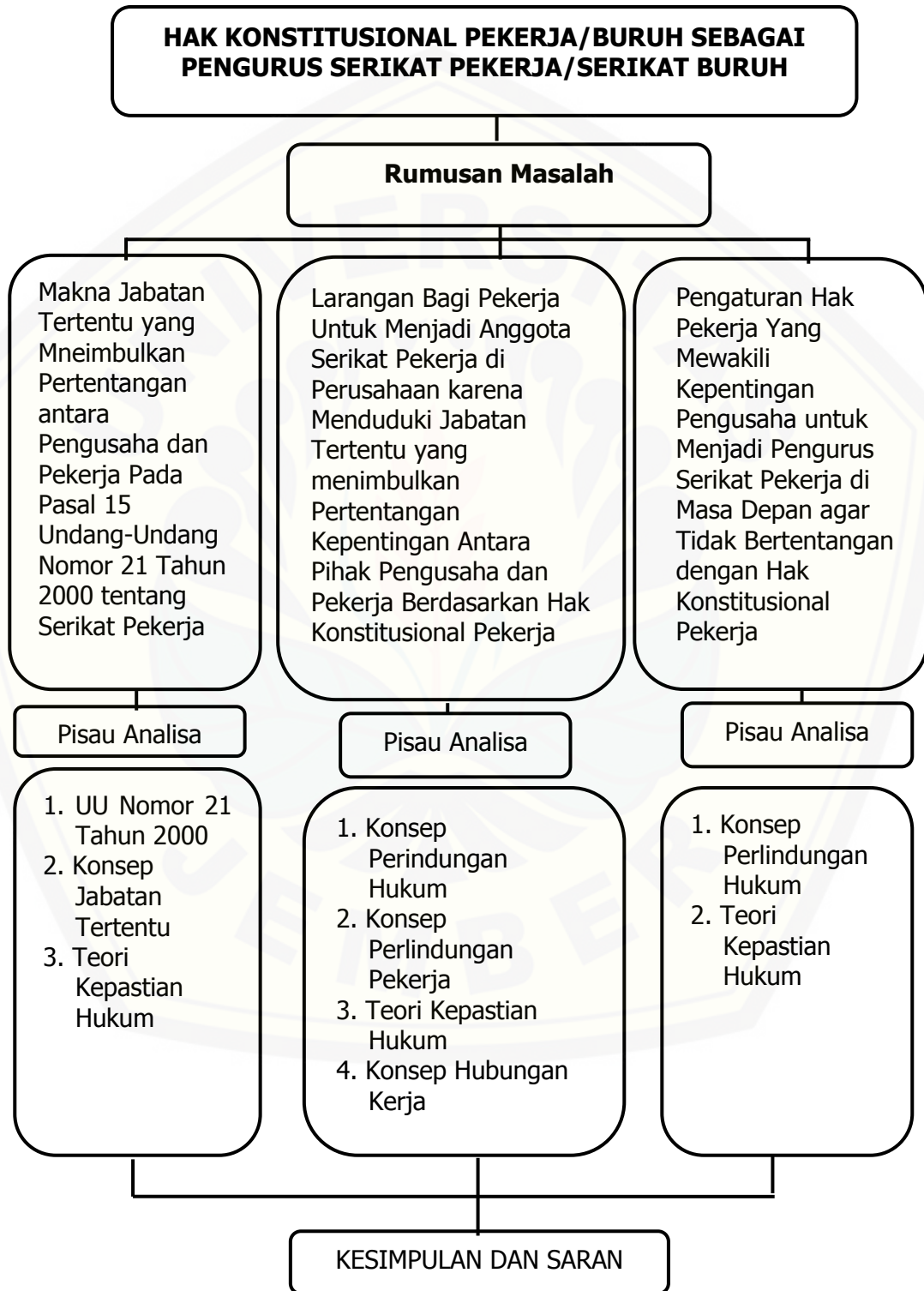
Kepastian hukum ditujukan kepada sikap lahir manusia, ia tidak mempersoalkan apakah sikap batin seseorang itu baik atau buruk, yang diperhatikan adalah bagaimana perbuatan lahiriahnya. Kepastian hukum tidak memberikan sanksi kepada seseorang yang mempunyai sikap batin yang buruk, akan tetapi yang diberikan sanksi adalah perwujudan dari sikap batin yang buruk tersebut atau menjadikannya perbuatan yang nyata atau konkrit. Namun, demikian dalam prakteknya apabila kepastian hukum dikaitkan dengan keadilan, maka kerap kali tidak sejalan satu sama lain karena di satu sisi tidak jarang kepastian hukum mengabaikan prinsip-prinsip keadilan dan sebaliknya tidak jarang pula keadilan mengabaikan prinsip-prinsip kepastian hukum.⁵⁴

Berdasarkan pemahaman tentang konsep kepastian hukum maka sebagai salah satu hukum tertulis yang di dalamnya mengatur kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan hubungan kerja, tentu dibutuhkan kepastian hukum akan ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya. Kepastian hukum demikian ditujukan dengan harapan tidak terjadi multi penafsiran dalam rangka penerapannya. Namun demikian kepastian hukum dalam ruang hubungan industrial diharapkan tidak menegasikan aspek keadilan. Apabila kepastian pada gilirannya menegasikan keadilan maka tujuan hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada upaya untuk menciptakan perlindungan hukum dan keadilan buruh tidak akan tercapai.

⁵⁴ *Ibid*

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL



Kerangka konseptual yang disajikan dalam bentuk bagan di atas, secara fungsional untuk menggambarkan alur pemikiran untuk menjawab isu hukum atau rumusan masalah dalam penelitian tesis. Dengan demikian maka perlu dicermati urgensi permasalahan yang menjadi isu hukum dalam rangka membangun kepastian hukum di bidang hukum ketenagakerjaan terutama mengenai serikat pekerja. Secara kenyataan, keadaan masyarakat dewasa ini telah mendorong perubahan nilai-nilai secara radikal yang secara serta merta mempengaruhi nilai-nilai hukum terutama mengenai hak konstitusional pekerja. Perubahan nilai dalam wujud lahirnya nilai baru dalam hubungan kerja ternyata di satu sisi mengindikasikan terjadinya gradasi konsep kerja. Kenyataan demikian tentu saja harus diakomodasikan ke dalam regulasi hubungan kerja agar tercipta kepastian hukum sebagai koridor keadilan bagi pekerja. Gradasi konsep kerja yang dimaksudkan dalam hal ini adalah terlindunginya hak konstitusional dalam hal ini bagi pekerja sebagai pengurus serikat pekerja.

Legal problem ketidakjelasan rumusan Pasal 15 UU Nomor 21 Tahun 2000 dan disharmonisasi terhadap Pasal 28E ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, tentang batasan normatif rumusan pengaturan 'jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja' dalam frase dimaksud menjadi norma kabur. Di sinilah esensi isu hukum yang harus dijawab melalui penelitian tesis ini sehingga UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kepastian hukum sebagai pintu keadilan bagi pengurus serikat pekerja, dan secara fungsional menjadi wahana menjabarkan UUD Negara RI tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2).

BAB V

PEMBAHASAN

4.1 Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

4.1.1 Pertentangan Kepentingan Pengusaha dan Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan imbalan atau upah. Sedangkan pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Diketahui bahwasanya volume banyaknya tenaga kerja dibandingkan jumlah lapangan kerja yang tersedia di Indonesia adalah tidak seimbang. Kondisi tersebut juga diperburuk dengan kenyataan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang tersedia tersebut memiliki kualifikasi pendidikan rendah dan/atau tidak berpendidikan sama sekali. Sehingga lebih banyak dari pekerja tersebut merupakan *unskillabour*, yang memiliki posisi tawar adalah rendah dan cenderung pekerjaan kasar. Akibat dari keadaan tersebut yang akhirnya menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha atau majikan kemudian berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja/buruhnya.

Pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum

propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan – perusahaan lain yang sejenis.⁵⁵

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/ serikat buruh yang ada di perusahaan. Diharapkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja / serikat buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya.⁵⁶

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus:

Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah

⁵⁵ Tjuk Wirawan, 1989. *Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Perkebunan Kopi Swasta di Jawa Timur*. Disertasi, Surabaya. Hlm, 63

⁵⁶ *Ibid.* Hlm. 64

(ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁵⁷

Diperlukan adanya suatu wadah untuk melindungi kedudukan buruh yang dianggap lemah sehingga kedudukan para buruh dapat menjadi kuat. Wadah tersebut dapat dihadirkan dengan adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/serikat buruh. Menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan merupakan salah satu tujuan terbentuknya serikat pekerja/ serikat buruh. Sehingga melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh, diharapkan dapat menyampaikan aspirasi para buruh kepada pengusaha atau majikan. Tujuan lain terbentuknya wadah serikat pekerja/ serikat buruh yaitu diharapkan peran serta buruh dalam proses produksi dapat terwujud. Hal-hal tersebut merupakan salah satu upaya yang dapat pekerja/buruh laksanakan dan upayakan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Perkembangan hubungan industrial di Indonesia secara historis tentunya tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan bangsa. Dengan kata lain bahwa tahap-tahap perjuangan bangsa ikut berperan dalam perkembangan hubungan industrial. Pada jaman pergerakan kemerdekaan, hubungan industrial lebih banyak berorientasi pada masalah politik dari pada masalah ekonomi hal tersebut dikarenakan pengaruh perjuangan politik dikala itu. Setelah Indonesia merdeka, terutama pada periode tahun lima puluhan, hubungan industrial terseret ke dalam pergolakan politik. Sejalan dengan situasi dan kondisi politik saat itu, berkembang dengan bebas bermacam-macam hubungan industrial, baik yang berasaskan paham liberal maupun yang berasaskan teori perjuangan kelas menurut marxisme. Pada periode ini terdapat keanekaragaman sistem dan

⁵⁷ Philipus M Hadjon, *Op.Cit.*, Hlm. 7

pendekatan hubungan industrial sehari-hari, akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan benturan dalam hubungan industrial baik di antara sesama serikat pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga adu kekuatan antara pekerja dengan pengusaha sebagai bentuk dari penyelesaian perbedaan pendapat merupakan hal yang dianggap lumrah. Mogok dan penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan dua senjata yang dianggap sebagai hak asasi untuk digunakan.⁵⁸ Munculnya berbagai persoalan antara pengusaha dan pekerja seperti dikemukakan di atas, bersumber pada kurangnya pemahaman terhadap asas hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila, terutama yang berhubungan dengan asas kemitraan dan asas ikut bertanggung jawab.⁵⁹

Hubungan industrial memiliki Asas kemitraan yang mengandung dua sisi pokok dalam pelaksanaan hubungan industrial. Sisi pertama yaitu mitra dalam keuntungan perusahaan (*partner in profit*). Sisi ini menunjukkan tentang kewajiban bagi pengusaha untuk membagi keuntungan perusahaan dengan pekerja, baik dalam bentuk kenaikan upah, perbaikan syarat-syarat kerja maupun peningkatan kesejahteraan dan pemberian jaminan sosial. Sedangkan sisi kedua adalah mitra dalam proses produksi (*partner in production*). Dari sisi ini timbul kewajiban bagi pekerja agar mampu meningkatkan produksi barang atau jasa bagi perusahaan.

Asas ikut bertanggung jawab atau asas tanggung jawab bersama (*partner in responsibility*), juga menyangkut dua sisi pertanggungjawaban. Pertama, pekerja ikut bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan. Asas ini

⁵⁸ Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1999, Hlm. 135

⁵⁹ *Ibid*

berkaitan erat dengan asas kemitraan karena pekerja merasa turut memiliki dan merupakan bagian dari perusahaan. Kedua, pengusaha merasa ikut bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja.⁶⁰ Problematika pokok mengenai hubungan industrial secara umum di Indonesia telah mendapat pengaturan dalam perundang-undangan yaitu dalam hukum ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan tersebut dimaksudkan sebagai langkah dalam hal meningkatkan kualitas perlindungan kerja pekerja untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, serta sebagai landasan untuk menciptakan ketenangan kerja yang berkeadilan social dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti hak berserikat bagi pekerja. Hak berserikat bagi pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam konstitusi yang terdapat pada Pasal 28 UUD NRI Tahun 1945.

Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat-serikat pekerja. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapat pengaturan secara nasional dan internasional, baik dalam hukum ketenagakerjaan maupun dalam berbagai konvensi perburuhan internasional.⁶¹

Dilihat dari segi fungsinya, serikat pekerja merupakan sarana kanalisasi untuk menyampaikan hasrat, harapan, keluhan, saran atau kritik pekerja terhadap pengusaha. Dalam sistem manajemen modern, sangat ditekankan pentingnya pendekatan kemanusiaan (*human approach*) dalam menumbuhkan motivasi pekerja. Selain itu jalur-jalur semi formal dan jalur non formal yang ada

⁶⁰ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, Hlm 49

⁶¹ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Media Karya, Jakarta, 1998, Hlm. 36

di perusahaan merupakan mekanisme yang sangat efektif melebihi jalur struktural yang hirarkis. Dalam hal ini serikat pekerja berfungsi sebagai jalur semi formal. Melalui serikat pekerja, harapan, petunjuk dan informasi dari perusahaan dapat disampaikan dengan baik kepada pekerja. Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai penggalang motivasi dan semangat kerja. Keberadaan serikat pekerja bukan hanya berfungsi untuk menciptakan ketentraman dan keamanan kerja di perusahaan, akan tetapi juga menutup pintu bagi anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan, baik dalam rangka mencari keuntungan pribadi maupun dalam rangka persaingan antar perusahaan.⁶²

Dalam hal berkaitan dengan yang tersebut di atas, esensi adanya kebebasan berserikat menjadi hal yang sangat mutlak, penting dan bermakna strategis. Hal tersebut dikarenakan bahwa pembentukan serikat pekerja sebagai bentuk pengaplikasian dalam kebebasan dalam berserikat, dengan sendirinya kemudian membuat fungsi hak tidak lagi hanya merupakan hak fundamental, melainkan juga bernilai sebagai hak yang bersifat instrumental. Maksudnya bahwa hak berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, memiliki fungsi instrumen bagi pekerja untuk memenuhi ketentuan maupun syarat agar bisa mendapatkan hak-hak normatif lainnya.

Dengan konstruksi yang demikian ini, hak berserikat yang semula hanya sebagai hak sosial politik berubah fungsi menjadi hak sosial ekonomi. Pada dasarnya keberadaan hak berserikat yang diwujudkan dalam bentuk serikat pekerja dalam hubungan industrial mempunyai dua fungsi pokok. Pertama, berfungsi untuk melindungi pekerja dengan ikut berperan menetapkan standar-

⁶² *Ibid*

standar minimum tentang upah, kesehatan kerja, jaminan sosial dan jam kerja bagi pekerja. Kedua, mengatur hubungan kerja antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan jalan menetapkan peraturan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dengan tujuan merubah peran pekerja dari yang semula sebagai suatu obyek menjadi mitra kerja dalam proses produksi. Sesuai dengan konsep dasar dan tradisi serikat pekerja yang dikembangkan di negara-negara Eropa dan Amerika, fungsi utama pendirian serikat pekerja adalah untuk kepentingan hubungan industrial, khususnya dalam perundingan mengenai upah dan syarat-syarat kerja. Konsep ini kemudian diadopsi oleh negara-negara berkembang termasuk Indonesia, misalnya dapat dilihat dalam Industrial Relation Act, Republic of Singapore disebutkan "*The relation of employers and employees and the prevention and settlement of trade dispute by collective bargaining, conciliation and arbitration*".⁶³

Dengan menggunakan batasan hubungan industrial Singapura ini yang dianggap cukup lengkap dan mempunyai makna yang jelas, menunjukkan bahwa hubungan industrial terjadi karena adanya tiga hal pokok, yaitu pengusaha sebagai *employers* atau pemberi pekerjaan dan pekerja sebagai penjual jasa, kemudian hubungan kerja antara keduanya diatur melalui suatu musyawarah dan mufakat, tujuannya untuk memperkecil atau menghindarkan kemungkinan terjadinya konflik atau "*disputes*" sebagai akibat adanya perbedaan kepentingan.⁶⁴

Untuk menjamin agar hubungan industrial berjalan lancar sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, diperlukan adanya ketentuan yang

⁶³ Suharsono Sagir, *Membangun Manusia Karya*, Sinar Harapan, Jakarta, 1989, Hlm. 203

⁶⁴ *Ibid*

melindungi kepentingan pekerja, hal ini dimaksudkan agar keberadaan pekerja sebagai pihak yang lemah terlindungi. Perlindungan tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dan disahkan oleh pemerintah. Peraturan lain yang bersifat memberi perlindungan kepada pekerja adalah KKB yang merupakan hasil musyawarah mufakat antara pengusaha dengan pekerja. Untuk mengatur hubungan industrial ini telah ditetapkan adanya kesepakatan baku yang dijadikan pedoman dasar, yaitu: *International labour standards on industrial relation* yang ditetapkan oleh ILO sebagai organisasi perburuhan internasional⁶⁵. Untuk menjamin adanya "Industrial Peace" atau keserasian hubungan industrial, ada tujuh prinsip yang telah diterima sebagai landasan atau pedoman oleh organisasi perburuhan internasional, yaitu:⁶⁶

- a) *Freedom of association*
- b) *Collective bargaining*
- c) *Conciliation and arbitration*
- d) *Consultation and cooperation at the level of undertaking*
- e) *Communications within undertaking*
- f) *Grievance settlement*
- g) *Terminations of employment*

⁶⁵ Yunus Shamad, *Op.Cit*, Hlm. 93

⁶⁶ Periksa *Konstitusi Perburuhan Internasional*. Naskah asli konstitusi yang dibuat pada tahun 1919, telah diadakan perubahan dengan ketentuan perubahan pada tahun 1922 yang mulai berlaku pada tanggal 4 Juni 1934, ketentuan perubahan tahun 1945 mulai berlaku pada tanggal 26 September 1946, ketentuan perubahan pada tahun 1946 mulai berlaku pada tanggal 20 April 1948. Ketentuan perubahan tahun 1953 mulai berlaku pada tanggal 20 Mei 1954. Ketentuan perubahan tahun 1962 pada tanggal 22 Mei 1963 dan ketentuan perubahan tahun 1972 mulai berlaku pada tanggal 1 Nopember 1974.- Konvensi mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan mengenai hak berorganisasi tahun 1948. Konvensi mengenai hak dan berorganisasi dan berunding bersama 1949.- *International Labour Standard* dan *International Labour Organization Regional Office Asia Pacific Bangkok 1987*.

Untuk memahami lebih lanjut tentang ketujuh prinsip yang dijadikan sebagai pedoman dalam hubungan industrial sebagai mana disebut di atas, uraian yang lebih jelas akan dikemukakan pada pembahasan di bawah ini.⁶⁷

1. Prinsip *Freedom of association* merupakan hak asasi setiap pekerja untuk berserikat, hak ini merupakan salah satu dasar pemikiran dalam merumuskan konstitusi ILO, seperti yang tertulis dalam Preambul Konstitusi ILO sebagai berikut: "*.....recognition of the principle of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures.....*"⁶⁸ Prinsip ini memberi kebebasan pada pekerja membentuk serikat pekerja secara demokratis, mandiri dan bebas dari campur tangan pemerintah. Di Indonesia hak ini dijamin dalam Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 jo. Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 jo. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, peraturan pelaksanaannya termuat dalam Keputusan Presiden Nomor 83 tahun 1998 tentang pengesahan konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.
2. Prinsip *Collective bargaining* merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar supaya masalah hubungan kerja atau kondisi kerja yang menyangkut jam kerja, upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak

⁶⁷ Bahder Johan Nasution, Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015, Hlm. 6

⁶⁸ Lihat *Konstitusi ILO*. Dari apa yang menjadi landasan *Freedom of Association* tersebut, jelas bahwa pada dasarnya hak untuk berserikat dan hak yang terkait dengan hak tersebut seperti hak untuk menentukan nasib sendiri dan memperjuangkan nasib merupakan "*derived*" atau turunan dari salah satu hak asasi manusia yang intinya adalah hak untuk merdeka dan menentukan nasib sendiri. Hak untuk berorganisasi atau hak untuk mengemukakan pendapat dan berbeda pendapat. Hak untuk diperlakukan secara adil dan hak untuk bebas dari rasa rendah diri akibat kebodohan dan keterbelakangan atau hak untuk memperoleh pendidikan.

lain ditentukan bersama. Hak ini diwujudkan dalam KKB dan mendapat jaminan melalui Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 jo. Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 jo. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.

Kebebasan membuat suatu perjanjian atau kontrak merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam mewujudkan hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha. Tentang bagaimana pentingnya kebebasan membuat suatu perjanjian atau kontrak, yang harus disepakati oleh para pihak dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Drake sebagai berikut:

*The right to select the person with whom one hopes to enter a contract, and the autonomous right of the parties to a contract to settle terms mutually acceptable to each, are seen as the legal postulates of a free society.*⁶⁹

Membuat suatu perjanjian atau kontrak yang didasarkan pada kebebasan para pihak yang membuat perjanjian atau kontrak tersebut, merupakan suatu jaminan tidak akan terjadinya suatu konflik atau perselisihan. Oleh karena itu prinsip saling mengakui dan saling menerima harus menjadi syarat penting di dalam suatu perjanjian. Masalahnya, hal yang demikian sering terlupakan sehingga mengakibatkan sering terjadi perselisihan yang sebenarnya tidak diharapkan oleh siapapun.

3. Prinsip *Conciliation and arbitration* merupakan cara pemecahan masalah atau perbedaan pendapat, agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Konsiliasi atau upaya perdamaian hanya dimungkinkan oleh adanya sikap sukarela, tidak ada

⁶⁹ Charles D. Drake, *Labour Law*, Sweet & Maxwell United, London, 1973, Hlm. 40.

unsur paksaan, baik dari masing-masing pihak maupun dari pemerintah sebagai pihak ketiga. Sama halnya dengan konsiliasi dalam arbitrase pun diperlukan sikap sukarela, tidak ada unsur paksaan. Bedanya ialah dalam arbitrase diperlukan adanya mediator.

Pada prinsipnya konsiliasi dan arbitrase merupakan upaya preventif agar supaya masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berlarut-larut dan dapat mengganggu ketenangan kerja. Di Indonesia hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Mengenai apa yang dimaksud dengan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja tersebut Imam Soepomo⁷⁰ membedakannya dalam dua hal yaitu: perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*). Perselisihan hak yang dimaksud adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja, tidak memenuhi isi perjanjian itu atau tidak mematuhi peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Dari batasan yang dikemukakan oleh Imam Soepomo tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perselisihan industrial yang menyangkut masalah hak, adalah yang berhubungan dengan pengingkaran oleh salah satu pihak terhadap isi dari suatu perjanjian kerja. Sedangkan mengenai perselisihan kepentingan adalah menyangkut mengenai usaha mengadakan hubungan industrial dalam syarat-syarat yang oleh serikat pekerja dituntut pada pihak pengusaha. Dengan kata lain pertentangan kepentingan tersebut

⁷⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1976, Hlm. 180

berhubungan dengan tidak adanya kesesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja.⁷¹

4. Prinsip *Consultation and cooperation at the level of undertaking* merupakan salah satu prinsip yang sangat penting sebab *industiral peace* atau harmoni dalam hubungan industrial hanya mungkin diciptakan kalau ada kesempatan untuk dialog, tatap muka untuk konsultasi dan bekerja sama di tingkat perusahaan. Kesempatan ini dapat menciptakan saling pengertian dan saling menghormati.

Tujuannya agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan bersama dalam forum dialog dan tatap muka. Masalah ini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diwujudkan dalam lembaga bipartit yang anggotanya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja.

5. Prinsip *Communications within undertaking* merupakan landasan dalam menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha. Komunikasi antar manusia atau "*human relations*" merupakan kunci yang dapat mengurangi atau meredusir terjadinya konflik. Adanya informasi atau saling tukar-menukar informasi, dapat dijadikan sarana untuk menghindarkan sumber konflik dan dapat diciptakan iklim saling mempercayai antara pekerja dan pengusaha. Di Indonesia hal ini diwujudkan dalam bentuk lembaga tripartit yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial.
6. Prinsip *Grievance settlement* adalah hak untuk mengajukan keluhan. Adanya hak untuk mengajukan keluhan ini, baik langsung atau melalui

⁷¹ Sukarno, *Op.Cit*, Hlm. 58

serikat pekerja disetiap unit kerja yang bersangkutan, merupakan jalan keluar untuk mengajukan rasa ketidakpuasan yang kemudian dapat ditampung dalam pembuatan "*collective agreement*". Hak untuk mengajukan keluhan dapat merupakan input bagi pembinaan hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha.

7. Prinsip *Terminations of employment* merupakan salah satu prinsip dalam hubungan industrial yang juga berperan penting dalam menjaga keserasian dan keseimbangan antara kepentingan pekerja, sebab jika dilihat dari segi kepentingan perusahaan, sebenarnya setiap pengusaha sepenuhnya berdaulat untuk mengatur atau merencanakan apa yang ingin dilakukan perusahaannya, termasuk masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Namun sebaliknya pekerja melihat masalah pemutusan hubungan kerja dari sisi lain, sebab bagi pekerja berlangsungnya hubungan kerja berarti ada rasa tentram dalam menghadapi masa depannya. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja harus merupakan langkah atau upaya terakhir dan dapat dianggap sebagai "*rescue*" atau upaya untuk menjamin kelangsungan usaha atau penyelamatan perusahaan.⁷²

Bertolak dari konsep hak-hak atas kebebasan berserikat seperti yang diatur dalam konstitusi ILO, secara teoritis upaya yang harus dilakukan di bidang hukum ketenagakerjaan adalah mencabut berbagai ketentuan undang-undang yang dianggap masih menghambat berkembangnya serikat pekerja yang kuat dan representatif, mempunyai kebebasan untuk mengorganisir dirinya menurut cara yang dikehendakinya, terlepas dari campur tangan pemerintah.

