

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Serikat Pekerja**

##### **1. Pengertian Pekerja**

Istilah buruh sudah cukup populer dalam dunia perburuhan, apalagi jika membahas tentang hukum ketenagakerjaan, pasti sudah tidak asing dengan istilah ini. Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain aturan tersebut, ternyata buruh atau pekerja sudah dikenal pada zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan tersebut, istilah buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang mandor, orang-orang yang disebutnya sebagai “*blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut “karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perlakuan hak-hak tersebut oleh Pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang pribumi.

Seperti yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan definisi mengenai pekerja atau buruh dalam Pasal 1 ayat (4), yang dimaksud pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian tersebut mengandung makna yang lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada

siapa saja, baik perorangan, persekutuan badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

## **2. Pengertian Pengusaha atau Pemberi Kerja**

Serikat pekerja pasti tidak terlepas dari peran penting pekerja. Pekerja di dalam suatu perusahaan, yang paling utama tentunya harus memiliki hubungan baik dengan pengusaha. Pengertian pengusaha dapat ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ketentuan Umum. Dalam Undang-Undang tersebut, menjelaskan bahwa pengusaha adalah orang, perseorangan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian selanjutnya dalam Pasal tersebut menjelaskan, bahwa pengusaha adalah seseorang atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Pengusaha sebenarnya dapat diartikan sebagai suatu badan hukum atau persekutuan yang menjalankan usaha tertentu untuk mencapai tujuan. Pengusaha sebenarnya dapat diartikan sebagai suatu badan hukum atau persekutuan yang menjalankan usaha tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Kathleen mendefinisikan pengusaha sebagai orang yang menjalankan, menanggung resiko, mengatur dalam setiap perjalanan, dalam bidang kegiatan apapun yang dilakukannya dalam dunia usaha.

Pengusaha dalam hal ini memiliki hubungan kerja dengan pekerja/ buruh yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-

Undang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 15 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengertian hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana di atur dalam Pasal 1601 KUH Perdata.

### **3. Sejarah Berdirinya Serikat Pekerja**

Perkembangan organisasi pekerja di negeri ini diawali sejak lahirnya Serikat Pekerja Guru Belanda (*Nederland indische Onderwys Genootschap*) pada tahun 1976. Mulai saat itu para pekerja atau buruh pribumi juga bertekad mendirikan serikat pekerja/buruh sendiri tanpa warga negara asing. Mereka sudah menyadari pentingnya perjuangan untuk memperbaiki nasib, seperti syarat dan kondisi kerja, kesehatan, keselamatan, upah serta jaminan sosial. Kesadaran ini tumbuh karena didorong pula dengan semakin berkembangnya industri barang dan jasa pada masa itu.

Setelah lahirnya Boedi Oetomo pada tahun 1908, organisasi pekerja/buruh juga ikut berkembang disusul dengan berdirinya Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem pada tahun yang sama. Kemudian, disusul perkumpulan Bumi Putra Pabean pada tahun 1911, Persatuan Guru Bantu tahun 1912, Persatuan Pegawai

Pegadaian Bumi Putra tahun 1914, Serikat Pekerja Perusahaan Swasta pada tahun 1915, Serikat Pekerja Opium Regie Bond pada tahun 1916 serta Serikat Pekerja Pabrik Gula di tahun 1917 dan lain sebagainya.

Sejalan dengan dinamika perjuangan bangsa, organisasi pekerja juga tidak lepas dari pengaruh pergulatan politik di tanah air. Dalam kenyataan sejarah, kondisi tersebut tidak menguntungkan dan akhirnya pada tanggal 1 November 1969 dibentuk Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) sebagai upaya penyatuan dan penyederhanaan organisasi atau serikat pekerja.

Berawal dari MPBI inilah kemudian dicetuskan Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia pada tanggal 20 Februari 1973 yang melahirkan federasi buruh seluruh Indonesia (FBSI). Pada prinsipnya, awal berdirinya FBSI tetap menjunjung tinggi asas demokrasi, bebas serta bertanggung jawab. Anggota FBSI pada saat itu berjumlah 21 SPLB (Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan) yang masing masing memiliki kepengurusan dan anggaran dasar.

