

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja Pada Perusahaan Di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Maka sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial yang berlandaskan dengan nilai sosial budaya bangsa Indonesia

Konsep hubungan industrial yang berlandaskan dengan nilai sosial budaya bangsa Indonesia dikemas dalam suatu sistem Hubungan Industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan nilai dari keseluruhan sila dalam Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang dalam kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Dalam sistem produksi, pada dasarnya kelompok pengusaha dan pekerja saling membutuhkan. Pekerja hanya dapat bekerja apabila pengusaha membuka tempat kerja baginya dan pengusaha beruntung jika ada pekerja yang bekerja menjalankan perusahaannya. Namun saling ketergantungan itu tidak seimbang. Pekerja tidak dapat hidup jika mereka tidak bekerja dan mereka tidak dapat

bekerja kecuali diberi pekerjaan oleh pengusaha, sedangkan pengusaha tidak mempunyai pendapatan jika perusahaan tidak berjalan, tetapi pengusaha masih bisa bertahan hidup dengan modal yang dimilikinya. Dengan demikian, kelompok pengusaha merupakan kelas yang kuat dan kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah.

Hubungan sosial antara pekerja dan pengusaha dengan demikian bermuatan konflik fundamental karena bersifat sepihak dan eksploitatif.⁴⁴ Dalam industrialisasi, pengusaha sebagai pemilik faktor produksi semakin kaya sedangkan pekerja tetap dalam kondisi miskin.⁴⁵ Kedudukan yang tidak seimbang itu menjadikan hubungan antara kelas yang kuat dan kelas yang lemah menjadi hubungan kekuasaan, kelas yang satu berkuasa atas kelas yang lain.

Ketidaksetaraan sosial dan ketidakseimbangan hubungan industrial seperti itu menyebabkan konflik industrial.⁴⁶ Konflik industrial tersebut bisa menguat pada saat mendapat pengaruh *eksternal* sehingga dalam tingkatan tertentu dapat berkembang dan menjadi aktual.⁴⁷ Dalam realitanya posisi yang lemah dalam suatu hubungan industrial mengakibatkan para pekerja tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasikan dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mencapai tujuannya. Untuk memperkuat kedudukan para pekerja guna mewujudkan

⁴⁴ Susetawan, 2000, *Konflik Sosial, Kajian Sosiologis, Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar. hlm. 11.

⁴⁵ Hariyanto, 1991, *Elit, Massa dan Konflik, PAU-Studi Sosial*, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada. hlm. 53-54.

⁴⁶ Irving M. Zeitlin, 1995, *Memahami Kembali Sosiologi*, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada. hlm. 21-22.

⁴⁷ Stepen K. Sudarsono, 1995, *Sosiologi Makro Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*, Raja Jakarta, Grafindo Persada. hlm. 49-50.

hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila, maka perlu dibentuk sebuah wadah atau organisasi yang dapat membantu para pekerja memperjuangkan hak-hak dan tujuannya yaitu berupa serikat pekerja.

Keberadaan serikat pekerja yang merupakan implementasi hak kebebasan berserikat juga dijamin oleh hukum. Kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia dan bersifat *eksistensial* karena menyatu dengan manusia.⁴⁸ Cakupan kebebasan dalam berserikat bagi pekerja sangat luas karena termasuk juga kebebasan memilih serikat pekerja atau menolak menjadi anggota serikat pekerja manapun.⁴⁹

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia dijamin secara konstitusional dalam UUD 1945 Pasal 28 E ayat (3) yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian tidak ada alasan bagi pemerintah maupun *stake holder* yang lain di Indonesia untuk tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan hak kebebasan berserikat, dengan kata lain tidak ada alasan untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

Menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab, guna

⁴⁸ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung, Mandar Maju. hlm. 101.

⁴⁹ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm. 152.

memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dilihat dari definisi tersebut, tujuan serikat pekerja lebih bersifat sosial ekonomis dari pada bersifat politis. Tujuan sosial ekonomis tersebut terutama berupa kelayakan dalam hal upah, syarat dan kondisi kerja, hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan, dan jaminan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan;
6. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak sebagai berikut :

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;

4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja;
5. Melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perUndang Undangan yang berlaku.