⁷² Willem Holley at.al, *Labour Laws of Japan*, Ministry of Labour, Tokyo, 2001

Fungsi utama hak berserikat dalam hubungan industrial, adalah melindungi hak-hak pekerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan dibayar dengan upah. Hubungan industrial itu sendiri didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa konsep hubungan industrial masih mengandung makna yang sempit. Maksudnya hubungan industrial tersebut, basis utamanya terpusat dipertanian, terutama pada sektor pengangkutan, industri pengolahan, farmasi dan lain-lain, belum dapat menyentuh hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan-perusahaan kecil di pedesaan.

Dalam hubungannya dengan konsep hubungan industrial di atas, Daniel Bell⁷³ membagi masyarakat ke dalam struktur teknoekonomis, struktur politik dan struktur kultural. Struktur teknoekonomis berhubungan dengan organisasi produksi serta alokasi barang-barang dan jasa. Struktur politik berhubungan dengan pengaturan konflik dalam lapangan keadilan sosial. Struktur kultural merupakan simbol kreasi yang mencoba menjelajahi dan mengungkap arti eksistensi manusia. Apabila apa yang dikatakan oleh Daniel Bell ini dikaitkan dengan hubungan industrial, maka fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial bukan hanya berurusan dengan produksi dan alokasi barang dan jasa dengan syarat-syarat kerja yang ditentukan, akan tetapi juga berfungsi untuk melindungi nilai-nilai keadilan sosial dan martabat manusia.

⁷³ Daniel Bell, *The Cultural Contradictions of Capitalism*, Basic Book New York, New York 1976, Hlm. 10.

4.1.2 Jabatan Tertentu Dalam Hubungan Kerja di Perusahaan

Di dalam penjelasan Pasal 6 ayat (2) ditegaskan bahwa yang dimaksud federasi serikat buruh adalah gabungan beberapa serikat buruh, baik berdasarkan sektor usaha, antar sektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh. Penjelasan ini mempertegas bahwa penggabungan serikat buruh merupakan hak sepenuhnya serikat buruh yang bersangkutan. Undang-undang tidak membatasi atau mewajibkan.

Penjenjangan organisasi serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga. Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten atau kota, propinsi, dan nasional. Adanya pengaturan ini diperlukan untuk mencegah konflik jika organisasi tersebut menjadi semakin besar dan mempunyai banyak anggota.⁷⁴

Di samping itu, serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh. Hal ini juga berlaku untuk federasi dan konfederasi serikat buruh. Pasal 10 menggunakan kata "dapat". Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan tersebut bukan merupakan keharusan. Artinya adalah bahwa baik serikat buruh, federasi, maupun konfederasi serikat buruh dapat saja dibentuk berdasarkan alasan-alasan atau dasar-dasar lain, sesuai dengan kepentingan mereka. Pembentukan serikat buruh berdasarkan sektor usaha sejenis, misalnya buruh pabrik gula, dimaksudkan agar mereka benar-benar dapat memahami permasalahan yang dihadapi anggotanya.

⁷⁴ M. Hadjon, Phillipus. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Hlm. 87

Dengan demikian perjuangan untuk perbaikan nasib anggotanya akan lebih terarah.⁷⁵

Seorang buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat buruh di satu perusahaan. Jika ternyata seorang buruh tercatat pada lebih dari satu serikat buruh, maka yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat buruh yang dipilihnya. Untuk menghindari paksaan menjadi anggota serikat buruh, undang-undang menjamin bahwa seorang buruh dapat memilih untuk tidak memilih di antara serikat buruh yang ada.

Seorang buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jabatan yang lazimnya menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh tersebut adalah:⁷⁶

- a. manajer sumber daya manusia;
- b. manajer keuangan;
- c. manajer

Di dalam praktik pengusaha memang sering diwakili oleh mereka itu. Jarang dalam berbagai kepentingan pengusaha sendiri berhadapan atau bersosialisasi dengan buruh. Alasan lahirnya ketentuan ini (Pasal 15) sesungguhnya bersifat praktis, tetapi sebenarnya secara yuridis tidak konstruktif, sebab para manajer itu juga seorang buruh. Sering terjadi untuk tetap mempertahankan jabatannya itu, mereka mengabaikan kepentingan buruh. Sementara itu undang-undang menentukan bahwa serikat buruh hanya dapat

⁷⁵ *Ibid*

⁷⁶ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 34

menjadi anggota dari satu federasi serikat buruh. Setiap federasi serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat buruh.⁷⁷

Seorang buruh dapat berhenti sebagai anggota serikat buruh dengan pernyataan tertulis berdasarkan Pasal 17 ayat (1). Dari segi kepastian hukum, ketentuan ini dapat dimengerti, sebab ada sumber hukum materiil yang dapat membenarkannya. Namun demikian, jika dilihat dari kenyataan bahwa masih ada dan banyak buruh yang buta aksara atau buta huruf, ketentuan ini kehilangan arti pentingnya, bahkan akan mempersulit buruh yang berkeinginan berhenti dari keanggotaan serikat buruh.

Di samping itu, seorang buruh dapat diberhentikan dari keanggotaan serikat buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga serikat buruh yang bersangkutan. Undang-undang juga menentukan bahwa seorang buruh, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat buruh, yang berhenti atau diberhentikan, tetap bertanggung-jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat buruh maupun pihak ketiga.

4.2 Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja

Konsep negara-negara berkembang tentang hak berserikat, tercermin dalam pandangan mereka bahwa dengan terpenuhinya hak-hak pembangunan, berarti hak-hak berserikat termasuk hak berserikat sudah terpenuhi. Hak

⁷⁷ Ibid

pembangunan ini oleh negara-negara berkembang, telah dijadikan alasan untuk berkiprah di dunia internasional, menentang kolonialisme dalam bentuk lain dan berupaya melakukan perombakan tatanan kehidupan nasionalnya masing-masing. Melalui hak pembangunan di bidang politik warga negara dapat menggunakan hak berserikat melalui pendirian partai-partai politik, dan melalui hak pembangunan di bidang sosial ekonomi, warga negara dapat menggunakan hak tersebut untuk mendirikan serikat pekerja. Telaah pustaka menunjukkan bahwa di beberapa negara berkembang, terdapat kecenderungan yang kuat adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial.⁷⁸

Pada negara-negara yang serikat pekerja masih lemah seperti Indonesia, Kamboja, Myanmar dan Philipina, semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengharuskan agar pemerintah turut ambil bagian dalam urusan yang menyangkut dengan serikat pekerja. Peraturan-peraturan ketenagakerjaan di negara tersebut, memberi kekuasaan kepada pemerintah untuk mengendalikan kegiatan serikat pekerja agar sinkron dengan proses pembangunan, atau sekurang-kurangnya tidak terlalu jauh menyimpang dari acuan pembangunan di negara yang bersangkutan. Kondisi ini mencerminkan adanya pembatasan terhadap hak berserikat menurut kemauan atau kehendak pemerintah.⁷⁹

Hal ini tercermin dari berbagai undang-undang yang menetapkan prosedur untuk mengadakan perjanjian dalam bentuk KKB dan pelaksanaannya menurut hukum. Prosedur pengakuan terhadap serikat pekerja dan keinginan

⁷⁸ Abdul Hakim, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti. Hlm. 28

⁷⁹ Bahder Johan Nasution, 2015. *Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015. Hlm.12

untuk mengontrol serikat pekerja atas kemauan pemerintah. Di negara India dan Pakistan hal ini menjadi masalah besar dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap hak berserikat bagi pekerja di negara mereka. Keadaan yang sama dialami oleh negara Republik Indonesia, persoalan pokoknya terletak pada pembatasan fungsi-fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Dengan demikian dilihat dari sudut kepentingan hak berserikat, pengimplementasian hak tersebut mengalami hambatan atau penekanan melalui campur tangan pemerintah, sehingga hak tersebut tidak bisa diwujudkan sebagaimana mestinya. Hambatan dan campur tangan dari pemerintah terhadap kebenaran berserikat ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak warga negara yang pada akhirnya akan melahirkan pelanggaran terhadap hak asasi manusia.⁸⁰

Pada satu sisi reformasi politik dan hukum yang terjadi saat ini, telah mendorong terbentuknya iklim yang kondusif tentang penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja melalui pembentukan serikat pekerja di tingkat perusahaan. Namun pada sisi lain, kenyataan menunjukkan bahwa interaksi antara serikat pekerja dengan pengusaha sering tidak berjalan mulus, bahkan dalam banyak hal sering terjadi penekanan-penekanan, baik terhadap pekerja maupun terhadap pengusaha. Hal yang demikian menunjukkan tidak mudah memelihara hubungan baik antara pekerja dengan pengusaha. Apabila situasi seperti ini terus berlangsung yang menjadi korban adalah pekerja, akan tetapi bukan mustahil akan mengorbankan jalannya perusahaan.

⁸⁰ *Ibid*

Salah satu faktor yang menjadi penyebab kurang kondusifnya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah karena terdapat ketidak simbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya akan terjadi suatu kondisi yang menempatkan tenaga kerja pada posisi yang kurang menguntungkan, karena mereka mengalami kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja, sedangkan sebaliknya para pengusaha tidak akan mengalami kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan harapannya. Situasi tersebut memberi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk melakukan penekanan yang mengarah pada eksploitasi tanpa memperhatikan hak-hak pekerja.⁸¹

Perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha itu, tidak jarang mengakibatkan keadaan yang tidak sehat bagi perusahaan, misalnya sering terjadi unjuk rasa dari pekerja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian karena terhambatnya proses produksi. Bahkan dewasa ini, sering kita mendengar melalui media massa bahwa pekerja melakukan pemogokan karena tidak dipenuhinya tuntutan mereka. Oleh sebab itu penggunaan tenaga kerja oleh pengusaha jangan dijadikan alasan atau dasar untuk mengeksploitasi tenaga mereka, karena bagaimanapun juga pekerja harus dihormati sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat serta mempunyai hak dan kewajiban.⁸²

Segala bentuk tindakan yang tidak sesuai dengan norma-norma yang berlaku di negara Indonesia harus dihindarkan, demi terciptanya kerukunan dan

⁸¹ Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta:Djambatan, Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011

⁸² Ibid

keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha maupun kerukunan kehidupan berbangsa dan bernegara, hal ini telah digariskan dalam hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila. Dapat dikemukakan di sini, bahwa pada dasarnya ide yang terkandung dalam pengertian hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila adalah merupakan hubungan yang menekankan pada asas kekeluargaan dan kemitraan antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan menciptakan iklim berusaha dan bekerja yang tenang.

Eksistensi perusahaan dan pekerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain, adanya perusahaan pasti menjamin adanya kelanjutan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja, sebaliknya adanya orang bekerja belum tentu menjamin adanya perusahaan. Oleh sebab itu, perasaan atau *sense of belongin* harus dimiliki pihak pekerja, sebaliknya pihak pengusaha harus memiliki perasaan *sense of humanity*, sedangkan bagi keduanya hendaknya sama-sama memiliki perasaan *sense of mutual understanding*, *sense of economics*, *responsibility* dan *sense of social responsibility*.⁸³

Bertolak dari hal yang demikian jika kita memperhatikan prinsip-prinsip dasar yang terdapat dalam hubungan industrial, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan penekanan, antara lain masalah *sense of humanity* dan *sense of mutual understanding*. Timbulnya berbagai gejolak yang menyangkut masalah hubungan industrial, pada dasarnya berawal dari tidak adanya atau tidak dimilikinya *sense of humanity* dari pengusaha. Pengusaha pada umumnya melihat pekerja tidak sebagai mitra untuk memajukan perusahaan tetapi melihat

⁸³ Anonim, Simposium Hukum Perburuhan, (Bandung: Bina Cipta, 1977). Hlm. 122

mereka sebagai pihak-pihak yang mempunyai posisi yang rendah. Pemberian upah oleh pengusaha sering kurang memperhatikan kenyataan sosial, bahkan tidak jarang pekerja tidak mendapatkan hak-hak mereka. Sering para pekerja mendapat perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha, bahkan terkadang harus mengorbankan nyawa untuk mempejuangkan hak-hak pekerja.