Organisasi yang bersifat federasi ini tidak efektif karena masing-masing SPLB ini dalam kiprahnya tidak dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Melalui kongres FBSI pada tahun 1985 sifat organisasi federasi diubah menjadi unitaris, sekaligus mengganti nama dari Federasi Buruh Seluruh Indonesia menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dan mengubah Serikat Buruh

Lapangan Pekerjaan menjadi departemen. Ternyata perubahan sifat dan nama organisasi tersebut belum juga menjawab persoalan yang dihadapi, bahkan cenderung menimbulkan masalah dan konflik baru.

Dengan alasan tersebut, akhirnya melalui musyawarah secara nasional SPSI tahun 1990 diambil kebijakan dengan mengubah departemen menjadi sektor sebagai unsur pimpinan dan menjadi anggota pleno DPP SPSI. Dengan perubahan ini sifat organisasi lebih mendekati federasi dan selanjutnya mengganti nama menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F-SPSI). Kendatipun demikian organisasi tersebut masih belum dapat menyuarakan kepentingan pekerja/buruh dan belum dapat berfungsi sebagai wahana perjuangan kaum pekerja/buruh.

Serikat pekerja pada masa tersebut hanya dijadikan sebagai alat guna kepentingan politik kelompok tertentu. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka berdirilah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang diketuai oleh Dr. Muchtar Pahlawan, SH.,M.A. seorang aktivis, praktisi hukum dan akademis.

Setelah masa Orde Baru, Pemerintah menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 84 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Keberadaan Kepres ini ternyata mendorong timbulnya organisasi pekerja/buruh disamping F-SPSI dan SBSI yang sudah berdiri sebelumnya. Guna meningkatkan kesejahteraan

ekonomi pada masa setelah Orde Baru tersebut, maka berbagai organisasi yang sudah ada yaitu:

- a. Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia;
- b. Federasi Serikat Pekerja BUMN;
- c. Kesatuan Pekerja Nasional Indonesia;
- d. Serikat Buruh Muslim Indonesia;
- e. Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesi;
- f. Kesatuan Buruh Marhaen;
- g. Dan lain sebagainya.

Keberadan serikat pekerja dalam praktiknya ternyata masih menimbulkan berbagai masalah. Guna menyikapi hal tersebut hendaknya serikat pekerja/buruh melakukan kordinasi terhadap pihak perusahaan, kemudian untuk mendukung adanya koordinasi ini, serikat pekerja dituntut untuk tanggap terhadap apa yang seharusnya dilakukan serta mampu untuk dapat menjaga keseimbangan perusahaan.<sup>1</sup>

#### **4. Pengertian Serikat Pekerja**

Serikat pekerja sudah diakui eksistensinya,yaitu dengan adanya Undang-Undang Serikat Pekerja Nomor 21 Tahun 2000. Pengertian serikat pekerja dalam Undang-Undang tersebut terdapat pada Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh yang

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm 36

bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dengan tujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi pekerja/buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan maupun keluarganya

Serikat pekerja adalah tempat sekumpulan pekerja yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya yang ditandai dengan bersatunya pekerja dalam hal mendapatkan hak serta kewajiban sebagai pekerja secara konstitusional. Serikat pekerja sudah diakui keberadaannya secara formal dengan adanya peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Serikat Pekerja, oleh sebab itu, eksistensi serikat pekerja ada hubungannya dengan eksistensi perusahaan sebagai tempat bernaung tenaga kerja.<sup>2</sup>

Pada era modern ini, serikat pekerja dalam menjalankan kewajiban serta memperjuangkan haknya dituntut untuk lebih efektif yang disesuaikan oleh adanya kontribusi pekerja terhadap perusahaan, oleh karena itu harus ada kesiapan tenaga kerja dalam serikat pekerja agar mampu menjadi perwakilan pekerja dalam memperjuangkan hak dan kewajibannya.

Pekerja tentunya mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja, dan lain sebagainya. Tetapi

---

<sup>2</sup> Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lab Hukum UMY, Yogyakarta, 2014, Hlm 56.

secara individual pekerja tidak mampu berjuang sendiri atas hak yang dilakukan terhadap pekerja.

