

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja

Dibandingkan dengan istilah pekerja, istilah buruh lebih populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain karena istilah ini sudah dipergunakan sejak zaman kolonial Belanda, istilah ini populer karena Peraturan PerUndang Undangan yang lama (sebelum Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman kolonial Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah pribumi.⁵

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

⁵ Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 33.

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Ketenagakerjaan) dengan alasan karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar non formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Maka dari itu menyebutkannya lebih dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun supaya selaras dengan Undang Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah setiap

orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 6 Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.

B. Perusahaan

Menurut Pasal 1 angka 8 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut *Molengraaff* perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Sedangkan menurut *Polak* dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi perusahaan lebih

⁶ Maimun,2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT.Pradnya Paramita, hlm.13

dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perUndang Undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.⁷

Dalam Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Perindustrian Dan Perdagangan Republik Indonesia Nomor 12/MPP/KEP/1/1998 tentang Ketentuan Umum di Bidang Ekspor, menyebutkan bahwa “Setiap perusahaan termasuk perusahaan asing yang berkedudukan dan menjalankan usahanya di wilayah Negara Republik Indonesia dan telah memiliki ijin, wajib didaftarkan dalam Daftar Perusahaan.” Kemudian dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Perindustrian Dan Perdagangan Republik Indonesia Nomor 12/MPP/KEP/1/1998 yang menyebutkan bahwa “Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi bentuk usaha Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, Persekutuan Komanditer (CV), Firma (Fa), Perorangan. Perusahaan lain yang melaksanakan kegiatan usaha dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.”

Berdasarkan kriteria jumlah pemilik perusahaan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha, sedangkan perusahaan persekutuan didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerja sama dalam satu persekutuan. Kemudian diklasifikasikan berdasarkan kepemilikannya, perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 7

dimiliki oleh pihak swasta, sedangkan perusahaan negara didirikan dan dimiliki oleh negara biasa disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).⁸

Menurut Pasal 1 angka 7 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha adalah ;

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

C. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan, sedangkan serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan⁹

⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 82.

⁹ Andik Widiyanto, 2012, *Tinjauan Yuridis Mengenai Mogok Kerja Pengurus Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank dan Asuransi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh*

Menurut Pasal 1 angka 17 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pengertian dari serikat buruh atau serikat pekerja adalah “Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”. Dalam pengertian ini, nilai-nilai demokrasi menjadi dasar yang sangat kuat bagi terbentuknya serikat buruh serta perlindungan hak-hak buruh di Indonesia. Menurut Kartasapoetra, dalam bukunya Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila. Bahwa yang dimaksud dengan Organisasi buruh di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela yang berbentuk Serikat Buruh dan Gabungan Serikat buruh. Serikat buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja (basis). Sedangkan Gabungan Serikat Buruh adalah suatu organisasi buruh yang anggota-anggotanya terdiri dari serikat buruh.¹⁰

Pengertian Serikat buruh atau pekerja jelas dijelaskan bahwa suatu organisasi atau perkumpulan pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan membela hak dari para pekerja atau buruh yang tertindas. Adapun asas Serikat Buruh

Indonesia PT. Alfa Retailindo, TBK. Yogyakarta”, Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, hlm.42.

¹⁰ Fenny Sumardiani, “Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Vol.9 No.2, 2014, hal 12.

menurut menurut Pasal 2 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ada dua. Pertama, serikat pekerja atau serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar Negara dan Undang Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kedua, serikat pekerja atau serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menggunakan istilah serikat pekerja/serikat buruh dan tidak menggunakan serikat pekerja saja ataupun serikat buruh saja, karena penggunaan kedua istilah tersebut dilakukan untuk mengadopsi keinginan dari berbagai organisasi pekerja/buruh yang menggunakan kedua istilah alternatif tersebut untuk menyebut nama organisasi masing-masing.¹¹

2. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Pensejahteraan Pekerja

Serikat pekerja di berbagai negara, paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu:¹²

- 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 kondisi kehidupan para pekerja; dan

¹¹ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 24.

¹² Zulkarnain Ibrahim, 2016, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja", Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan, Vol.23 No.2. hlm 154

- c. Serikat pekerja adalah 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 konsisi kerja (Thomas P. Boje dan Bengt Furaker, 2003: 12). Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, 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. Sedangkan asas, sifat dan tujuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, diatur dalam Pasal-pasal berikut: ¹³

- a. Menerima Pancasila sebagai dasar negara dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. Mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945;
- c. Mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab;

¹³ *Ibid*, hlm 154

- d. Bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.