Pada sisi lain yang sering menjadi bibit penyebab terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, adalah kurang berkembangnya *sense of mutual understanding*. Dalam menetapkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sering pihak pekerja menerima perjanjian tersebut karena terpaksa, tidak ada pilihan lain bagi mereka selain menerima isi KKB tersebut. Jika pekerja mencoba menolak tidak tertutup kemungkinan pekerja akan menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karena itu perlu diciptakan kondisi yang saling menguntungkan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Apabila masalah *sense of humanity* dan *sense of mutual understanding* tersebut kurang mendapat perhatian dari pengusaha, maka dampak negatifnya adalah akan muncul unjuk rasa dan pemogokan oleh pekerja. Mereka cenderung melakukannya apabila masalah-masalah hubungan industrial yang mereka hadapi tidak dapat mereka selesaikan sesuai dengan harapan.⁸⁴

Kasus-kasus seperti yang dialami oleh beberapa perusahaan besar di Indonesia, yang melibatkan ribuan buruh mengadakan pemogokan dan unjuk rasa, menggambarkan bahwa masalah hubungan industrial saat ini sarat dengan muatan politis yang dikaitkan dengan isu-isu demokrasi dan keterbukaan. Isu-isu ini sering diangkat dan dimanfaatkan untuk mendiskreditkan pengusaha atau

⁸⁴ *Ibid*

kebijakan pemerintah, oleh pihak-pihak tertentu terutama dari kalangan politisi di mana serikat pekerja di perusahaan tersebut berada di bawah kendali atau berafiliasi dengan partainya. Cara yang dilakukan biasanya dengan menyuruh pekerja mogok atau unjuk rasa, kemudian partai yang bersangkutan tampil menawarkan diri sebagai mediator. Menurut Archibald Cox⁸⁵ ada tiga senjata yang dapat digunakan oleh pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, ketiga senjata tersebut adalah:

1. *Their chief reliance was on a wide variety of arguments, persuasion and social pressures aimed at directly at converting workers to the ardent union membership.*
2. *When this was not enough or when enough employers had been organized, but an employer refused to recognize the union unions resorted to strikes, boycotts and picketing.*
3. *Labor unions also sought the support of public opinion. Their appeal was to intellectuals and reformers of all kinds were sympathetic to the cause of organized labor.*

Jadi ketiga senjata yang dimaksud oleh Archibald Cox adalah: aktivitas pekerja dalam serikat pekerja, pemogokan atau boikot dan upaya menarik perhatian intelektual. Dalam praktek, keaktifan pekerja dalam kegiatan serikat pekerja merupakan senjata yang pertama digunakan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan untuk mengangkat posisi mereka sejajar dengan pengusaha. Cara-cara yang ditempuh melalui serikat pekerja, biasanya dilakukan

⁸⁵ Periksa Achibald Cox, at.al. dalam Tjuk Wirawan, "Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Perkebunan Kopi Swasta di Jawa Timur". Disertasi, (Surabaya, 1989), Hlm. 57

dengan mengajukan tuntutan-tuntutan pada pengusaha pada saat merundingkan KKB. Jadi KKB ini merupakan rumusan persyaratan kerja yang dibuat melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha.⁸⁶

Ini berarti bahwa Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 yang merupakan ratifikasi konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 tentang kebebasan berorganisasi dan berunding bersama, mengandung makna bahwa kebebasan berserikat bagi pekerja disertai pula dengan hak berunding untuk membuat KKB, tujuannya untuk merumuskan syarat-syarat kerja pengaturan hak dan kewajiban yang tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Pemogokan sebagai senjata kedua untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, timbul karena tersumbatnya komunikasi diantara pekerja dengan pengusaha. Akibatnya muncul rasa ketidakpuasan terhadap pengusaha berkenaan dengan hak-haknya sebagai pekerja.⁸⁷

Di Indonesia hak untuk mogok dijamin di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak mogok digunakan sebagai upaya terakhir apabila diantara serikat pekerja dengan pengusaha tidak terdapat kesepakatan, sedang pekerja tidak melihat jalan lain untuk mewujudkan tuntutannya. Dari sudut pandang yang demikian ini dapat ditafsirkan bahwa hak mogok merupakan hak yang tidak dapat dipisahkan dan dianggap selalu melekat pada hak berserikat bagi pekerja. Dalam hubungannya dengan pemogokan sebagai senjata bagi pekerja, jika diamati dengan seksama kondisi obyektif yang dapat menimbulkan kerawanan dalam hubungan industrial saat ini, adalah tingkat emosional dan solidaritas pekerja yang sangat tinggi. Pada dasarnya hal ini muncul karena adanya

⁸⁶ *Ibid*

⁸⁷ Payaman J. Simanjuntak, 2002. *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional

tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat, terjadinya kesenjangan sosial ekonomi. Di samping itu, masih kuatnya sifat pengusaha yang kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan kuatnya pengaruh link internasional.⁸⁸

4.2.1 Hak Konstitusional Pekerja untuk Berserikat

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Pekerja (selanjutnya disingkat ASP/B) disusun berdasarkan pertimbangan (1) penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, (2) perlunya pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan (3) penegasan bahwa serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan buruh dan keluarganya.⁸⁹

1. Asas

Serikat buruh, federasi buruh dan konfederasi serikat buruh bebas menentukan asas. Kebebasan ini dibatasi, yaitu tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Meskipun jika dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya, terutama perundang-undangan yang lahir di masa Orde Baru, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 telah membawa pembaruan, tetapi kebebasan menentukan asas adalah hal yang mutlak dan logis. Mutlak dan

⁸⁸ Bahder Johan Nasution, 2015. *Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015

⁸⁹ *Ibid*

logis karena aneka macam organisasi buruh, sesuai dengan kekhususannya masing-masing mutlak dan logis jika berasaskan berbeda.

2. Sifat

Di dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 ditegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung-jawab. Bebas bermakna bahwa dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat buruh sebagai organisasi tidak di bawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Hal ini juga berlaku bagi fedrasi dan konfederasi serikat buruh.

Terbuka bermakna bahwa dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan buruh, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Mandiri bermakna bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Di dalam kepustakaan mandiri atau independen diartikan sebagai "*not dependent on other people things; not controlled by other people or things*"⁹⁰. Kemandirian atau independensi ini amat strategis dan mutlak diperlukan untuk organisasi seperti serikat buruh, sebab ia amat berguna untuk mendukung peran atau fungsinya. Demokratis bermakna bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

⁹⁰ *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University Press, 1995. Hlm. 604-605.

3. Tujuan

Serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya. Agar tujuan ini dapat tercapai, undang-undang memberikan peran penting kepada organisasi buruh.

Pertama, organisasi buruh diberi peran sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Peran atau fungsi ini amat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi buruh. Di dalam perjanjian kerja bersama (*collective bargaining agreements, collective labour agreements*), dicantumkan klausula-klausula yang mendukung kepentingan buruh. Contoh klausula yang mendukung kepentingan buruh adalah klausula yang menegaskan syarat-syarat kerja, jaminan sosial buruh, hak-hak buruh, dan lain-lain. Meskipun pencantuman klausula-klausula tersebut telah melalui proses tawar-menawar dengan pihak pengusaha (*collective bargaining*), tetapi karena organisasi buruh bertujuan melindungi buruh, maka klausula-klausula itu tentu signifikan dengan tujuan tersebut. Di Amerika Serikat, lewat *collective bargaining agreements*, organisasi buruh telah dapat membatasi hak-hak pengusaha.⁹¹

Kedua, organisasi buruh diberi peran sebagai wakil buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan. Di dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2) huruf (b) ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan lembaga

⁹¹ Douglas L. Leslie, *Labor Law*, St. Paul, Minn: West Publishing Co., 1992, Hlm. 272

kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, misalnya dewan pelatihan kerja nasional, dewan keselamatan kerja, atau dewan penelitian upahan. Hal-hal yang dijelaskan oleh penjelasan undang-undang ini bukan merupakan pembatasan atau limitasi, melainkan hanya memberikan contoh saja. Di dalam praktik, fungsi atau peran organisasi buruh sebagai wakil dalam lembaga kerja sama ini dapat berkembang lebih luas lagi. Pembatasannya justru terletak pada konsistensinya terhadap tujuan organisasi buruh sendiri. Sepanjang yang dilakukan oleh organisasi buruh masih dalam lingkup tujuannya, maka hal itu masih dapat dibenarkan.

Timbul pertanyaan, bagaimana jika organisasi buruh mengadakan kerja sama dengan partai politik. Di masa lalu ada pengalaman bahwa hubungan atau kerja sama dengan partai politik yang terlalu dilandasi oleh sifat-sifat sentimental dan emosional tidak selalu menguntungkan buruh, sebab sering tujuan mensejahterakan buruh terabaikan. Hubungan atau kerja sama dengan partai politik dapat saja dilakukan asalkan tetap memperhatikan teori hukum dan filsafat hukum.

Ketiga, organisasi buruh diberi peran untuk ikut serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu sarana yang sering digunakan untuk mewujudkan hal ini adalah perjanjian kerja bersama. Secara rasional organisasi buruh dapat mengusahakan agar konsep-konsep kesejahteraan buruh dicantumkan sebagai klausulan di dalam perjanjian kerja bersama.

Keempat, organisasi buruh diberi peran sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Peran ini amat erat kaitannya dengan peran pertama. Dalam membuat perjanjian kerja bersama, serikat buruh dapat semaksimal mungkin memasukkan sebagai klausula syarat-syarat yang menguntungkan buruh. Hal-hal yang menguntungkan buruh ini harus berasal dari aspirasi nyata para buruh. Dua peran ini amat strategis untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh.

Kelima, organisasi buruh diberi peran sebagai wakil buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Kepemilikan saham oleh buruh dikembangkan dengan tujuan agar buruh benar-benar menjadi bagian dari pemilik perusahaan, dan bukan hanya "merasa memiliki" perusahaan. Apabila sistem ini berhasil, tidak tertutup kemungkinan bahwa pemilik suatu perusahaan (tentu saja yang berbentuk perseroan) adalah buruh sendiri. Konsep ikut memiliki tidak hanya sekedar menjadi slogan saja, melainkan benar-benar dapat diwujudkan.

4. Pembentukan

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (Pasal 5 ayat 1). Penegasan ini jelas. Hak yang ada pada buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh tidak digantungkan pada sesuatu. Hal-hal lain yang terdapat di dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang tidak sejalan dengan penegasan ini harus dipandang tidak berlaku. Hak yang demikian itu sesuai dengan Pasal 2

Convention Number 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise.

Di dalam Pasal 2 ini ditegaskan : "*Workers and employer, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of organization of their own choosing without previous authorisation* (Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain). Konvensi ini telah disahkan oleh Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention Number 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*. Pengesahan Konvensi ini juga berkaitan erat dengan ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Buruh Internasional mengenai Berlakunya Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956)⁹².

Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 98 ini menegaskan: "*Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti union discrimination in respect of their employ*" (Buruh harus memperoleh cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan diskriminasi anti serikat buruh berkaitan dengan pekerjaan mereka). Di samping itu, di dalam ayat (2) ditegaskan:⁹³ "*Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to:*

⁹² Indonesia menjadi anggota ILO (International Labour Organisation) sejak 12 Juli 1950.

⁹³ *Ibid*

- a. make the employment of worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;*
- b. cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours"*

Perlindungan tersebut terutama harus digunakan terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud:

- a. mensyaratkan kepada buruh bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya;*
- b. menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh di luar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan majikan dalam jam kerja.*

Dua hal penting dibawa oleh Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, yaitu (1) buruh berhak membentuk serikat buruh, dan (2) buruh berhak menjadi anggota serikat buruh. Dua hal penting ini sesuai dengan prinsip yang terkandung di dalam dua konvensi, yaitu Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98.

Semakin disadarinya pentingnya serikat buruh untuk mendukung perbaikan kehidupan buruh menumbuhkan niat yang kuat pada para pejuang perburuhan untuk memastikan bahwa pemerintahan di negara-negara di dunia tidak menghalang-halangi munculnya serikat buruh dalam bentuk apa pun. Oleh karena itu, penyediaan pranata hukum bagi

terbentuknya serikat buruh merupakan hal yang amat mendesak. Hal ini pulalah yang menjadi salah satu alasan lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.

5. Hak

Serikat pekerja, federasi atau konfederasi yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. mewakili buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. mewakili buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan buruh;
5. melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penegasan tersebut tercantum di dalam Pasal 25 ayat (1). Sebagaimana telah diuraikan di dalam sub bab 7 bahwa secara *a contrario*, harus ditafsirkan bahwa serikat buruh, federasi atau konfederasi serikat buruh yang tidak mempunyai nomor bukti pencatatan tidak berhak melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur di dalam pasal tersebut. Di samping itu undang-undang juga mengakui hak serikat buruh, federasi atau konfederasi serikat buruh untuk berafiliasi dan atau bekerja sama dengan serikat buruh internasional dan atau organisasi internasional lainnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UK) juga menegaskan hak pekerja untuk berserikat.

Pasal 104 UK menegaskan, "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh". Fungsi penting serikat pekerja diatur dalam Pasal 116 UK. Pasal 116 UK menegaskan, "Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha". Perjanjian kerja bersama penting karena di sinilah diharapkan serikat pekerja mampu memperjuangkan kepentingan pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja, misalnya upah, upah lembur, waktu kerja, cuti, dan lain-lain.

Pasal 119 ayat (1) sampai dengan ayat (3) dan Pasal 120 ayat (1) sampai dengan ayat (3) UK mengatur lebih lanjut tentang serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

6. Perlindungan Hak Berorganisasi

Hak berorganisasi merupakan hak yang amat prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hal ini tercantum di dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 29.

Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;

- b. tidak membayarkan atau mengurangi upah buruh;
- c. melakukan intimidasi;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat buruh;

Berkaitan dengan perlindungan hak berorganisasi ini, Pasal 8 Konvensi ILO Nomor 87 perlu pencermatan tersendiri. Pasal 8 ayat (1):

"In exercising right provided for in this convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collective, shall respect the law of the land" Dalam melaksanakan hak-haknya berdasarkan konvensi ini parapekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, baik perseorangan atau organisasi bersama lainnya, harus tunduk pada hukum nasional.

Pasal 8 ayat (2):

"The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be applied as to impair, the guarantes provided for in this convention" Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam konvensi ini.

Dalam melaksanakan hak-haknya, baik organisasi buruh maupun pengusaha, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Untuk menghindari penekanan atau pembatasan hak berorganisasi tersebut lewat hukum nasional, di dalam Pasal 8 ayat (2) ditegaskan bahwa hukum nasional tidak boleh memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin di dalam Konvensi ILO Nomor 87. Dua ayat di dalam pasal ini merupakan

jalinan logis. Namun demikian, karena ayat (2) dapat ditafsirkan amat subjektif, maka kenyataannya hak-hak berorganisasi itu sering diperlemah atau dibatasi.

7. Pembubaran

Undang-undang memberikan kemungkinan bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Namun demikian, undang-undang tidak memberikan makna khusus terhadap "bubar"-nya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Kata "bubar" yang tercantum di dalam Pasal 37 dapat dipahami sebagai tidak adanya lagi sesuatu yang semula ada. Kata "bubar" berasal dari bahasa Jawa "bar" atau "bubar", yang selalu menunjuk pada pengertian tidak adanya lagi suatu kumpulan atau gabungan atau kerumunan. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata "bubar" diartikan sebagai (1) bercerai-berai, (2) selesai, (3) ditiadakan. Apa pun makna yang hendak diberikan terhadap kata "bubar" yang tercantum di dalam Pasal 37 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 haruslah semakna atau sejalan dengan makna asalnya, sebab undang-undang tidak memberikan makna khusus terhadapnya.

Pasal 37 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bubar dalam hal:

- a. Dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- b. Perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selamanya yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja bagi seluruh buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap

buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

c. Dinyatakan dengan putusan pengadilan.

Hal yang ditegaskan di dalam huruf (a) tidak menimbulkan persoalan. Akan tetapi, yang ditegaskan di dalam huruf (b) dan huruf (c) mungkin menimbulkan persoalan. Kemungkinan persoalan yang timbul sebagai akibat penegasan di dalam huruf (b) adalah sebagai berikut. Kalau serikat buruh bubar karena perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang diikuti oleh pemutusan hubungan kerja, maka hal ini adalah logis menurut hukum. Akan tetapi belum tentu demikian halnya jika yang dibicarakan adalah federasi atau konfederasi serikat buruh. Sebagaimana diatur di dalam Pasal 6 dan Pasal 7, federasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat buruh.

Menurut Pasal 38 ayat (1) pengadilan dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh apabila (a) serikat buruh, federasi serikat buruh dan konfederasi serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan (b) pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Di dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kejahatan terhadap keamanan negara adalah kejahatan yang diatur di dalam Buku II Bab I *Wetboek van Strafrecht* (Kitab Undang-undang Hukum Pidana) dan Undang-undang Nomor 27 Tahun 1999 tentang Perubahan Kitab Undang-undang Hukum Pidana yang Berkaitan dengan Kejahatan terhadap Keamanan Negara. Buku II Bab I KUHP ini terdiri atas 26 pasal, yaitu Pasal 104 sampai dengan Pasal 129. Oleh Undang-undang Nomor 27 Tahun 1999 di antara Pasal 107 dan Pasal 108 ditambahkan enam pasal baru, yaitu Pasal 107 a, Pasal 107 b, Pasal 107 c, Pasal 107 d, Pasal 107 e, dan Pasal 107 f. Ancaman terberat di antara Pasal-Pasal yang berkaitan dengan keamanan negara tersebut adalah pidana mati, misalnya Pasal 104 KUHP. Ada pasal-pasal lain, baik di dalam maupun di luar KUHP yang juga diancam pidana mati, misalnya Pasal 340 KUHP.

Meskipun demikian pengadilan tidak dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang pengurus dan atau anggotanya, atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh melakukan kejahatan selain yang ditentukan oleh Pasal 38 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000. Penegasan ini berarti bahwa jika ada pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh, melakukan tindak pidana pembunuhan berencana (Pasal 340 KUHP) dan dipidana seumur hidup, maka pengadilan tidak dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh itu. Sumber hukum materiil lahirnya Pasal 38 Undang-undang Nomor

21 Tahun 2000 dapat ditelusuri, tetapi kesulitan-kesulitan yang timbul sebagai akibat tindak pidana tertentu lainnya selain yang diatur di dalam Pasal 38 tersebut juga harus mendapat pencermatan tertentu.

Apabila putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana sebagaimana diatur di dalam Pasal 38 ayat (1) lama pidananya (hukumannya) tidak sama, maka sebagai dasar gugatan pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh adalah putusan yang memenuhi syarat. Misalnya ada sepuluh pelaku, yang masing-masing dipidana setahun, dua tahun, tiga tahun, empat tahun, lima tahun, enam tahun, tujuh tahun, delapan tahun, sembilan tahun, dan sepuluh tahun, maka yang dapat dijadikan dasar pembubaran adalah yang pidananya lima tahun atau lebih.

Gugatan pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan. Bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak melepaskan para pengurusnya dari tanggung-jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain.⁹⁴

Pengurus dan atau anggota serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan serikat buruh, federasi dan konfederasi dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh lain selama tiga tahun sejak putusan pengadilan

⁹⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005. Hlm. 46

mengenai pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁹⁵

4.2.2 Hak Anggota Serikat Pekerja Menjadi Pengurus Serikat Buruh

Undang-Undang No.21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada bulan Juli 2000 lalu, dan mulai diberlakukan pada tanggal 4 Agustus 2000. Undang-undang tersebut merupakan kewajiban yang harus dijalankan Indonesia setelah meratifikasi Konvensi ILO No.87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi, sekaligus mengganti berbagai peraturan pemerintah tentang pendaftaran organisasi buruh. Undang-undang ini menjamin:

1. Hak pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat;
2. Hak serikat untuk melindungi, membela dan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya; dan
3. Perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminatif dan intervensi anti-serikat.

Berdasarkan undang-undang ini serikat harus didaftarkan ke badan pemerintah yang menangani urusan perburuhan, dan harus memenuhi berbagai persyaratan dasar menyangkut AD/ART, hak dan kewajiban anggota serta pengurus, administrasi keuangan, kepemilikan properti dan pembubaran organisasi. Undang-Undang No.21/2000 dibagi menjadi 15 bab, dengan uraian sebagai berikut:⁹⁶

⁹⁵ Ibid

⁹⁶ Payaman J. Simanjuntak, 2002. *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional

1. Bab I Ketentuan Umum

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain.

2. Bab II Dasar Hukum, Sifat dan Tujuan

Serikat wajib menerima, dan dasar hukum mereka tidak boleh bertentangan dengan, ideologi negara Pancasila dan UUD 45 (lihat Pasal 2). Pasal 3 menyatakan bahwa serikat harus bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. Fungsi serikat mencakup pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan industrial, mewakili pekerja di dewan atau lembaga yang terkait dengan urusan perburuhan, serta membela hak dan kepentingan anggota (lihat Pasal 4).

3. Bab III Bentuk Serikat

Undang-undang ini mengatur tentang tingkatan organisasi serikat, yakni serikat pekerja/serikat buruh; federasi serikat; konfederasi serikat. Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggota minimal 10 orang pekerja (Pasal 5).

Beberapa serikat buruh dapat membentuk dan menjadi anggota sebuah federasi serikat. Sebuah federasi harus dibentuk oleh minimal 5 serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 6). Beberapa federasi dapat membentuk dan bergabung menjadi anggota konfederasi serikat.

Konfederasi harus dibentuk minimal oleh 3 federasi (Pasal 7). Pengaturan serikat harus meliputi berbagai ketentuan, antara lain nama dan simbol; dasar hukum dan tujuan; tanggal pembentukan; alamat sekretariat; keanggotaan dan administrasi; sumber pendanaan dan pertanggungjawaban; serta ketentuan tentang perubahan peraturan ini (Pasal 11). Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota sebuah federasi dapat memakai peraturan federasinya, demikian pula federasi

dapat memakai peraturan konfederasi dimana ia bergabung (lihat Penjelasan UU).

4. Bab IV Keanggotaan

Keanggotaan serikat harus ditentukan berdasarkan peraturan organisasinya (Pasal 13). Kendati demikian, serikat tidak boleh membatasi keanggotaan atau melakukan diskriminasi berdasarkan paham politik, agama, etnis atau jenis kelamin (Pasal 12).

Seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat di tempat kerja [Pasal 14], dan pekerja yang duduk dalam berbagai posisi manajerial di tempat kerja tidak boleh menjadi pengurus serikat (Pasal 15). Seorang pekerja dapat memutuskan keanggotaannya dari sebuah serikat secara tertulis (Pasal 17).

Sebuah serikat pekerja/serikat buruh hanya boleh bergabung dengan satu federasi serikat, dan demikian pula sebuah federasi hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi (Pasal 16).

5. Bab V Pemberitahuan dan Pencatatan

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi yang telah dibentuk harus memberitahukan keberadaannya kepada badan pemerintah setempat yang menangani urusan perburuhan. Surat pemberitahuan melampirkan juga daftar nama anggota pendiri dan pengurusnya, serta satu buah salinan peraturan organisasi (Pasal 18). Badan pemerintah setempat harus mencatat serikat yang telah memenuhi persyaratan dan memberikan nomor pendaftaran kepadanya dalam kurun waktu 21 hari kerja setelah tanggal pemberitahuan (Pasal 20 (1)). Apabila sebuah serikat belum memenuhi persyaratan yang diminta, maka alasan penundaan pendaftaran dan pemberian nomor pendaftaran kepadanya harus diserahkan oleh badan pemerintah setempat dalam tenggang waktu 14 hari setelah tanggal penerimaan surat pemberitahuan (Pasal 20 (2) dan (3)).

Serikat harus memberitahukan badan pemerintah diatas bila terjadi perubahan dalam peraturan organisasinya (Pasal 21). Badan pemerintah

tersebut harus menjamin bahwa buku pendaftaran serikat terbuka untuk diperiksa dan dapat diakses masyarakat luas (Pasal 22). Serikat yang telah memiliki nomor pendaftaran wajib menyerahkan pemberitahuan tertulis tentang keberadaan mereka kepada pengusaha yang terkait (Pasal 23).

Dalam bab lima ini juga diterangkan bahwa prosedur pendaftaran serikat buruh diatur melalui Keputusan Menteri (Pasal 24). Keputusan Menteri No.16/MEN/2001 tentang Prosedur Pendaftaran Resmi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur tentang prosedur dan formulir yang digunakan dalam menyusun surat pemberitahuan kepada badan pemerintah tingkat Kabupaten dimana serikat yang bersangkutan berdomisili, serta tugas badan pemerintah untuk melakukan pencatatan dan pelaporan. Keputusan ini mengatur sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi serikat, yaitu: mengumumkan pembentukannya; perubahan AD/ART atau domisili; bantuan keuangan dari luar negeri; dan pembubaran organisasi.

Keputusan tersebut juga mengharuskan badan pemerintah setempat untuk memberi laporan triwulan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) mengenai jumlah serikat yang sudah terdaftar di tingkat kabupaten, perubahan domisili atau AD/ART serikat, bantuan dana dari luar negeri dan pembubaran serikat (Pasal 10 dan Lampiran XI Kep. No.16/Men/2001).

6. Bab VI Hak dan Kewajiban Serikat

Serikat yang sudah memiliki nomor pendaftaran berhak melakukan perundingan PKB dengan pihak manajemen, mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial di dewan dan lembaga perburuhan, dan mengadakan kegiatan perburuhan selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum (Pasal 21). Serikat wajib melindungi anggota dari

pelanggaran terhadap hak-haknya, meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, serta menjalankan tugas sesuai peraturan (Pasal 27). Ia dapat bergabung dan/ atau bekerja sama dengan serikat buruh internasional dan organisasi internasional lainnya, selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum nasional (Pasal 26).

7. Bab VII Perlindungan Hak Berorganisasi

Setiap orang dilarang terlibat dalam tindakan yang bertujuan untuk mencegah pekerja membentuk serikat, menjadi atau tidak menjadi anggota atau pengurus serikat, maupun melaksanakan atau tidak melaksanakan kegiatan serikat. Tindakan yang dimaksud antara lain: pemecatan, skorsing atau tindakan yang merugikan pekerja sehubungan dengan pekerjaannya, menahan atau mengurangi upah, melakukan intimidasi dan berkampanye menentang pembentukan serikat (Pasal 28).

Pengusaha harus memperbolehkan pengurus dan anggota serikat yang meminta ijin dari pekerjaannya, guna melangsungkan kegiatan serikat sebagaimana ditentukan dalam PKB atau seperti yang telah disetujui kedua belah pihak (lihat Pasal 29 dan Penjelasan).