## **5. Fungsi Serikat Pekerja**

Serikat pekerja di berbagai negara, paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu :

- a) Serikat pekerja adalah lembaga yang melakukan perundingan dengan pengusaha tentang upah dan kondisi kerja;
- b) Serikat pekerja adalah bagian dari gerakan sosial yang bertujuan untuk memperbaiki kehidupan para pekerja;
- c) Merupakan kelompok penekan yang mempengaruhi parlemen, pemerintah, dan administrasi publik.

Sepanjang abad ke-20, posisi Serikat pekerja telah diterima secara umum, telah menjadi bagian yang kuat dan lebih terintegrasi kerangka kelembagaannya untuk negosiasi dari: upah, jam kerja, dan kondisi kerja Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000, menjelaskan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Adapun fungsi dari serikat Pekerja/Buruh seperti yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (2) ialah :

- a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan industrial. Dalam pasal 1 angka (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam pengertian PKB di atas, disebutkan bahwa pekerja/serikat pekerja yang ikut dalam perundingan, harus tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- b) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai Yang dimaksud dengan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan. Pada lembaga-lembaga tersebut di atas dibahas kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan perburuhan.
- c) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada fungsi ini serikat pekerja/buruh diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan. Tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha. Serikat pekerja harus bijaksana dan adil dalam melakukan pilihan kepentingan pekerja yang akan diperjuangkan dengan memperhatikan kondisi pengusaha.
- d) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Perlu adanya batasan mengenai hak dan kepentingan yang bagaimana yang perlu diperjuangkan, jangan sampai hak pekerja yang yang kurang penting sangat

diperjuangkan dengan mengabaikan kepentingan bersama yang jauh lebih besar.

- e) Sebagai pelaksana, perencana, penanggung jawab pemogokan pekerja atau buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Mogok kerja yang dilakukan oleh buruh sudah diatur secara tersendiri di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 137 sampai dengan Pasal 139.
- f) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini merupakan upaya serikat pekerja dalam menyatukan dua kutub kepentingan pengusaha – pekerja yang berbeda. Kepentingan utama pengusaha adalah meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan keuntungan yang besar. Di lain pihak kepentingan utama pekerja adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dalam bentuk terwujudnya peningkatan kesejahteraan. Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satupihak tidak tercipta hubungan industrial. Tidak dapat dipungkiri hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.

## 6. Tujuan Serikat Pekerja

Tujuan serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja melakukan fungsi-fungsi berikut ini:<sup>3</sup>

- a. berunding dengan pengusaha untuk menyusun perjanjian kerjabersama;
- b. menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya lembaga bipartit di tingkat perusahaan, lembaga tripartit di tingkat daerah dan pusat, panitia penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah dan di pusat;
- d. bersama mitra sosial pengusaha ikut menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- e. menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi dan kepentingan pekerja;
- f. merencanakan dan bertanggungjawab atas pelaksanaan pemogokan sebagai upaya terakhir memperjuangkan kepentingan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

---

<sup>3</sup> Suci Meyta Wati, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penentuan Upah Minimum", *Jurnal Ketenagakerjaan*, (2015), hlm 11

## **7. Peran serikat pekerja**

Dalam menjalankan hak dan kewajibannya dalam perusahaan dan hubungan industrial, maka serikat pekerja memiliki peran diantaranya yaitu :

### **a. Perlindungan**

Menjadi anggota pekerja tentunya terlindungi dari terwujudnya hak hidup, dimana menyediakan perlindungan akan pekerjaan. Serikat pekerja dalam melakukan perannya yaitu menjamin bahwa pekerja tidak menjadi korban, dipermainkan, dilecehkan, dipermainkan, dari pekerjaannya tanpa alasan yang jelas.

### **b. Meningkatkan kondisi dan syarat kerja**

Sesuai kebutuhan yang diperlukan mengacu pada kebutuhan akan perkembangan teknologi modern yang mendukung kondisi kerja, serikat pekerja berusaha keras untuk meningkatkan kondisi dan syarat-syarat kerja dan hidup anggotanya.