Kewajiban serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan adalah sebagai berikut :

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya.

Pelaksanaan fungsi serikat pekerja yang diwujudkan dalam hak dan kewajiban tersebut berpengaruh terhadap harmonisasi hubungan industrial. Fungsi serikat pekerja yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun pengusaha. Manfaat tersebut antara lain :

1. Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai *kanalisasi*, yaitu melaksanakan peran menyalurkan aspirasi, pandangan, keluhan bahkan tuntutan setiap pekerja kepada pengusaha. Demikian juga sebaliknya, serikat pekerja sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada pekerja;
2. Pengusaha dapat menghemat waktu dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja untuk menangani masalah ketenagakerjaan, mengakomodasikan saran-saran pekerja serta untuk meminta pekerja atau memberikan perintah, dari pada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja;

3. Penyampaian saran dari para pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah pimpinan kepada pekerja akan lebih efektif melalui pengurus serikat pekerja yang mereka pilih dan dipercaya memperjuangkan kepentingannya;
4. Dalam manajemen modern yang menekankan pendekatan hubungan antara manusia, diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal lebih efektif dan sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal. Dalam hal ini serikat pekerja dapat berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan tersebut;
5. Sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasi seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan penuh semangat serta membantu dalam pelaksanaan kegiatan sosial;
6. Serikat pekerja yang berfungsi dan berperan baik akan menjaga ketenteraman dan keamanan kerja di perusahaan dan menghindari anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan;
7. Kehadiran serikat pekerja sebagai wakil pekerja dapat berperan dalam menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial melalui lembaga bipartit, pegawai perantara dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Sesuai dengan tujuan, fungsi dan manfaat tersebut, setiap serikat pekerja idealnya akan selalu berusaha memperjuangkan nasib para anggotanya supaya menjadi lebih baik. Pemanfaatan serikat pekerja dilaksanakan dalam kerangka

hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis.⁵⁰ Dalam memperjuangkan tuntutan, serikat pekerja tidak selalu mengajukan kepada pengusaha tetapi juga kepada pemerintah. Hal ini sesuai dengan sifat hukum perburuhan yang dapat bersifat privat dan bersifat publik karena hukum perburuhan selain mengatur tentang relasi antara pekerja dan pengusaha juga mengatur tentang *intervensi* pemerintah terhadap relasi antara pekerja dengan pengusaha.

Kebebasan buruh berserikat seringkali terancam oleh pihak pengusaha, pengusaha menganggap bahwa keberadaan serikat buruh hanya sebagai pengganggu jalannya usaha. Bentuk ancaman yang seringkali terjadi adalah gaji yang akan diturunkan, pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja yang tidak baik, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.⁵¹

Hukum ketenagakerjaan tentunya harus adil dalam mengatur kepentingan antara pihak pengusaha maupun pekerja. Pasal 5 dan Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan ketentuan tersebut yaitu, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Menurut Senjun H Manulang, tujuan Hukum Ketenagakerjaan meliputi:⁵²

⁵⁰ Koeshartono. D dan M.F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial, Kajian Konsep dan Permasalahan*, Yogyakarta, Universitas Atmajaya. hlm. 42.

⁵¹ Riani, S. N. “*Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung*”. Jurnal Hima HAN, Volume 795 (4 Februari 2017), hlm. 4.

⁵² Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 19.

- a. Mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
- b. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah

Serikat pekerja berdasarkan keberadaannya dibedakan dalam dua bentuk yaitu serikat pekerja di perusahaan dan serikat pekerja diluar perusahaan. Serikat pekerja di perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Sedangkan serikat pekerja diluar perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja yang tidak bekerja di perusahaan. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh disusun berdasarkan pertimbangan pada:

- a. Penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum,
- b. Perlunya pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan
- c. Penegasan bahwa serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan buruh dan keluarganya.⁵³

⁵³ Abdul Rachmad Budiono, Op.Cit.,.hlm 790.