8. Bab VIII Keuangan dan Aset

Keuangan dan aset serikat harus dikelola sesuai dengan peraturan organisasi (Pasal 33), dan harus dipisahkan dari keuangan serta aset pengurus dan anggota (Pasal 32). Pengurus serikat bertanggung jawab atas penggunaan atau pengelolaan keuangan dan aset tersebut, dan wajib mencatat serta menyerahkan laporan keuangan kepada anggotanya (Pasal 34).

Pengurus serikat harus melaporkan setiap bantuan dana tanpa syarat dari luar negeri kepada badan pemerintah di bidang perburuhan, sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan nasional. Bantuan ini harus digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota (Pasal 31).

9. Bab IX Penyelesaian Perselisihan antar-Serikat

UU No.21/2000 mengatur tentang perselisihan keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban serikat (Pasal 1 dan 35), dan bahwa perselisihan tersebut harus diselesaikan sesuai hukum (Pasal 36).

10. Bab X Pembubaran Serikat

Serikat dibubarkan apabila: dinyatakan oleh anggota sebagaimana diatur dalam AD/ART; perusahaan tempat anggotanya bekerja ditutup, sehingga hubungan kerja berakhir dan pengusaha telah memenuhi kewajibannya kepada pekerja; atau diputuskan oleh pengadilan (Pasal 37).

Pengadilan dapat membubarkan serikat bila dasar hukumnya bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, atau jika pengurus dan/atau anggotanya dihukum karena tindak kejahatan terhadap Keamanan Negara (lihat Penjelasan), dan dijatuhi hukuman penjara lima tahun atau lebih (Pasal 38).

11. Bab XI Pengawasan dan Penyelidikan

Bab ini mengatur tentang pelaksanaan peran pengawas ketenagakerjaan dari pemerintah (Pasal 40), serta fungsi dari kelompok pegawai negeri tertentu sebagai penyidik dalam kaitannya dengan masalah kriminal (Pasal 41).

12. Bab XII Hukuman atas Pelanggaran terhadap Undang-undang ini

Hukuman yang dimaksud meliputi pencabutan nomor pendaftaran apabila serikat yang bersangkutan gagal memenuhi syarat-syarat tertentu (misalnya mengumumkan perubahan AD/ART atau melaporkan bantuan keuangan internasional) (Pasal 42), serta denda dan hukuman penjara bagi mereka yang melanggar Pasal 28, yaitu intervensi terhadap hak berorganisasi (Pasal 43).

13. Bab XIII - Peraturan-peraturan Lain

Dalam Pasal 44 (1) disebutkan bahwa, Pegawai negeri memiliki kebebasan untuk berkumpul dan hak untuk berorganisasi. Pelaksanaan atas hak-hak tersebut akan diatur oleh undang-undang yang terpisah.

14. Bab XIV – Peralihan
15. Bab XV - Pemberlakuan Undang-undang ini Pengamatan

Perlu dicatat bahwa ada beberapa hal yang masih tidak jelas dalam UU No.21/2000. Sejumlah kalangan telah mengakui bahwa undang-undang ini mengandung banyak celah sehingga akan menimbulkan kesulitan dalam penerapannya. Sebagai contoh, persoalan tentang kewajiban badan pemerintah pusat, propinsi dan daerah setempat, serta bagaimana menerapkan kewajiban-kewajiban tertentu menurut undang-undang ini. Di samping itu, dilaporkan bahwa terjadi perbedaan dan inkonsistensi dalam proses pendaftaran di tingkat yang berbeda.

Undang-undang ini juga tidak mengatur secara rinci berbagai hal menyangkut administrasi serikat (misalnya penyelenggaraan pemilihan dan pemeriksaan keuangan) dan persoalan perwakilan dalam perundingan bersama (misalnya bila dijumpai lebih dari satu serikat yang terdaftar di satu perusahaan). Oleh karena itu tidak diragukan lagi bahwa perlu pertimbangan yang seksama dalam melaksanakan, mengawasi dan mungkin merevisi undang-undang ini di masa mendatang.

4.2.3 Larangan bagi Pekerja Menjadi Pengurus Serikat Pekerja dalam Perspektif Hak Konstitusional Konvensi ILO

Implementasi kebebasan berserikat bagi pekerja, dalam bentuk serikat pekerja awal mulanya didirikan di Inggris pada tahun 1864. Sejak saat itu serikat pekerja terus berkembang baik pada tingkat nasional, regional maupun internasional. Puncak perkembangannya terjadi pada tahun 1919 ketika berdirinya "*International Labour Organization*" (ILO) sebagai organisasi

perburuhan internasional. Pada konferensi umum ILO di Philadelphia diterima deklarasi ILO yang menegaskan bahwa prinsip-prinsip deklarasi dapat diterapkan di seluruh dunia.⁹⁷

Prinsip pokok organisasi perburuhan internasional didasarkan pada perlindungan dan penghormatan terhadap kebebasan berserikat, prinsip keadilan sosial dan penghapusan kemiskinan. Jika ditelaah dari sejarah perkembangannya, ILO sebagai salah satu badan PBB berbeda dengan badan-badan lainnya. Perbedaan itu terlihat terutama dari hal-hal yang berhubungan dengan prinsip keadilan sosial. Perbedaan itu dapat dilihat dari mukaddimah konstitusi ILO yang dimulai dengan kalimat "*Whereas Universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice*".⁹⁸ Dari pernyataan tersebut terlihat begitu kuatnya komitmen organisasi tersebut terhadap pencapaian keadilan sosial sebagai tujuan.

Ide merumuskan keadilan sosial dalam konstitusi ILO ini tampaknya diilhami atau mendapat pengaruh yang kuat dari Mashab Keynes yang membangun teorinya berlandaskan hukum-hukum ekonomi, yaitu mengenai tercapainya equilibrium dengan *full employment* dan *full production* dengan bantuan campur tangan negara. Di dalam teori keadilan Aristoteles tentang keadilan distributif menghendaki adanya keterlibatan negara secara ekstensif memberikan kepada warga negara apa yang menjadi haknya yang dikenal dengan sebutan *suum quique tribuere*. Dalam perkembangannya kemudian

⁹⁷ Bahder Johan Nasution, *Hak Anggota Serikat Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jambi: Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam Volume 5, Nomor 2, Oktober 2015; ISSN 2089-0109. Hlm. 3

⁹⁸ Periksa Mukaddimah Konstitusi ILO dimulai dengan kalimat: Karena perdamaian dunia yang abadi hanya dapat terbentuk jika didasarkan pada keadilan sosial. Baca juga Ian Browlie, *Doumen-dokumen Pokok Mengenai Hak Asasi Manusia*, terj. Beriansyah, (Jakarta: UI-Press, 1993), 227.

konsep keadilan komutatif juga memerlukan campur tangan negara dalam banyak hal agar tercapai keseimbangan dan persamaan, misalnya dengan pengaturan dengan kekuatan-kekuatan ekonomi yang tidak seimbang yang menimbulkan persaingan, pemerasan dan kejahatan di bidang perekonomian.⁹⁹

Dalam hal ini dituntut adanya tindakan "*rendering to everyone his owri*" Oleh karena itu harus diserahkan segala sesuatunya kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Mengenai istilah kepada setiap orang tersebut di dalamnya terkandung makna tentang penghormatan terhadap kebebasan berserikat sebagaimana dikemukakan oleh Drummond¹⁰⁰ bahwa keadilan mengandung "*certain equality*" yaitu persamaan derajat diantara sesama manusia. Jadi keadilan telah memberikan hubungan yang seimbang diantara sesama manusia serta memberikan apa yang menjadi haknya dan menjadi kebebasan diantara mereka yang ingin memperoleh keadilan tersebut.¹⁰¹

Dalam konteks ini untuk mensintesakan pengertian keadilan dengan konsep penghormatan terhadap kebebasan berserikat sebagai bagian dari hak asasi manusia, adalah bahwa hak yang merupakan bagian dari suatu keadilan tumbuh dari konsep penghormatan terhadap hak asasi manusia. Penghormatan itu merupakan sesuatu yang melekat dengan hakekat diri dan pada akhirnya sesuatu yang berhubungan dengan tujuannya yang abadi, dalam hal inilah hak alamiah atau *natural right* berasal dan secara sah dipertahankan sebagai miliknya, hak tersebut dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan hidupnya, baik yang bersifat temporer maupun yang abadi, hal ini

⁹⁹ *Ibid*

¹⁰⁰ William Frederick Drummond, *Social Justice*, (Milwaukee: The Bruce Publishing Company, 1995). Hlm. 14

¹⁰¹ Bahder Johan Nasution, *Op, Cit.*, Hlm. 53

mengandung pengertian bahwa penentuan hak seseorang sangat terkait atau sangat tergantung pada pengakuan orang lain. Lebih jauh dari itu karena manusia pada dasarnya secara alamiah merupakan makhluk sosial yang hidup bersama dengan manusia lainnya serta mempunyai kehormatan dan hak yang sama, maka hak alamiah yang menjadi miliknya itu harus dibatasi.¹⁰² Batasannya adalah hak dan kebebasan orang lain, sehingga pada setiap hak yang timbul selalu muncul kewajiban untuk menghormatinya secara timbal balik, sehingga dengan demikian sebenarnya *equal rights mean limited rights* setiap orang tidak boleh menggunakan haknya sedemikian rupa sehingga mengganggu orang lain, akan tetapi manusia sebagai makhluk sosial tentu saja tidak bisa disibukkan dengan hal-hal yang bersifat menggunakan haknya semata-mata, manusia harus pula bekerjasama dengan sesamanya untuk membangun sesuatu yang baik dan berguna untuk kehidupan bersama.¹⁰³

Pengaturan hukum dan penerapan kebebasan berserikat bagi pekerja sudah merupakan atau menjadi standar yang essential bagi ILO. Jaminan terhadap kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi yang diatur dalam Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949, tentang hak untuk berorganisasi dan berunding bersama mengandung pengertian bahwa setiap pekerja bebas membentuk serikat pekerja sesuai dengan keinginannya atau bergabung dengan serikat pekerja yang sesuai dengan pilihannya. Kedua konvensi tersebut telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, sehingga tidak ada alasan untuk tidak memberi kebebasan bagi

¹⁰² *Ibid*

¹⁰³ *Ibid*

pekerja menggunakan haknya untuk berserikat sebagai bagian dari asasi manusia.¹⁰⁴

Ratifikasi merupakan pengesahan yang terakhir dan mempunyai fungsi mengikat perjanjian, demikian pendapat Oppenheim¹⁰⁵ dalam bukunya mengatakan: *Ratification is the term for the final confirmation given by the parties to an international treaty concluded by their representatives. Although a treaty is concluded as soon as the mutual consent is manifest for acts of the duly authorised representatives, its binding force is, as a rule, suspended till ratification is given.* Senada dengan itu Strake mengatakan sebagai berikut: *Treaties go under a variety of names, some of which indicate a difference in procedure or greater or a lesser degree of formality, Thus besides the term "treaty" itself the following titles have been given: (r) Convention etc.*¹⁰⁶

Dilihat dari sudut pandang kebebasan berserikat sebagai bagian dari hak asasi manusia maksud dari konvensi tersebut adalah:

1. Menjamin kebebasan pekerja untuk menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja.
2. Melindungi pekerja terhadap campur tangan pengusaha dalam hal-hal yang berhubungan dengan serikat pekerja.
3. Melindungi serikat pekerja terhadap campur tangan pengusaha dalam pendirian, cara kerja serta cara mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh majikan atau yang disokong dengan uang atau cara lain oleh pengusaha.

¹⁰⁴ Bahder Johan Nasution, *Op, Cit., Hak Anggota...* Hlm. 302

¹⁰⁵ I. Oppenheim, *International Law*, (New York: Oxford University Press, 1947), Hlm.813

¹⁰⁶ J.G. Starke, *An Introduction to International Law*, (Berkley and Los Angles: University of California, 1954), Hlm. 295.

4. Menjamin penghargaan hak berorganisasi.
5. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan kesepakatan kerja bersama.

Pengaturan kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (*right*) yang antara lain meliputi:¹⁰⁷

1. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
2. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
3. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitasnya secara bebas dan mandiri;
4. Hak membuat program kerja organisasi;
5. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatan organisasinya;
6. Hak untuk melakukan kerjasama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja pada tingkat internasional;
7. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
8. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
9. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

Dalam praktek, pengaturan penggunaan hak kebebasan berserikat selama ini, menunjukkan adanya ketidakseriusan dalam mengimplemtasikan hak tersebut. Jaminan perlindungan dan penegakan hukum terhadap kebebasan berserikat sebagaimana dimuat dalam berbagai ketentuan perundang-undangan, terkesan adanya ketidak sinkronan antara peraturan yang satu dengan yang lain. Secara substansial hal ini tidak sesuai dengan prinsip mengenai kebebasan berserikat, sebab hak berserikat bagi pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 1945 dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 jo. Konvensi ILO Nomor 87

¹⁰⁷ Bahder Johan Nasution, *Op, Cit., Hak Anggota .,.,, Hlm. 56*

tahun 1948, memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan haknya membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, bebas dan bertanggung jawab secara mandiri dan demokratis membentuk organisasi pekerja tanpa harus dipersyaratkan dengan persetujuan pekerja dalam jumlah tertentu.¹⁰⁸

Hal lain yang bersifat mengurangi kebebasan berserikat bagi pekerja, terutama selama pemerintahan orde baru, ialah dengan tidak diakuinya pendirian serikat pekerja di luar FBSI (SPSI). Pemerintah orde baru pada masa itu, hanya mengakui SPSI sebagai satu-satunya wadah berhimpunnya pekerja dalam bentuk serikat pekerja. Sikap pemerintah yang demikian ini sebenarnya dapat dianggap sebagai pengingkaran terhadap penggunaan kebebasan berserikat. Dengan demikian, jelas bahwa dalam masa pemerintahan orde baru, penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja banyak mengalami hambatan akibat belum adanya kemauan pemerintah, untuk memberi kebebasan kepada pekerja membentuk serikat pekerja secara bebas, mandiri, terbuka dan demokratis tanpa campur tangan pemerintah.