### **c. Melakukan perjanjian kerja bersama**

Salah satu peran serikat pekerja yang utama adalah menjamin kepentingan anggotanya dengan melalui perjanjian tawar menawar kolektif. Melalui perjanjian perjanjian tersebut serikat pekerja bekerja untuk memperbaiki kondisi upah agar lebih baik, yang dapat bermanfaat bagi anggota serikat pekerja serta keluarganya. Serikat pekerja dalam hal melakukan perjanjian

tersebut bertujuan untuk memperbaiki kondisi kehidupan anggota dan serikat itu sendiri. Isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu :

- a) Jenis kegiatan yang diperbolehkan oleh pengusaha, misalnya sesi pelatihan atau menghadiri pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh organisasi induk;
- b) Prosedur untuk mengizinkan kegiatan tersebut, misalnya pemberian izin harus diberikan sebelum perjanjian kerja dilakukan;
- c) Ketentuan mengenai perjanjian serikat yang dibayar dan tidak dibayar;
- d) Menangani keluhan anggota serikat pekerja mewakili pekerja yang memiliki keluhan dengan membantu mereka.

## **8. Keterwakilan Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan**

### **Industrial**

Bertambahnya serikat pekerja di samping berdampak positif pada perubahan konfigurasi sistem ketenagakerjaan, juga menimbulkan persoalan terhadap keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial. Tidak jarang masalah ini memicu konflik antar serikat pekerja atau serikat buruh. Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.201/Men/2001 tentang keterwakilan dalam

Kelembagaan Hubungan Industrial. Secara hierarkis, ketentuan tersebut merupakan penjabaran dari Pasal 25 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Sistem ketenagakerjaan memiliki beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu diikutsertakan wakil-wakil, baik dari unsur pengusaha, serikat pekerja, maupun pemerintah sesuai dengan tingkatannya. Kelembagaan yang dibentuk pada tingkat kabupaten/kota, provinsi serta tingkat nasional seperti:

- a. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- b. Dewan Ketenagakerjaan;
- c. Dewan Keselamatan Kerja;
- d. Dewan Pengupahan;
- e. Tim Deteksi Dini Sektor Ketenagakerjaan;
- f. Dewan Pelatihan Kerja Nasional;
- g. Pengadilan Hubungan Industrial, dan lain-lain.

Sedangkan keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam kelembagaan hubungan industrial, di tingkat perusahaan antara lain:

- a. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- b. Tim Perunding dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama;
- c. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berikut mengenai keterwakilan Serikat pekerja/serikat buruh dalam kelembagaan industrial yaitu:

- a. Bagi Serikat pekerja atau serikat buruh, baik secara sendiri maupun gabungan dan telah tercatat sesuai dengan perundang-undangan dapat mencalonkan wakilnya untuk duduk di dalam kelembagaan hubungan industrial, dengan syarat;
- 1) Untuk tingkat kabupaten/kota memiliki minimal:
    - a) 10 unit kerja serikat pekerja/serikat buruh;
    - b) 2.500 anggota seerikat pekerja/serikat buruh.
  - 2) Tingkat Provinsi memiliki minimal:
    - a) 20 persen jumlah kepengurusan kabupaten/kota dari jumlah kabupaten/kota dalam provinsi yang bersangkutan dan salah satunya berkedudukan di ibu kota provinsi, atau;
    - b) 30 Unit kerja serikat pekerja;
    - c) 5000 anggota pekerja atau buruh.
  - 3) Tingkat pusat, yang mewakilkan adalah sebanyak:
    - a) 20 persen kepengurusan provinsi dari jumlah provinsi dan salah satunya berkedudukan di ibu kota negara Rakyat Indonesia, atau;
    - b) 20 persen kepengurusan kabupaten/kota dari jumlah kabupaten seluruh Indonesia dan salah satunya berkedudukan di ibu kota negara, atau;
    - c) 150 unit kerja serikat pekerja atau serikat buruh;
    - d) 50.000 anggota serikat pekerja/buruh.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, Op cit, hlm 37

- b. Serikat pekerja atau buruh wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas di tempat kedudukan masing-masing;
- c. Penetapan wakil ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota berdasarkan hasil audit atau verifikasi keanggotaan oleh lembaga kerja sama tripartit;
- d. Guna memperoleh seorang wakil dalam kelembagaan hubungan industrial ditetapkan atas dasar pembagian dari jumlah seluruh pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja yang bersangkutan dibagi dengan jumlah wakil yang dibutuhkan pada masing-masing tingkatan.