Dalam Pelaksanaannya hak berserikat pada para pekerja di wilayah Kabupaten Sleman, ada beberapa responden yang memberikan gambaran di lapangan seperti yang dikatakankan oleh bapak Agus Hariyanto selaku HRD di perusahaan PT. Sport Glove Indonesia, beliau memberikan keterangan bahwa diperusahaanya juga mengikuti serikat pekerja, akan tetapi serikat pekerja diperusahaanya lebih sering disebut “paguyuban”. PT. Sport Glove Indonesia sendiri memiliki beberapa cabang perusahaan, akan tetapi tidak semua pekerja dicabangnya yang lain mengikuti serikat pekerja. Pelaksanaan hak berserikat atau sistem serikat pekerja di perusahaan ini sudah berjalan dengan baik dan mekanisme pelaksanaannya menggunakan berbasis forum antara pekerja dengan perusahaan. Lalu beliau menanggapi bahwa dalam setiap perusahaan tidak wajib mengikuti serikat pekerja, akan tetapi menurut beliau bahwa para pekerja mempunyai hak untuk berserikat dan tidak ada larangan bagi karyawan dari perusahaan untuk berserikat.⁵⁴

Berserikat dan paguyuban memiliki makna dan definisi yang berbeda. Paguyuban adalah kelompok sosial yang anggota-anggotanya memiliki ikatan batin yang murni, bersifat alamiah, dan kekal. Dalam paguyuban tidak memiliki dasar hukum yang dapat menjadikan dasar dalam perkumpulan tersebut. Hal ini sedikit rancu jika serikat pekerja disebut paguyuban, karena kedua hal tersebut memiliki definisi yang jelas berbeda. Hal ini hanya akan menguntungkan pemberi kerja apabila suatu saat terjadi konflik antara pekerja dengan perusahaan.

⁵⁴ Wawancara Bapak Agus Hariyanto, Pegawai HRD PT. Glove Indonesia, pada hari Kamis 14 Maret 2019.

Kemudian bapak Wardoyo selaku kepala serikat pekerja di Hotel Borobudur mengatakan bahwa di Hotel Borobudur sebagian dari karyawannya sudah mengikuti serikat pekerja, kecuali bagian manajemen dan beberapa bagian lain yang mengaku tidak tertarik mengikuti serikat pekerja. Menurut beliau adanya serikat pekerja didalam sebuah perusahaan adalah wajib, karena hal ini dapat berguna untuk membela karyawan yang tidak mendapatkan haknya dan mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai perjanjian dan kerja yang sesuai, beliau mengatakan bahwa dengan mengikuti serikat pekerja, hak-hak karyawan di Hotel Borobudur yang tidak mereka terima dapat diperjuangkan melalui serikat pekerja walaupun prosesnya panjang harus mengurus izin di Dinas Ketenagakerjaan.⁵⁵

Serikat pekerja tidak wajib bagi seorang pekerja, namun konflik dalam dunia pekerjaan sangatlah rentan terjadi, konflik antara perusahaan dan karyawan merupakan suatu yang pelik dan biasanya perusahaan yang lebih diuntungkan. Apabila pekerja yang tidak tergabung dalam serikat kerja memiliki masalah dengan perusahaan, maka ia harus berjuang sendirian untuk memperjuangkan kepentingannya melawan perusahaan.

Selanjutnya menurut bapak Ngatijo, ketua serikat pekerja di Hotel Royal Ambarukmo. Beliau mengatakan bahwa karyawan di hotel Royal Ambarukmo tidak sepenuhnya mengikuti serikat pekerja. Beliau memberikan keterangan bahwa sistem serikat pekerja di Hotel Royal Ambarukmo telah berjalan dengan baik, walaupun dahulu pada awalnya sempat ada tantangan dari pihak manajemen

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Wardoyo, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Borobudur, pada hari Selasa 26 Maret 2019.

perusahaan itu sendiri. Tantangan dari pihak manajemen itu sendiri dikarenakan pihak manajemen tidak mengetahui fungsi dari serikat pekerja, akan tetapi setelah adanya penjelasan tentang serikat pekerja maka pihak manajemen menyetujui adanya serikat pekerja di Hotel Royal Ambarukmo.⁵⁶

Serikat pekerja yang berjalan dengan baik akan mendapat dukungan sepenuhnya dari perusahaan, karena dengan dukungan perusahaan tersebut, hal ini dapat memacu para pekerja dalam bekerja menjadi lebih *produktif* karena para pekerja merasa diperhatikan dan mendapat respon baik dari perusahaan.