Pertama, Kemudian hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagai berikut:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerjaan/ buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja/ buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perUndang Undangan yang berlaku.

Kedua, kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak hak;
- b. Dan memperjuangkan kepentingannya;
- c. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan
- d. Keluarganya;
- e. Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pelaksanaan aktivitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam mengelola organisasinya, harus menerapkan standar demokrasi yang tumbuh dari bawah atau

anggotanya. Sikap demokrasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh berguna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁴

3. Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya beranggotakan 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Dalam Pasal 9 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa “Serikat pekerja/serikat buruh, dibentuk asas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun.”

Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi juga dituangkan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Concerning Freedom Of Association and Protection Of the Right to Organise* (Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi). Dalam Pasal 2 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 menjelaskan bahwa “Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.”

¹⁴ *Ibid*, hlm 154

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh, hal ini tercantum dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/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 pekerja/serikat buruh dengan cara:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, meberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”¹⁵

Hak Membentuk Serikat Pekerja¹⁶

1. Setiap pekerja berhak membentuk atau mendirikan serikat pekerja.
2. Serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota federasi serikat pekerja.

¹⁵ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm 27.

¹⁶ Payaman J. Simanjuntak, 2002, “*Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*” Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, hlm 19.

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.

Syarat Pembentukan Serikat Pekerja¹⁷

1. Serikat pekerja dapat didirikan oleh paling sedikit 10 orang pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
2. Federasi serikat pekerja dapat didirikan oleh paling sedikit 5 serikat pekerja.
3. Konfederasi serikat pekerja dapat didirikan oleh paling sedikit 3 federasi serikat pekerja.
4. Setiap serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja harus mempunyai anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART).

4. Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945. Serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Hal tersebut karena serikat pekerja/serikat

¹⁷ *Ibid*, hlm 19

buruh dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi kaum pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh membatasi dirinya hanya untuk kelompok-kelompok pekerja/buruh tertentu saja. Hal tersebut juga sejalan dengan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.¹⁸

Setiap pekerja pada dasarnya berhak mendirikan dan atau menjadi anggota serikat pekerja yang dipilihnya sendiri, dan untuk itu tidak boleh dihalang-halangi oleh siapa pun juga, baik pengusaha maupun aparat Pemerintah atau oleh serikat pekerja lain. Ini juga berarti bahwa setiap orang berhak untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja dan tidak boleh dipaksa oleh siapa pun untuk menjadi anggota serikat pekerja.¹⁹

Serikat pekerja harus terbuka untuk semua pekerja menjadi anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Pembentukan serikat pekerja yang didasarkan pada aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin, sangat bertentangan dengan prinsip terbuka.²⁰

Setiap pekerja tidak boleh menjadi anggota di lebih dari satu serikat pekerja. Demikian juga satu serikat pekerja diperbolehkan menjadi anggota dari hanya satu federasi serikat pekerja, dan satu federasi serikat pekerja diperbolehkan menjadi anggota dari hanya satu konfederasi serikat pekerja. Setiap pekerja berhak pindah dari anggota serikat pekerja tertentu menjadi anggota serikat pekerja yang lain. Untuk itu, pekerja yang bersangkutan harus terlebih dahulu

¹⁸ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm 24.

¹⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, 23.

²⁰ *Ibid*, hlm 23.

menyatakan mengundurkan diri atau berhenti dari serikat pekerja yang pertama.²¹

Seorang pekerja dapat berhenti dari keanggotaan serikat pekerja tertentu dengan ketentuan :

- a. Dengan membuat pernyataan tertulis;
- b. Bila diberhentikan oleh pengurus sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

Bila seorang pekerja berhenti sebagai anggota atau pengurus serikat pekerja, dia tetap bertanggungjawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya kepada serikat pekerja.²²

5. Pemberitahuan dan Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan melampirkan:²³

- a. Daftar nama anggota pembentuk;
- b. Anggota dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. Susunan dan nama pengurus.