## **9. Hak Membentuk Serikat Pekerja**

### **a. Hak Anggota Serikat Pekerja**

- 1) Setiap pekerja berhak membentuk atau mendirikan serikat pekerja;
- 2) Serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota federasi serikat pekerja;
- 3) Federasi serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota konfederasi serikat pekerja;
- 4) Pembentukan serikat pekerja (termasuk federasi dan konfederasi serikat pekerja) didasarkan atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan

pengusaha, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun.<sup>5</sup>

#### **b. Syarat Pembentukan Serikat Pekerja**

Perihal pembentukan serikat pekerja/serikat buruh telah diatur dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Selengkapnya diuraikan sebagai berikut:

- 1) Serikat pekerja atau serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 5 ayat (1) )
- 2) Syarat pembentukan diatur:
  - a) Serikat pekerja/serikat buruh, sekurang-kurangnya ada 10 orang pekerja/buruh. (pasal 5 ayat (2));
  - b) Federasi serikat pekerja/serikat buruh sekurang-kurangnya oleh 5 serikat pekerja atau buruh. Hal ini berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 6 ayat (2);
  - c) Konfederasi Serikat Pekerja, sekurang-kurangnya oleh 3 federasi serikat pekerja. Hal tersebut berdasar pada Pasal 7 ayat (2).
- 3) Penjenjangan organisasi serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

---

<sup>5</sup> Ari Hermawan, *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Mogok Kerja*, Jurnal Ketenagakerjaan (Juni 2010) hlm 15.

Ketentuan ini berdasarkan pada Pasal 8 UU Serikat Pekerja;

- 4) Setiap serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang sudah terbentuk harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.<sup>6</sup>

**c. Karakteristik serikat pekerja**

Agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan tersebut, maka serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya memiliki karakteristik yaitu sebagai berikut:

a. Tidak dipengaruhi pihak lain

Dalam menjalankan hak dan kewajibannya, serikat tidak dipengaruhi oleh pihak lain. Sebagai contoh, serikat pekerja harus bebas menentukan rencana kerjanya. Namun, apabila sebuah serikat menjadi anggota federasi atau konfederasi, ia terikat pada peraturan organisasi federasi dan konfederasi tersebut. Dengan demikian, wajar jika federasi dan konfederasi yang termasuk dalam kategori ‘pihak-pihak lain’ itu justru akan mempengaruhi perkembangan rencana kerja serikat tersebut.

b. Terbuka

Dalam menerima anggota dan membela kepentingan pekerja, serikat tidak boleh melakukan deskriminasi terhadap

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, Op Cit, hlm 39

pekerja berdasarkan pada aliran politik, agama, suku serta gender. Jika hal tersebut terjadi maka dikatakan telah terjadi ketidakseimbangan antara pekerja atau buruh dan serikat pekerja. Padahal pada kenyataannya serikat pekerja itu terbentuk berdasarkan kesepakatan semua pihak pekerja yang tergabung dalam suatu perusahaan.

c. Independen

Pengoperasian dan pengembangan organisasi harus didasarkan pada kemandirian tanpa dikendalikan oleh diluar organisasi. Seperti telah dijelaskan, ‘pihak-pihak lain’ tidak termasuk federasi dan konfederasi dimana ia berfiliasi.<sup>7</sup>

d. Demokratis

Prinsip demokratis demokratis ditegakkan dalam pembentukan, pemilihan pengurus, dan dalam memprtahankan serta menjalankan hak dan kewajiban organisasi. Pembentukan serikat pekerja merupakan perwujudan demokratisasi dalam sebuah masyarakat yang lahir dari kebebasan berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat maka dengan sendirinya prinsip demokrasi harus ditegakkan dalam penataan dan pengoperasian serikat.

e. Dapat dipertanggungjawabkan

---

<sup>7</sup> *Buku Panduan Serikat Pekerja*, ILO, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta. 2002, Hlm 17

Pelaksanaan hak serta kewajiban serikat pekerja semestinya dapat dipertanggungjawabkan serta serikat harus bertanggung jawab kepada anggotanya untuk menjaga keharmonisan dalam hubungan antara pekerja serta serikat pekerja dalam hal melakukan kegiatan berkaitan dengan kewajiban dan haknya.