Kemudian bapak Arif, seorang karyawan di Hotel Alana, beliau mengatakan bahwa di Hotel Alana sudah mengikuti serikat pekerja dan sudah diakui dan terdaftar di Dinas ketenagakerjaan, bahkan setiap ada pelatihan bimbingan teknis pihaknya selalu diundang, akan tetapi tidak pekerjanya semua mengikuti. Menurut bapak Arif dengan adanya serikat pekerja di suatu perusahaan dapat membantu memperjuangkan hak-hak pekerja kepada pengusaha, menurut beliau adanya serikat pekerja sangat membantu dalam artian serikat pekerja mempunyai poin-poin misalnya untuk yang sudah jadi yaitu Kemitraan kerja (dalam usaha), untuk mengikuti itu ada Perjanjian kerja bersama (PKB) yang dirumuskan dalam serikat pekerja dengan manajemen yang dirasa dapat membantu pekerja untuk menjadi lebih baik, menjadi sejahtera, dan tidak merugikan perusahaan.

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan bapak Ngatijo, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Royal Ambarukmo, pada hari Selasa 2 April 2019.

Hubungan yang baik antara perusahaan dan serikat pekerja akan memberikan dampak yang baik pula, perusahaan memberikan perhatian dan pemihakan kepada serikat pekerja, pun sebaliknya para pekerja memberikan jasanya yang terbaik untuk perusahaan karena mendapat pemihakan dan perhatian dari perusahaan.

Dalam wilayah kabupaten Sleman masih banyak perusahaan dalam mempekerjakan karyawanya tidak sesuai dengan aturan perUndang Undangan yang berlaku. Seperti dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, misalnya dalam membayar upah masih dibawah standar Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), kerja melebihi waktu tetapi tidak dihitung lembur hanya dihitung sebagai loyalitas, dan masih ada beberapa masalah yang lain. Berdasarkan keterangan dari salah satu narasumber, mengatakan bahwa sistem serikat pekerja di hotel Alana bisa dikatakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan sempurna, yaitu masih terkadang terjadi perbedaan cara pandang mengenai serikat pekerja, misalnya serikat pekerja dianggap tidak sesuai dengan aturan perusahaan atau membelot dari aturan perusahaan.⁵⁷

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan bapak Arif, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Alana, pada hari Kamis 4 April 2019.

Tabel 1
Jumlah Pekerja yang mengikuti Serikat Pekerja dari 4 perusahaan di Kabupaten Sleman

No	Perusahaan	Jumlah pekerja	Mengikuti serikat pekerja	Tidak mengikuti serikat pekerja
1	Hotel Alana	200 orang	25 orang	175 orang
2	Hotel Borobudur	34 orang	28 orang	6 orang
3	Hotel Ambarukmo Plaza	200 orang	10 orang	190 orang
4	PT. SPORT GLOVE INDONESIA	200 orang	30 orang	170 orang

Sumber: Hasil wawancara dengan responden, tahun 2019.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber yaitu Dinas ketenagakerjaan kabupaten Sleman, Dinas ketenagakerjaan memberikan keterangan bahwa perusahaan di kabupaten sleman tidak diwajibkan mengikuti serikat pekerja. Bentuk koordinasi atau kerjasama antara Dinas Ketenagakerjaan dengan pekerja dan pengusaha tidak dilakukan secara langsung namun ada pembinaan seperti teknik negosiasi dan teknik dalam perundingan yang selalu ada pembinaan dari dinas ketenagakerjaan, yang ada hak normatif yang mempunyai unsur hukum pidana. Perlindungannya dilakukan oleh pengawas untuk sarana hubungan perindustrian oleh pembinaanya dan oleh mediator hubungan perindustrial. Jadi ada dua unsur hukum dalam ketenagakerjaan yaitu unsur hukum pidana dan unsur hukum perdata. Unsur hukum pidana adalah untuk pengawas ketenagakerjaan dari provinsi termasuk pelaksanaan hak berserikat yaitu pengawas, sedangkan unsur perdata untuk perjanjian-perjanjian yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja. Sedangkan dari pihak Dinas ketenagakerjaan hanya mencatat dan membina.

Berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan kepada responden dan narasumber dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hak berserikat pekerja pada perusahaan di kabupaten Sleman adalah sebagai berikut :

1. Tidak semua perusahaan di Kabupaten Sleman karyawannya mengikuti serikat pekerja
2. Sebagian besar karyawan perusahaan di Kabupaten Sleman menginginkan adanya serikat pekerja di perusahaanya
3. Adanya serikat pekerja sangat membantu memperjuangkan hak-hak karyawan
4. Kurangnya pemantauan dan pengawasan dari dinas ketenagakerjaan di kabupaten Sleman kepada pelaksanaan serikat pekerja di perusahaan di kabupaten Sleman
5. Kurangnya penyuluhan hukum dari dinas ketenagakerjaan kabupaten Sleman terhadap perusahaan dan karyawan di kabupaten Sleman, sehingga mereka kurang memahami tentang hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja dan pengusaha.

Pelaksanaan hak berserikat pada perusahaan di Kabupaten Sleman belum seluruhnya berjalan dengan maksimal, dikarenakan kurangnya penyuluhan hukum terhadap pekerja dan pengusaha, sehingga para pekerja dan pengusaha masih banyak yang belum memahami tentang fungsi yang tercantum dalam perUndang Undangan serikat pekerja.

Menurut Pasal 4 ayat (2) huruf E Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serikat pekerja dapat berfungsi sebagai perencana,

pelaksana dan penanggung jawab pemogokan. Kehadiran serikat pekerja sangatlah membantu, karena menurut Pasal 4 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serikat pekerja berfungsi sebagai penyalur aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja serta sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan.

Keberadaan serikat pekerja mempunyai posisi strategis. Posisi strategis tersebut tercantum dalam Pasal 27 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh yang menyebutkan bahwa serikat pekerja berkewajiban melindungi dan membela pekerja dari pelanggaran hak dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sehingga kedudukan pekerja dalam pemogokan relatif diuntungkan apabila dilakukan secara terorganisasi.

Sesuatu yang tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja dan/atau serikat pekerja sangat lemah jika dibandingkan dengan pengusaha. Lemahnya kedudukan pekerja dan/atau serikat pekerja tersebut menjadikan perlindungan hukum diperlukan untuk menjamin hak pekerja agar tidak dilanggar oleh pengusaha. Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan norma hukum yang berlaku dari pihak yang lebih memiliki kekuatan, kemampuan dan kekuasaan, baik dari aspek ekonomi, pendidikan, maupun sosial.⁵⁸

⁵⁸ Prandiyasa Pramuminjoyo, 2016, *Perlindungan Hukum Pengurus Serikat Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja di PT Pravianity vantasia*, Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, hlm. 64-65.

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja Pada Perusahaan Di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Salah satu wujud dari hak berserikat dan berkumpul bagi pekerja/buruh adalah terbentuknya serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pekerja/organisasi buruh. Organisasi karyawan atau organisasi buruh ialah suatu organisasi yang dibentuk oleh para buruh atau karyawan sebagai suatu wadah kerja sama dan wadah persatuan antar mereka dalam memperjuangkan nasib mereka di hadapan majikan.