Dalam anggaran dasar sebagaimana dimaksud di atas, sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh;

²¹ *Ibid*, hlm 24

²² *Ibid*, hlm 24

²³ Maimun, *Op.Cit.*, 6

- b. Dasar Negara, asas dan tujuan yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Persyaratan menjadi anggota dan persyaratan pemberhentiannya;
- f. Hak dan kewajiban anggota;
- g. Persyaratan menjadi pengurus dan persyaratan pemberhentiannya;
- h. Hak dan kewajiban pengurus;
- i. Sumber, tata cara penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan;
- j. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja perlu dilakukan antara lain untuk:²⁴

- a. Membangun pusat informasi perkembangan serikat pekerja, untuk setiap saat dapat dipergunakan mitra kerja dalam masyarakat;
- b. Menyediakan alamat serikat pekerja secara jelas supaya mudah dihubungi oleh semua unsur-unsur masyarakat yang terkait;
- c. Bukti keberadaan serikat pekerja untuk secara formal diterima pengusaha dalam merundingkan PKB dan secara proporsional mewakili pekerja di lembaga-lembaga ketenagakerjaan.

Serikat pekerja adalah bagian dari warga pekerja di perusahaan. Federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja adalah bagian masyarakat. Dengan

²⁴ Payaman J. Simanjuntak, Op.Cit.,.25.

demikian wajar bila masyarakat dapat setiap saat mengikuti perkembangan serikat pekerja melalui pusat informasi. Supaya dapat melibatkan serikat pekerja dalam berbagai kegiatan, Pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat serta berbagai unsur masyarakat membutuhkan alamat serikat pekerja yang bersangkutan secara jelas. Demikian juga bukti pencatatan serikat pekerja akan menghindari keraguan pengusaha menerima serikat pekerja yang bersangkutan dalam pertemuan bipartit dan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama. Bukti pencatatan juga dibutuhkan oleh serikat pekerja yang lain.²⁵

Oleh sebab itu, setiap serikat pekerja yang baru terbentuk wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Demikian juga setiap perubahan anggaran dasar dan rumah tangga wajib diberitahukan kepada Pemerintah Pada saat pencatatan serikat pekerja, wajib diberitahukan²⁶ :

- A. Daftar nama anggota pendiri;
- B. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- C. Susunan dan nama pengurus.

Sehubungan dengan otonomi daerah di tingkat kabupaten dan kota, pencatatan serikat pekerja dilakukan di dinas kabupaten dan dinas kota setempat di bidang ketenagakerjaan. Federasi serikat pekerja, konfederasi serikat pekerja,

²⁵ *Ibid*, hlm 25

²⁶ *Ibid*, hlm 26

serta serikat pekerja tingkat provinsi dan tingkat nasional juga dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan kabupaten atau kota.²⁷

Dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mencatat dan memberikan bukti pencatatan terhadap serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan pencatatan paling lambat 21 hari kerja terhitung sejak tanggal pemberitahuan diterima. Bila syarat pencatatan tidak dipenuhi dan sebab itu pencatatan harus ditanggguhkan, Dinas Ketenagakerjaan dapat menunda pencatatan dan untuk itu surat penangguhan bersama alasan-alasannya harus diinformasikan kepada serikat pekerja yang bersangkutan paling lama 14 hari sejak menerima pemberitahuan. Dinas ketenagakerjaan harus mencatat serikat pekerja yang memebuhi ketentuan dalam buku pencatatan, memelihara buku pencatatan dengan baik, dan menyediakan buku pencatatan tersebut setiap saat diperlukan untuk dilihat oleh masyarakat umum.²⁸

D. Asas, Sifat, Tujuan, Hak, Perlindungan Hak Berorganisasi, Dan Pembubaran

1. Asas

Serikat buruh, federasi buruh dan konfederasi serikat buruh bebas menentukan asas. Kebebasan ini dibatasi, yaitu tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Meskipun jika dibandingkan dengan peraturan perUndang Undangan sebelumnya, terutama perUndang Undangan yang lahir di

²⁷ *Ibid*, hlm 26

²⁸ *Ibid*, hlm 27

masa Orde Baru, Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja telah membawa pembaruan, tetapi kebebasan menentukan asas adalah hal yang mutlak dan logis. Mutlak dan logis karena aneka macam organisasi buruh, sesuai dengan kekhususannya masing-masing mutlak dan logis jika berasaskan berbeda. Asas yang dianut oleh organisasi buruh di sektor pertanian logis jika berbeda dengan organisasi buruh di sektor keuangan atau pertambangan. Perbedaan asas yang dianut oleh organisasi buruh tidak relevan jika dikaitkan dengan kendala bagi persatuan dan kesatuan. Perbedaan ini dalam banyak hal justru akan mengembangkan dinamika organisasi buruh, dan pada gilirannya akan menumbuhkan semangat persatuan dan kesatuan.²⁹