#### **d. Pendidikan dan Pelatihan Serikat Pekerja**

Pendidikan menjadikan serikat pekerja kuat. Kekuatan keanggotaan merujuk pada kuantitas atau jumlah anggota yang dimiliki. Pendidikan pada anggota memberikan tambahan pada kualitas yaitu kualitas anggota dan serikat pekerja. Kedua hal tersebut sangat penting karena difokuskan pada kebutuhan-kebutuhan dari pekerja dan serikat pekerja itu sendiri, yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan dapat melengkapi peran dan ketrampilan mereka dalam rangka menghadapi serta mengatasi permasalahan serikat pekerja. Melalui pendidikan dan pelatihan serikat pekerja, menimbulkan beberapa manfaat yaitu :

- a) Meningkatkan kemampuan serikat pekerja dalam level pendidikan anggota dan pemimpin serikat pekerja. Melalui pendidikan pendidikan, anggota menjadi lebih peduli terhadap kondisi dan kehidupan pekerjaan mereka sehingga mereka mampu untuk memperbaikinya;

- b) Pendidikan bagi serikat pekerja dapat menimbulkan demokrasi dalam serikat pekerja, melalui motivasi anggota untuk lebih berpartisipasi dalam hal yang berkaitan dengan serikat pekerja. Memperbaiki kuantitas informasi yang tersedia dalam serikat pekerja kepada anggota yang berkaitan untuk meningkatkan efektifitas kerja;
- c) Melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan serikat pekerja, mampu menjadikan pekerjaan menjadi lebih efisien yang ditimbulkan karena adanya keterampilan pengetahuan dan rasa tanggung jawab serikat pekerja;
- d) Pendidikan serikat pekerja melatih untuk bekerjasama yang dapat ditanamkan rasa tanggung jawab pada setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi pekerja, kemudian dapat menimbulkan adanya rasa kebersamaan antarserikat pekerja.

**e. Beberapa Peraturan Tentang Serikat Pekerja**

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang berkaitan dengan serikat pekerja yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28 menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan ditetapkan dengan Undang-undang;
- b. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh, dan Majikan;

- c. Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 mengenai Hak Berserikat dan Berkumpul Bersama<sup>8</sup>.

## **B. Tinjauan Umum Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja**

### **1. Hak serikat pekerja**

Berdasarkan pada Pasal 25 Undang-undang Serikat Pekerja, Pekerja/buruh yang tergabung memiliki hak untuk bergabung dengan serikat buruh dan berpartisipasi di dalam aktivitas serikat buruh di luar jam kerja sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945, setiap orang berhak atas kebebasan berkumpul dan berserikat serta mengeluarkan pendapat. Hal itu sesuai dengan Pasal 28.

Kemudian dalam hal ini setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Setiap anggota pekerja berhak untuk memungut iuran, mengelola serta bertanggung jawab atas keuangan organisasinya, sehingga pengusaha harus memberikn kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja untuk melaksanakan aktivitas serikatnya pada jam kerja sesuai kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Kebebasan untuk berunding secara kolektif juga menjadi hak serikat pekerja dalam melakukan perjanjian kerja bersama yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja yang tercatat pada

---

<sup>8</sup> Abdul et al, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana, Jakarta, hlm 12

instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

## **2. Kewajiban serikat pekerja**

Berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Serikat pekerja yang sudah mendapat nomor bukti pencatatan, berkewajiban:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak mereka;
- b. Memperjuangkan kepentingan anggota;
- c. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- d. Memperjuangkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.