Indonesia sebagai negara hukum memang telah memiliki berbagai peraturan perUndang Undangan yang menegaskan tentang kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh. Namun, kondisi buruh di Indonesia masih menghadapi berbagai masalah baik politik, ekonomis, budaya, maupun hukum. Kondisi pekerja/buruh yang demikianlah yang menimbulkan adanya aksi protes dan mogok dari pekerja/buruh demi memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Namun menyadari bahwa posisi mereka sebagai pekerja/buruh dihadapan pengusaha dan penguasa sangat lemah, oleh karena itu maka akibatnya buruh-buruh tersebut tidak memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan, tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat

membantu mereka untuk mencapai tujuan itu. Wadah itulah yang disebut sebagai serikat pekerja/serikat buruh.⁵⁹

Indepedensi serikat pekerja merupakan sebuah keharusan, hal tersebut untuk menjamin bahwa kepentingan buruh tidak diintervensi oleh pihak pengusaha maupun pemerintah yang dapat merugikan kepentingan buruh dalam menuntut hak-haknya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepentingan buruh dengan kepentingan pengusaha merupakan hak yang saling bertolak belakang, bahkan tidak jarang terjadi konflik yang nyata bahkan bentrokan. Besarnya peran serikat pekerja bagi pekerja dalam pengadvokasian pekerja tentunya menjadi ancaman bagi kepentingan pengusaha.⁶⁰ Tujuan dibentuknya serikat buruh/serikat pekerja adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusahannya. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh/serikat pekerja, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusahannya. Selain itu, melalui wadah serikat buruh/serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Serikat buruh/serikat pekerja yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

⁵⁹ Sari, D. A. “*Harmonisasi Pengaturan Tentang Pembentukan dan Pembubaran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Terhadap UU No. 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan*”. Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum, Volume 566 (Januari, 2014), hlm. 6.

⁶⁰ Julius Caesar Transon Simorangkir, 2016, “*Tinjauan Mengenai Kebebasan Mendirikan Serikat Pekerja Bagi Pekerja Bagi Pekerja Outsourcing Di Kabupaten Sleman*”, Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta hlm. 61.

Buruh 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 pasal 102 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Pemerintah berfungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan bagi pelanggaran peraturan perUndang Undangan ketenagakerjaan pasal 102 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Perlindungan buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tercantum dalam pasal 104 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, dengan adanya perlindungan tersebut serikat buruh seharusnya terlepas dari ketakutan dalam menjalankan aktifitasnya. Pada kenyataannya serikat buruh/serikat pekerja masih sering mendapatkan pembatasan-pembatasan dan penghalang-halangan dari pihak pengusaha atau orang lain (atas permintaan pengusaha) serta mendapatkan ancaman-ancaman akan dikenakan PHK.

Pada dasarnya perlindungan hukum oleh negara merupakan suatu kewajiban yang dilaksanakan Pemerintah berdasarkan amanat UUD 1945, terutama perlindungan bagi kaum lemah (buruh/pekerja) namun, yang sering terjadi pihak pengusaha atau orang seruhannya sering melakukan intimidasi kepada anggota serikat buruh/serikat pekerja agar keluar dari organisasi serikat buruh/serikat pekerja.

Kebebasan 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 manusia. Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan, pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya adalah melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.

Menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan juga bertanggung jawab oleh buruh/pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh/pekerja dan keluarganya. Melalui serikat pekerja diharapkan akan terwujudnya hak berserikat buruh dengan maksimal dan buruh dapat memperjuangkan kepentingannya.

Berdasarkan Pasal 102 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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.

Pasal 25 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menentukan hak serikat pekerja sebagai berikut:

- 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 kesejahteraan pekerja/buruh
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perUndang Undangan yang berlaku.

Serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak buruh memiliki cara-cara yang dapat dipergunakan. Adapun cara-cara tersebut adalah sebagai berikut.⁶¹

- a. Mengajukan tuntutan, serikat pekerja dalam memperjuangkan suatu kepentingan anggotannya, akan mengajukan tuntutan tersebut kepada perusahaannya yang bersangkutan.
- b. Perundingan, apabila tuntutan serikat pekerja/serikat buruh ditolak maka serikat pekerja atau serikat buruh akan mengajukan usulan perundingan. Serikat pekerja/serikat buruh kemudian akan memberikan alasan logis untuk tuntutannya.
- c. Boikot, apabila ternyata dalam perundingan masih mengalami kegagalan maka untuk memperjuangkan tuntutannya serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan aksi boikot. Aksi ini dilakukan dengan mempengaruhi masyarakat untuk mendukung perjuangannya dengan tindakan memutus

⁶¹ *Ibid.*, hlm 15-16.

hubungan, seperti mengajurkan masyarakat agar tidak membeli produk perusahaan yang berkaitan.