2. Sifat

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 memperjuangan 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

²⁹ *Ibid*, hlm 791

diartikan sebagai “*not dependent on other people things; not controlled by other people or things*”

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. Kata “*democracy*” yang semula diartikan sebagai “*a system of government by all the people of a country, usually through representatives whom they elect thought of allowing freedom of speech, religion and political opinion*”. Telah berkembang sedemikian rupa sehingga asas-asasnya banyak diambil untuk menopang kehidupan suatu komunitas atau organisasi tertentu. Penopang atau soko guru demokrasi adalah :

- a. Kedaulatan rakyat,
- b. pemerintahan berdasarkan persetujuan dari yang diperintah,
- c. Kekuasaan mayoritas,
- d. Hak-hak minoritas,
- e. Jaminan hak asasi manusia,
- f. Pemilihan yang bebas dan jujur,
- g. Persamaan di depan hukum,
- h. Proses hukum yang wajar,

- i. Pembatasan pemerintahan secara konstitusional,
- j. Pluralisme sosial, ekonomi dan politik, nilai-nilai toleransi, pragmatisme, kerja sama dan mufakat.

Beberapa asas demokrasi ini diambil alih oleh suatu komunitas atau organisasi tertentu, misalnya asas kekuasaan mayoritas, pemilihan yang bebas dan jujur, dan beberapa asas lainnya. Pemilihan yang bebas dan jujur dapat dikatakan merupakan penopang utama kehidupan organisasi buruh. Bertanggung jawab bermakna bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat buruh bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara.³⁰

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-

³⁰ *Ibid*, hlm 791

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.

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 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 penyejahteraan 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.³¹

3. Hak

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

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan
- e. Usaha peningkatan kesejahteraan buruh;
- f. Melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perUndang Undangan,

Penegasan tersebut tercantum di dalam Pasal 25 ayat (1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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.

³¹ *Ibid*, hlm 792

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan hak pekerja untuk berserikat. Pasal 104 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan, "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh". Fungsi penting serikat pekerja diatur dalam Pasal 116 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang berbunyi bahwa "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) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai dengan ayat (3) dan Pasal 120 ayat (1) sampai dengan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur lebih lanjut tentang serikat pekerja yang berhak mewakilin pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Ilustrasi berikut ini akan menggambarkan substansi Pasal 119 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 120 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika di suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja, maka serikat pekerja ini berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama apabila memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja. Ada kemungkinan di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat

pekerja. Jika hal ini terjadi, maka serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja. Misalnya di perusahaan A ada 3 serikat pekerja, yaitu serikat pekerja Z, serikat pekerja Y, dan serikat pekerja X. Serikat pekerja Z beranggota 60% dari seluruh pekerja. Serikat pekerja Y beranggota 20%. Serikat pekerja X beranggota 5% dari seluruh pekerja 25 pekerja tidak menjadi anggota serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 120 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serikat pekerja Z berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Ketentuan dalam Pasal 120 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan inilah yang digugat di Mahkamah Konstitusi oleh *Ronald Ebenhard Patiasina*, dan kawan-kawan. Dalilnya adalah bahwa Pasal 120 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945. Nomor perkaranya adalah : 115/PUU-VII/2009. Salah satu amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 115/PUU-VII/2009 adalah, "Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945".³²

4. Perlindungan Hak Berorganisasi

Hak berorganisasi merupakan hak yang amat prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat

³² *Ibid*, hlm 800

Buruh memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hal ini tercantum di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sampai dengan Pasal 29 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 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,
- b. Menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- c. Tidak membayarkan atau mengurangi upah buruh;
- d. Melakukan intimidasi;
- e. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat buruh;