Terjadinya perubahan pemerintahan sebagai akibat adanya reformasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk perubahan di bidang politik dan hukum, membawa perubahan terhadap perkembangan hukum ketenagakerjaan. Perubahan ini secara langsung mempunyai implikasi terhadap penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja, yaitu kebebasan berserikat memperoleh tempat yang wajar. Untuk mendirikan serikat pekerja bebas dari berbagai macam bentuk persyaratan perizinan yang selama orde baru dijadikan

¹⁰⁸ *ibid*

sebagai alat untuk menghambat penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja.¹⁰⁹

Indonesia secara hukum telah mengesahkan Konvensi ILO No. 87/1948 yang bisa menjadi referensi dasar hukum perlindungan hak berorganisasi dan hak berserikat. UU No. 21/2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh juga memberikan ruang dan perlindungan pada setiap pekerja untuk mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja. Konvensi ILO No. 98/1949 tentang hak berorganisasi dan hak untuk melakukan perundingan kerja bersama juga telah diratifikasi, konvensi ini memberikan peran perlindungan yang lebih luas dan hak serikat pekerja atas nama pekerja untuk melakukan perundingan dengan manajemen untuk perbaikan dan peningkatan syarat-syarat dan kondisi kerja.¹¹⁰

Serikat pekerja adalah hak melekat bagi pekerja, *worker rights is human rights*. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 23 dengan jelas menyatakan hak tersebut: ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengganguran; ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan

¹⁰⁹ Abdul Hakim,. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003. Hlm. 23

¹¹⁰ Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011. Hlm. 3

perlindungan sosial lainnya; ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.¹¹¹

Hak tersebut dikuatkan dengan Konvensi ILO yang telah diratifikasi (atau disahkan) oleh pemerintah Indonesia seperti yang dimaksudkan di atas. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keppres No. 83 tahun 1998. Prinsip dari konvensi ini adalah memberikan jaminan kebebasan kepada pekerja untuk mendirikan organisasi serikat pekerja dan menjamin bahwa kebebasan tersebut dilindungi tanpa adanya campur tangan dari institusi public. Sedangkan Konvensi ILO No. 98/1945 tentang Hak Berorganisasi dan melakukan Perundingan Bersama secara prinsip menguatkan konvensi sebelumnya bahwa hak pekerja untuk dilindungi dari berbagai tindakan atau undang-undang diskriminatif terhadap serikat pekerja dan memastikan peningkatan perundingan bersama dan sekaligus mempertahankan otonomi para pihak dan sifat sukarela dari negosiasi sebagai maksud untuk menentukan syarat-syarat dan kondisi-kondisi kerja.¹¹²

4.3 Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja

Alinea ketiga dari Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yaitu negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak

¹¹¹ *ibid*

¹¹² *Ibid.* hlm. 4

atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Buruh adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia¹¹³.

Berkaitan dengan pemenuhan hak-hak konstitusional pekerja, Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 menyatakan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Dalam Pasal 6 dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Begitu pula dalam Pasal 104 ayat (1) pada undang-undang yang sama menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.¹¹⁴

Dengan kata lain kebijakan apapun yang diatur oleh pemerintah pada bidang ketenagakerjaan diharapkan tidak melanggar atau menciderai hak-hak konstitusional pekerja dimaksud. Jika dijabarkan lebih lanjut maka pemaknaan hak konstitusional sebagaimana Pasal 5 dan 6 tersebut memberikan pengertian bahwa didalam relasi hubungan kerja secara hukum tidak dibenarkan adanya

¹¹³ Asikin, Zaenal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002. Hlm. 12

¹¹⁴ *Ibid*

perbedaan perlakuan, perbedaan *reward* terhadap pekerja sepanjang menurut asas dalam hukum ketenagakerjaan perbedaan dimaksud tidak patut terjadi.

Menurut Archibald Cok¹¹⁵ ada tiga senjata yang dapat digunakan oleh pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, ketiga senjata tersebut adalah:

1. *Their chief reliance was an a wide variety of arguments, persuasion and social pressures aimed at directly at converting workers to the ardent union membership.*
2. *When this was not enough or when enough employers had been organized, but an employer refused to recognize the union unions resorted ti strikes, boycottte and picketing.*
3. *Labor unions also sought the support of public opinion. Their appeal was to intellectuals and reformers of all kinds were synpatetic to the cause of organized labor.*

Jadi ketiga senjata yang dimaksud oleh Archibald Cox adalah: aktivitas pekerja dalam serikat pekerja, pemogokan atau boikot dan upaya menarik perhatian intelektual.

Dalam praktek, keaktifan pekerja dalam kegiatan serikat pekerja merupakan senjata yang pertama digunakan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan untuk mengangkat posisi mereka sejajar dengan pengusaha. Cara-cara yang ditempuh melalui serikat pekerja, biasanya dilakukan dengan mengajukan tuntutan-tuntutan pada pengusaha pada saat merundingkan KKB. Jadi KKB ini merupakan rumusan persyaratan kerja yang dibuat melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Ini berarti bahwa Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 yang merupakan ratifikasi konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 tentang kebebasan berorganisasi dan berunding bersama, mengandung makna bahwa kebebasan berserikat bagi pekerja disertai pula

¹¹⁵ Periksa Achibald Cox, at.al. dalam Tjuk Wirawan, "Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Perkebunan Kopi Swasta di Jawa Timur". Disertasi, (Surabaya, 1989), Hlm. 57.

dengan hak berunding untuk membuat KKB, tujuannya untuk merumuskan syarat-syarat kerja atau pengaturan hak dan kewajiban yang tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Pemogokan sebagai senjata kedua untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, timbul karena tersumbatnya komunikasi diantara pekerja dengan pengusaha. Akibatnya muncul rasa ketidakpuasan terhadap pengusaha berkenaan dengan hak-haknya sebagai pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan fungsi ini, serikat pekerja berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Undang-Undang menjamin serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Karena itu, jangan ragu untuk berjuang. Percayalah, bahwa nasib suatu kaum tidak akan berubah jika kaum itu sendiri tidak berjuang untuk merubahnya.

Karakteristik Serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan, dengan penjabaran:¹¹⁶

- a. Tidak terikat; Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat tidak dipengaruhi atau dikendalikan oleh pihak-pihak lain. Sebagai contoh, serikat harus bebas menentukan rencana kerjanya, Namun apabila sebuah

¹¹⁶ ILO, *Undang-undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Seikat Buruh* (Buku Panduan), Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2002. Hlm. 18

serikat menjadi anggota federasi atau konfederasi, ia terikat oleh peraturan organisasi federasi dan konfederasi tersebut. Dengan demikian wajar bila federasi dan konfederasi, yang termasuk dalam kategori pihak-pihak lain., akan mempengaruhi perkembangan rencana kerja serikat tersebut.

- b. Terbuka; Dalam menerima anggota dan/atau membela kepentingan pekerja, serikat tidak boleh melakukan diskriminasi berdasarkan aliran politik, agama, suku atau gender.
- c. Independen; Pengoperasian dan pengembangan organisasi harus didasarkan pada kemandirian tanpa dikendalikan oleh pihak diluar organisasi. Seperti telah dijelaskan, pihak-pihak lain. Tidak termasuk federasi dan konfederasi dimana ia berafiliasi.
- d. Demokratis; Prinsip-prinsip demokrasi ditegakkan dalam pembentukan, pemilihan pengurus dan dalam mempertahankan serta menjalankan hak dan kewajiban organisasi, Karena pembentukan serikat merupakan perwujudan demokratisasi dalam sebuah masyarakat yang lahir dari kebebasan berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat, maka dengan sendirinya prinsip-prinsip demokrasi harus ditegakkan dalam penataan atau pengoperasian serikat.
- e. Dapat Dipertanggungjawabkan; Dapat bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara dalam mencapai tujuannya dan melaksanakan hak dan kewajibannya. Bertanggung jawab kepada masyarakat termasuk bertanggung jawab untuk menjamin kelangsungan aliran produksi dan jasa, baik dalam bentuk barang maupun jasa, demi kebaikan konsumen/ masyarakat secara umum.

Larangan terhadap anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja karena kedudukannya yang mewakili pengusaha pada dasarnya bertentangan dengan hak konstitusional pekerja. Berdasarkan ketentuan dimaksud maka pengaturan ke depan agar hak konstitusional pekerja tetap diakomodasikan dalam pengaturan hukumnya maka ketentuan dimaksud kelak adalah :

1. Ketentuan hukum yang melarang anggota Serikat Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh Pasal 15 atas pertimbangan kepastian hukum dan keadilan seharusnya dilakukan revisi.
2. Hasil revisi patut mengindikasikan baik secara implisit dan eksplisit tidak melarang anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja meskipun kedudukan yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja.
3. Alternatif lain, melarang pekerja yang mewakili pengusaha dalam kedudukannya untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja sehingga pengaturan itu tidak ambigu.

4.3.1 Peran Serikat Pekerja Dalam Suatu Perusahaan

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan

pekerjaan serta menerima imbalan secara adil. Demikian juga di dalam Pasal 28 E Ayat (3) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pengertian dari ketentuan tersebut adalah bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, jenis kelamin, agama dan lain-lain, berhak untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebutlah yang sangat berperan membuat manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya. Konsep hak dasar mulai diperjuangkan setelah manusia merasakan adanya kelemahan dari teori perjanjian yang diperkenalkan oleh Thomas Hobbes. Dengan teori Thomas Hobbes seluruh hak-hak masyarakat diserahkan pada pengusaha, sehingga tidak ada kekuasaan lain yang tersisa. Hal ini merupakan awal timbulnya kesadaran akan adanya hak yang hilang karena terdesak dengan hadirnya seorang pengusaha.

Akibat adanya kelemahan teori ini, kemudian timbul teori baru yang diperkenalkan oleh John Locke dan J.J.Rousseau, teori mereka ini pada prinsipnya mengandung pengertian bahwa dalam perjanjian antara rakyat dengan pengusaha harus terdapat sebagian kekuasaan yang tersisa. Disamping itu,

kekuasaan yang tersisa tersebut juga harus mendapat jaminan secara konstitusional dan penegakannya dilakukan melalui badan- badan peradilan. Hak-hak yang eksistensinya dijamin konstitusi inilah yang dinamakan hak dasar. Semenjak itu penegakan hak asasi manusia identik dengan penegakan konstitusi dibidang hak asasi manusia, sebagai jaminan terhadap kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa.

Kebebasan berserikat yang diinginkan oleh para pekerja dalam serikat pekerja tidak diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan begitu saja, namun timbul karena adanya perkembangan gerakan buruh di Indonesia sejak zaman penjajahan hingga keluarnya Undang-Undang No.21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Efektif tidaknya undang-undang tersebut dalam praktek berpulang kembali kepada bargaining position organisasi buruh itu sendiri. Sejak beberapa dekade, kebebasan berorganisasi bagi para buruh telah dipasung, Terpasungnya organisasi buruh di Indonesia ini berdampak luas termasuk tumpulnya suara buruh dalam usahanya meningkatkan kesejahteraan.

Dalam bagian umum penjelasan atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya, sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam penegakan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya. Salah satu pilar itu adalah organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul mandiri (independence) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh.

Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh akan meningkatkan bargaining baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (control) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, peran serikat pekerja sangat penting bagi pekerja. Serikat Pekerja dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan peningkatan yang diharapkan, hendaknya menata dan memperkuat dirinya melalui upaya :

1. Menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan diantara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan Serikat Pekerja, pekerja/Serikat Pekerja dengan manajemen
2. Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya disamping haknya diorganisasi dan diperusahaan, serta pemupukan dana organisasi.

3. Dana Organisasi dibelanjakan berdasarkan program dan anggaran belanja yang sudah ditetapkan guna kepentingan peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengurus untuk bidang pengetahuan terkait dengan keadaan dan kebutuhan ditempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.
4. Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan obyektif.

