

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang memiliki tujuan mewujudkan tata kehidupan negara dan bangsa yang adil dan sejahtera, aman, tentram, dan tertib, serta menjamin kedudukan hukum yang sama bagi warga masyarakat. Negara hukum yang dianut di Indonesia adalah negara hukum yang demokratis yang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik”, ayat (2) menyebutkan “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan ayat (3) nya menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”.¹

Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain. Kehidupan bersama itu menyebabkan adanya interaksi atau hubungan satu sama lain. Interaksi atau hubungan yang menyenangkan atau sebaliknya, yaitu hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

¹ Utami, “Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Wawasan Yuridika*, Volume 28 Nomor 01 (Februari, 2015), hlm. 675.

Dalam hal ini hubungan industrial pun juga rawan konflik dan tidak selamanya harmonis. Menurut Pasal 1 angka 16 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Ketidaksetaraan hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadikan ketidakharmonisan dalam hubungan industrial, sehingga menjadikan hubungan tersebut sebagai hubungan yang cenderung *eksploitatif* dan bersifat sepihak.² Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mendefinisikan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pengertiannya serikat pekerja/buruh selain pengertian di atas, terdapat pengertian serikat pekerja/buruh di luar perusahaan.

Warga negara mempunyai persamaan kedudukan didalam hukum dan pemerintahan, hak untuk mengeluarkan pendapat, dan hak untuk berkumpul

² Ari Hermawan, 2013, *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja Indonesia*, Denpasar, Udayana University Press, hlm. 1.

dalam satu organisasi. Pekerja sebagai warga negara mempunyai hak untuk menjadi anggota suatu organisasi yaitu serikat pekerja. Hak ini merupakan hak asasi yang telah dijamin dalam Pasal 28 E ayat (3) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”.

Hak atas kebebasan berserikat sebagai hak dasar bagi pekerja untuk berorganisasi diwujudkan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada apa pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Dalam hubungan industrial yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila, pekerja berhak untuk mendirikan serikat pekerja dengan bebas, mandiri, dan demokratis. Serikat pekerja merupakan aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan dalam memperjuangkan berbagai kepentingan pekerja yang sering berada pada posisi yang lemah.³

Dasar hukum bagi kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat di Indonesia sebagai wujud dari negara yang menganut konsep demokrasi adalah Pasal 28 UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran secara lisan dan tulisan dari sebagainya ditetapkan Undang Undang”. Dasar hukum tersebut menjadi pedoman bagi pembentukan organisasi pekerja dan organisasi informal lainnya di Indonesia.

Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan kepentingan dan keluarganya serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi diri pekerja sebagai anggota masyarakat. Namun dalam menggunakan hak

³ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 4.

tersebut pekerja tetap harus bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu penggunaan hak tersebut harus dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial Pancasila. Hal ini berguna agar tercapai keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tidak hanya perubahan sikap mental dan sikap sosial pelaku-pelakunya yang dibutuhkan dalam mengembangkan hubungan industrial ini, tetapi juga diperlukan pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan organisasi pekerja. Tujuannya agar serikat pekerja memahami hak dan kewajibannya.⁴ Pelaksanaan hak berserikat pekerja pada kenyataannya tidak selalu berjalan dengan lancar selalu ada kendala yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan hak berserikat yang dihadapi organisasi serikat pekerja pada suatu perusahaan.

Kabupaten Sleman merupakan salah satu kabupaten yang berada di wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kabupaten Sleman termasuk daerah yang perekonomiannya berkembang pesat di Indonesia. Pesatnya perekonomian di kabupaten Sleman salah satunya dapat dilihat dari banyaknya perusahaan besar yang berdiri di kabupaten Sleman. Banyaknya perusahaan di kabupaten Sleman secara otomatis menandakan banyaknya para pekerja atau buruh di kabupaten Sleman yang bekerja di perusahaan-perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PELAKSANAAN HAK BERSERIKAT PEKERJA PADA PERUSAHAAN DI KABUPATEN**

⁴ *Ibid.*, hlm. 5.

**SLEMAN SETELAH BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 21
TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/BURUH”.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan hak berserikat pekerja pada perusahaan di kabupaten Sleman setelah berlakunya Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh?
2. Faktor–faktor apa yang menghambat pelaksanaan hak berserikat pekerja pada perusahaan di kabupaten Sleman setelah berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor-faktor yang menghambat Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk menjadi bahan pustaka apabila dikemudian hari ada penelitian tentang Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

2. Secara Praktis

Memberikan informasi Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.