Ketentuan yang diatur di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berdasarkan sumber hukum materiil yang logis dan praktis. Sejarah menunjukkan bahwa pada masa lalu, terutama antara tahun 1966-1998, cara-cara untuk menekan berkembangnya organisasi buruh adalah cara-cara sebagaimana tertuang di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh itu. Oleh karena itu cara-cara tersebut ditegaskan atau dimunculkan secara tegas dan tersurat di dalam pasal itu. Namun demikian, menurut teori hukum, hal ini tidak memperoleh pembenaran, sebab seolah-olah Undang Undang mengabaikan

upaya-upaya lain dalam menekan berkembangnya hak berorganisasi. Selain itu, berdasarkan pengalaman, dikaitkan dengan ketentuan pidana sebagaimana tercantum di dalam Pasal 34 ayat (1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sering ancaman pidana seperti itu sulit diwujudkan karena pembuktiannya sulit dan situasi dan kondisi penegakan hukum buruk. Mengenai hal ini diperlukan pemikiran yang konstruktif agar hak berorganisasi benar-benar terlindungi dan dapat berkembang secara wajar.

Konvensi International Labour Organization Nomor 87 tentang Freedom and Protection of the Right to Organise (Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi) yang telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, menegaskan bahwa *article 2* “*workers and employoers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to rules of the 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-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain). Penonjolan hak berorganisasi ini tentu saja tidak mengurangi hak untuk tidak berorganisasi. Perlindungan terhadap hak berorganisasi ini tercantum di dalam *article 11* “*Each member of the International Labour Organization for which this Convention is in force undertakes to take all necessary, and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organize*” (Setiap anggota Organisasi Buruh Internasional di mana kovensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa para pekerja dan

pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi). 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 para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, baik perseorangan atau organisasi bersama lainnya, harus tunduk pada hukum nasional). Kemudian Pasal 8 ayat (2) menyatakan bahwa *“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. Di masa lalu (tahun 1966 – 1998) kita mempunyai pengalaman yang amat buruk di mana hukum nasional kita amat memperlemah hak-hak berorganisasi tersebut. Caranya adalah pemerintah hanya mengakui satu organisasi buruh, yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Lazimnya, dengan mekanisme tertentu, ketua SPSI ini

justru bukan buruh. Organisasi buruh yang bukan SPSI tidak diakui. Dengan mengembangkan pola “:serba pemerintah”, tiadanya pengakuan dari pemerintah terhadap organisasi buruh, sama saja dengan menekan timbulnya organisasi buruh itu. Perlu dicatat di sini bahwa pada saat ini (awal tahun 2004) sedang dibahas di parlemen RUU (Rancangan Undang Undang) tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan. Hal penting yang ada di dalam RUU ini adalah dikembalikannya kewenangan (absolut) untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan ke peradilan umum.³³

5. 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. Apa pun makna yang hendak diberikan terhadap kata “bubar” yang tercantum di dalam Pasal 37 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh haruslah semakna atau sejalan dengan makna asalnya, sebab Undang Undang tidak memberikan makna khusus terhadapnya. Pasal 37 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bubar dalam hal:

- a. Dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;

³³ *Ibid*, hlm 802

- b. Perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusnya 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 selamalamanya 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 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 7 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat buruh. Misalnya ada federasi serikat buruh yang dibentuk oleh enam serikat buruh. Setelah beberapa lama, tiga di antara enam serikat buruh pembentuknya bubar karena perusahaan di mana serikat buruh tersebut berada tutup atau menghentikan kegiatannya.

Menurut Pasal 38 ayat (1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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.

Dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kejahatan terhadap keamanan negara adalah kejahatan yang diatur di dalam Buku II Bab I Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP) 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 tentang Perubahan Kitab Undang Undang Hukum Pidana 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 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

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 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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. 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 mengenai pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh telah mempunyai kekuatan hukum tetap.³⁴

Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya.

Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Selanjutnya dalam Pasal 25 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dijelaskan bahwa Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan

³⁴ *Ibid*, hlm 804

konfederansi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti, yaitu:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, seperti mendirikan koperasi, yayasan atau bentuk usaha lain
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perUndang Undangan yang berlaku

E. Hak Berserikat Pekerja/Buruh

Hak berorganisasi merupakan hak yang amat prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.³⁵

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak

³⁵ Abdul Rachmad Budiono, 2016 "*Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional*", *Jurnal Konstitusi, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Volume 13, Nomor 4, hlm 802.

menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:³⁶

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan yang diatur di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berdasarkan sumber hukum materiil yang logis dan praktis. Sejarah menunjukkan bahwa pada masa lalu, terutama antara tahun 1966-1998, cara untuk menekan berkembangnya organisasi buruh adalah cara sebagaimana tertuang di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh itu. Oleh karena itu cara-cara tersebut ditegaskan atau dimunculkan secara tegas dan tersurat di dalam pasal itu. Namun demikian, menurut teori hukum, hal ini tidak memperoleh pembenaran, sebab seolah-olah Undang Undang mengabaikan upaya lain dalam menekan berkembangnya hak berorganisasi. Berkaitan dengan perlindungan hak berorganisasi ini, Pasal 8 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 87 menyebutkan bahwa ; *“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

³⁶ *Ibid*, 802

berdasarkan konvensi ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, baik perseorangan atau organisasi bersama lainnya, harus tunduk pada hukum nasional).

Kemudian dalam Pasal 8 ayat (2) Konvensi ILO Nomor 87 menyebutkan bahwa ;

“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).³⁷

Dalam Pasal 8 konvensi tersebut menyatakan bahwa dalam melaksanakan hak-hak dan kebebasan yang diatur dalam konvensi tersebut, pekerja dan pengusaha harus tunduk pada hukum yang berlaku pada negara yang meratifikasi konvensi tersebut, yang dalam hal ini adalah Indonesia maka yang berlaku UUD 1945 dan peraturan perUndang Undangan lainnya.³⁸

Bagi pekerja warga negara Indonesia, tidak seorang pun boleh menghalang-halangi mereka untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh manapun selama pendirian serikat buruh memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perUndang Undangan. Pekerja juga bebas memilih serikat buruh yang ingin diikuti, tanpa adanya pemaksaan dari pihak manapun, namun apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh, maka pekerja hanya boleh bergabung pada salah satu serikat buruh dalam perusahaan tersebut dan

³⁷ *Ibid.* hlm 804

³⁸ Andanti Tyagita, 2011, *“Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakkan Hak Normatif Pekerja”*, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Jawa timur, Volume 26 No 1, hlm 4.

memberikan pernyataannya. Kebebasan selanjutnya adalah kebebasan untuk menjalankan fungsi administrasi, membuat aturan atau menjalankan kegiatan organisasi atau kelompok. Eksistensi suatu organisasi atau kelompok tidak akan tampak apabila organisasi tersebut tidak menjalankan kegiatan dan fungsi administrasinya serta tidak membuat aturan pelaksanaan secara baik.³⁹

Organisasi terbentuk biasanya karena adanya permasalahan yang timbul serta adanya kesamaan pendapat, visi dan misi dari beberapa orang yang menginginkan pencapaian terhadap satu tujuan yang sama. Demikian halnya dengan pembentukan serikat buruh di mana pekerja memiliki tujuan yang sama terhadap suatu hal sehingga timbul keinginan untuk membentuk suatu wadah demi menampung aspirasi anggotanya.⁴⁰

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kebebasan mengenai keanggotan serta kepengurusan serikat buruh. Sehingga untuk pemilihan ketua serikat buruh, semua diserahkan kepada anggota, pemerintah tidak campur tangan. Dalam hal sumber dan pertanggung jawaban keungan serta pembentukan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga seluruhnya diserahkan kepada serikat buruh. Namun pemerintah masih membatasi mengenai hal-hal tertentu seperti pengaturan mengenai fungsi-fungsi serta tujuan yang harus dilaksanakan oleh serikat buruh juga hak dan kewajiban yang dimiliki serikat buruh. Serikat buruh wajib didaftarkan dan dicatatkan pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan

³⁹ *Ibid*, hlm 6

⁴⁰ *Ibid*, hlm 6

kegiatan serikat buruh masih berada. dalam pengawasan pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan agar pelaksanaan kegiatan serikat buruh tidak melanggar ketentuan perUndang Undangan.

Disinilah tampak bahwa pemerintah masih membatasi kebebasan tersebut seperti mengatur hingga fungsi dan tujuan serikat buruh. Sehingga meskipun pemerintah memberikan kebebasan bagi serikat buruh untuk melaksanakan kegiatan administrasi serta membuat aturan serikat buruh, namun batasan-batasan tertentu tidak boleh dilanggar oleh yang bersangkutan agar serikat buruh dianggap sah untuk melaksanakan kegiatannya.⁴¹

⁴¹ *Ibid*, hlm 6