Apabila 4 persyaratan diatas terpenuhi, Serikat Pekerja melalui wakilnya akan mampu mencari cara terbaik menyampaikan usulan positif guna kepentingan bersama. Perlu diyakini bahwa tercapainya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, hanya akan ada ditingkat perusahaan. Karenanya social dialogue yang setara, sehat, terbuka, saling percaya dan dengan visi yang sama guna pertumbuhan perusahaan sangat penting dan memegang peranan menentukan. Faktor diluar itu pada dasarnya hanya merupakan pedoman dan faktor pendukung dan pembantu. Pembinaan dan peningkatan kualitas SDM dapat dirumuskan melalui LKS Bipartit. Program *Quality Circle* perlu dilakukan.

tujuan pendirian serikat pekerja/buruh, federasi maupun konfederasi tidak lain adalah sebagai berikut :

- a. Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja
- b. Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja
- c. Sarana menciptakan hubungan industri
- d. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya

- e. Perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/ buruh.
- f. Wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Tenaga kerja yang telah dikenakan PHK, akan diberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan nasional dan ketentuan oleh perusahaan. Hak-hak tersebut dapat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan lain sebagainya.

4.3.2 Harmonisasi Kepentingan Pengusaha dan Pekerja

Buruh adalah manusia biasa, yang juga memiliki hasrat akan terpenuhinya kebutuhan pokok dalam kehidupannya; sandang, pangan, dan papan. Hasrat tersebut dapat terwujud apabila buruh mendapatkan hak-haknya atas kesejahteraan yang ada padanya, yaitu secara umum berupa pembayaran upah ketika bekerja dan ketika berhenti bekerja. Pemberi kerja/ perusahaan memiliki tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak tersebut, setelah sebelumnya perusahaan telah mendapatkan hak-haknya dari buruh yaitu, kerja yang menghasilkan barang dan/atau jasa. Keadaan tersebut ada dalam kondisi normal, yakni perusahaan secara normal dan reguler dapat membayar seluruh upah bagi buruh dan ketika buruh berhenti bekerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) pesangon dapat dibayarkan juga kepada buruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan yang ada. Menjaga keseimbangan kepentingan buruh dan pengusaha menjadi harga mati untuk menjamin terwujudnya harmonisasi hubungan industrial kondusif dan keberlanjutan usaha serta tersedianya lapangan kerja.

Hal yang seringkali mempersulit terciptanya kemitraan strategis, adalah buruh (diwakili oleh serikat pekerja) dan pengusaha seringkali keliru dalam bersikap. Kekeliruan sikap ini adalah akar mengapa hubungan industrial seringkali bersifat konfliktual dan tidak harmonis. Berikut adalah "sikap-sikap" umum yang seringkali keliru dari serikat pekerja:

1. Terlalu berpihak kepada kepentingan anggota
2. Prejudice atau berprasangka buruk terhadap perusahaan
3. Tidak memiliki program jelas untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan produktifitas anggotanya
4. Kurang menyadari tujuan utama dibentuknya perusahaan
5. Intervensi dari pihak luar cenderung semakin memperburuk permasalahan

Berikut adalah "sikap-sikap" umum yang seringkali keliru dari pengusaha:

1. Prejudice atau berprasangka buruk terhadap SP
2. Bersikap arogan dan tidak transparan terutama dalam hal keuangan
3. Kurang mengetahui cara terbaik dalam menghadapi SP
4. Tidak membina dan menjalin komunikasi efektif dengan SP
5. Kurang bisa berempati kepada pekerja

Kelompok serikat pekerja seringkali memandang perusahaan hanya ingin mengeksploitasi tenaga buruh semurah mungkin agar dapat menghasilkan profit semaksimal mungkin. Sementara kelompok pengusaha memandang buruh hanya bisa "ribut-ribut" menuntut kenaikan upah tanpa memperdulikan produktifitas. Oleh karena kedua belah pihak perlu meninggalkan prejudice ini karena bila pandangan itu tetap dipertahankan maka yang terjadi terus adalah hubungan industrial yang konfliktual seperti yang terjadi selama ini. Untuk dapat mencapai

hal tersebut, Perusahaan dapat menjadi leading agent dalam menciptakan sinergi di tempat kerja, berdasarkan dua hal sebagai berikut:

1. Perusahaan memiliki resources lebih besar daripada serikat pekerja (contoh: fasilitas, tenaga ahli dan finansial)
2. Perusahaan memiliki kepentingan lebih besar daripada serikat pekerja untuk terwujudnya sinergi

Perusahaan dapat menjalankan peran sebagai leading agent yaitu dengan pertama, perusahaan bisa aktif membina wadah komunikasi efektif dengan serikat pekerja dan kedua (terpenting) perusahaan mulai berkomitmen untuk menciptakan transparansi di lingkungan perusahaan terutama dalam hal keuangan. Bagi perusahaan go public, hal ini tidak menjadi masalah karena mereka memang berkewajiban untuk itu namun ini menjadi sulit bagi perusahaan privat atau keluarga karena biasanya transparansi internal dipandang sebagai ancaman. Namun apapun bentuk perusahaan, perlu diingat bahwa tanpa transparansi jangan harap bisa terjadi hubungan industrial yang harmonis dan kolaboratif.

Sinergi antara perusahaan dan Serikat Pekerja dapat tercapai bilamana kedua belah pihak telah berhasil menjalin komunikasi efektif dengan membuang jauh prejudice dan mendorong transparansi sebaik mungkin. Sesuai dengan Pasal 2, Permenakertrans No 32/MEN/XII/2008, wadah komunikasi yang dapat digunakan adalah melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit.

LKS Bipartit inilah yang selama ini kurang sekali dimanfaatkan oleh kedua belah pihak. Masih sedikit sekali jumlah perusahaan di Indonesia yang menggunakan LKS Bipartit sebagai wadah komunikasi antara serikat pekerja dan

pengusaha. Tujuan pembentukan LKS Bipartit adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan. Ia berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan wakil serikat pekerja atau wakil pekerja dalam rangka kelangsungan pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Terkait implementasi LKS ini, terdapat setidaknya 3 dampak positif yang menjadi kekuatan utama dari perusahaan tersebut:

1. Tercipta Serikat Pekerja yang mandiri, kuat dan berkontribusi terhadap perusahaan. Mandiri dalam artian ia tidak dapat diintervensi kekuatan eksternal. Kuat dalam artian kelompok sangat solid, baik itu antar anggota maupun dengan manajemen perusahaan. Berkontribusi dalam artian ia mampu memberikan masukan atau kritikan tanpa harus bergejolak
2. Terjadi saling pengertian antara buruh dengan perusahaan. Buruh memahami mengenai bagaimana perkembangan kinerja operasional dan keuangan perusahaan sementara perusahaan memahami kebutuhan riil buruh dalam meningkatkan produktifitas. Seringkali, kesepahaman ini menghasilkan kesepakatan berupa kontrak kinerja antara kedua belah pihak
3. Tidak pernah terjadi mogok kerja dan setiap perundingan PKB berjalan lancar tanpa masalah berarti.

Melalui LKS Bipartit, maka perusahaan dan serikat pekerja dapat memodernisasikan model komunikasi responsif menjadi model komunikasi konsultatif. Model komunikasi responsif adalah seperti yang terjadi selama ini di banyak perusahaan dimana manajemen perusahaan dan serikat pekerja hanya

bertemu bila sudah terjadi masalah atau bila akan ada tindakan yang dapat menimbulkan masalah (seperti ancaman demonstrasi). Sementara melalui LKS Bipartit, model komunikasi yang diciptakan adalah konsultatif dimana manajemen perusahaan dan serikat pekerja secara periodik bertemu untuk sharing, sounding, diskusi dan konsultasi mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya.

Pelaksanaan LKS Bipartit tidaklah sulit, namun yang sulit adalah menciptakan komitmen dan kepercayaan dari kedua belah pihak untuk membuat LKS ini berhasil. Jika LKS dapat dilaksanakan dengan baik, maka penulis percaya sinergi di tempat kerja dapat terjadi dan harmonisasi hubungan industrial dapat tercapai. Hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi modal penting di dalam persaingan bebas. Hubungan industrial harmonis akan mampu mendeteksi dan mengantisipasi potensi perselisihan. Hubungan industrial harmonis akan mampu mendorong transparansi yang dapat meningkatkan saling pengertian antara pekerja dan perusahaan. Hubungan industrial harmonis akan menghasilkan serikat pekerja yang independen dan menghasilkan manajemen perusahaan yang sensitif dengan kondisi pekerja. Dengan demikian, intervensi merusak dari eksternal seperti yang sering terjadi selama ini dapat dihindarkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil kajian dan analisis yang telah dilakukan beberapa bab di atas maka dapat ditulis kesimpulan sebagai berikut :

1. Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu Jabatan pekerja yang secara fungsional mewakili kepentingan pengusaha yang pada gilirannya memposisikan kepentingan dimaksud bersebrangan dengan kepentingan pekerja.
2. Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja adalah Secara substansial hal ini tidak sesuai dengan prinsip mengenai kebebasan berserikat, sebab hak berserikat bagi pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 1945 dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 jo. Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948, memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan haknya membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, bebas dan bertanggung jawab secara mandiri dan demokratis membentuk organisasi pekerja tanpa harus dipersyaratkan tertentu.
3. Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja yaitu dengan Revisi terhadap Pasal 15

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan patut mengindikasikan baik secara implisit dan eksplisit tidak melarang anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja meskipun kedudukan yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja sedangkan Alternatif lain yaitu dengan melarang pekerja yang mewakili pengusaha dalam kedudukannya untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja sehingga pengaturan tersebut tidak ambigu.

5.2 Saran

Penulis merekomendasikan saran dalam upaya pemenuhan hak-hak konstitusional buruh sebagai berikut:

1. Indonesia sebagai negara hukum perlu mengembangkan cara yang lebih efisien dan efektif dalam menangani pelanggaran kebebasan berserikat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan merevisi UU Serikat Pekerja/Buruh sehingga membuat tindakan anti-serikat menjadi pelanggaran perdata dengan hukuman yang lebih berat terhadap pengusaha untuk mencegah mereka melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.
2. Terhadap pembuat undang-undang dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pendukung lainnya, perlu direvisi untuk memberdayakan serikat pekerja dalam menggunakan hak mogok sesuai dengan standar perburuhan internasional. Tanpa hak yang kuat untuk mogok, serikat pekerja akan mengalami kesulitan yang lebih besar dalam mencapai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha dan dalam memberikan sanksi bagi pengusaha yang gagal menghormati perjanjian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA**A. Buku :**

- Abdul Hakim, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung :Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Anonim, 1977. *Simposium Hukum Perburuhan*, Bandung: Bina Cipta
- Jimly Asshiddiqe, 2003. *Konsolidasi Naskah UUD 1945 setelah Perubahan Keempat*, Jakarta: Yastif Watampone
- Jimly Asshiddiqe, 2008. *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- M. Hadjon, Phillipus. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta:
Oxford Advanced Learner's Dictionary, Oxford University Press, 1995
- Payaman J. Simanjuntak, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember*. 2011. Edisi Ketiga. Jember: Jember University Press
- Peter Mahmud Marzuki, 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media
- Phillipus M. Hadjon, 1998. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Jakarta: Media Karya
- Prayudi Atmosudirdjo, 1999. *Desain Struktur Organisasi*, Jakarta: STIA Lan Press
- Saafroedin Bahar, 1994. *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sendjun H. Manulang, 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, cetakan kedua, Jakarta : Rineka Cipta
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005.

- Soeroso. 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsono Sagir, 1989. *Membangun Manusia Karya*, Jakarta: Sinar Harapan
- Suhelmi, Ahmad. 2007. *Pemikiran Politik Barat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- T.Mulya Lubis, 1987. *Hukum-Politik Orde Baru*, Jakarta: Graha Media Pustaka
- Willem Holley at.al, , 2001. *Labour Laws of Japan*, Ministry of Labour, Tokyo
- William Frederick Drummond, 1995. *Social Justice*, Milwaukee: The Bruce Publishing Company
- Yunus Shamad, 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta : Bina Sumber Daya Manusia
- Zulkarnaen dan Beni Ahlmad Saebani, 2012. *Hukum Konstitusi*. Bandung: Pustaka Setia

B. Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan Serikat Pekerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

C. Makalah/Artikel/Jurnal/Karya Ilmiah Lainnya :

- A. Hamid S. Attamim, *Peranan Keputusan Presiden RI dalam Penyelenggaraan Negara*. Jakarta: Disertasi Universitas Indonesia
- Bahder Johan Nasution, 2015. *Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015

Bahder Johan Nasution, *Hak Anggota Serikat Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jambi: Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam Volume 5, Nomor 2, Oktober 2015; ISSN 2089-0109

http://www.bantuanhukum.or.id/web/kajian-teoritik-hukum-dan-ham-tentang-surat-edaran-kabaharkam-nomor-b194i2013_baharkam-yang-melarang-satpam-berserikat/, terakhir diakses pada 19 Januari 2017

Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta:Djambatan, Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011

Philipus M Hadjon, 1994, *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hokum dalam rangka Dies Natalis XL/ Lungsrum VIII, Universitas Airlangga 3 November 1994

Tjuk Wirawan, 1989. *Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Perkebunan Kopi Swasta di Jawa Timur*. Disertasi, Surabaya