- d. Sabotase, apabila aksi boikot tidak berhasil memaksa perusahaan untuk memenuhi tuntutan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan aksi sabotase. Aksi ini oleh masyarakat diartikan sebagai perusakan perusahaan. Sebenarnya sabotase tidak selalu berupa perusakan secara fisik namun dapat dengan memperlambat pekerjaan, tidak melakukan tugas dengan baik, atau dengan tindakan lain. Tindakan ini secara ekonomis merugikan perusahaan walaupun secara teknis perusahaan tidak dirugikan.
- e. Pemogokan, senjata paling ampuh bagi serikat pekerja untuk memperjuangkan tuntutan adalah dengan pemogokan. Umumnya aksi pemogokan dilakukan secara bertahap. Pemogokan dilakukan dengan mogok duduk, jika aksi ini tidak mendapatkan respon positif dari perusahaan maka akan dilakukan aksi mogok total.

Pada dasarnya perjuangan serikat pekerja mencakup hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 dalam Pasal 29 Ayat (3) hak-hak pekerja meliputi:

- a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
- b. Hak atas jaminan sosial
- c. Hak atas tunjangan hari raya
- d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu

- e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja
- f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui
- g. Hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perUndang Undangan dan perjanjian kerja sebelumnya.

Pada kenyataannya, masih terlihat banyaknya tenaga kerja di Indonesia yang tidak terpenuhi akan perlindungan hukumnya sedangkan kewajiban harus terus dijalankan, dan tidak adanya kebebasan-kebebasan buruh dan hak-hak buruh untuk ikut serta dalam organisasi serikat buruh/serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh dan keluarganya. Keberadaan serikat pekerja sering kali tidak dikehendaki oleh manajemen dan pemilik perusahaan, biasanya pihak manajemen khawatir apabila keberadaan serikat pekerja berdampak negatif pada perusahaannya.

Faktor yang penghambat serikat buruh dalam menjalankan kebebasannya berorganisasi yaitu adanya peraturan sepihak yang dilakukan oleh manajemen perusahaan seringkali membuat terjadinya penghambat jalannya kebebasan serikat buruh untuk berorganisasi. Tujuan dari keberadaan serikat buruh sebenarnya hanya untuk mencapai kesejahteraan, terpenuhinya hak-hak normatif buruh, memberikan perlindungan, melakukan pembelaan hak dan kepentingan.

Berdasarkan penelitian di lapangan kepada beberapa responden. Pertama bapak Ngatijo selaku ketua serikat di Hotel Royal Ambarukmo, beliau mengatakan bahwa yang menghambat pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja salah satunya adalah manajemen, karena pihaknya tidak mau rugi, misalkan ada pemberhentian tenaga kerja maka otomatis hak-hak karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan.⁶²

Dengan pemutusan kontrak kerja secara sepihak hal ini akan merugikan pekerja, namun biasanya dalam pemutusan sepihak memiliki alasan kuat yang dirasa pekerja tersebut telah merugikan pihak perusahaan. Namun apabila pekerja yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan tersebut pekerja tersebut diwajibkan membayar denda sesuai dengan kontrak awal, hal ini dirasa dapat membebani pekerja yang mayoritas mereka dari golongan bawah.

Selanjutnya Bapak Arif selaku karyawan di Hotel Alana, mengatakan bahwa manajemen tidak menginginkan adanya serikat pekerja diperusahaanya, selain itu masih kurang adanya kesadaran dari karyawan untuk membentuk serikat pekerja juga menjadi salah satu faktor penghambat.

Pekerja enggan tergabung dalam serikat pekerja biasanya mereka malas mengurus dan enggan mentaati aturan dalam serikat pekerja yang mereka naungi yang mereka rasa hal ini memberatkannya. Padahal jika tergabung dalam serikat pekerja akan membantu mereka dalam memperjuangkan haknya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

⁶² Hasil Wawancara dengan bapak Ngatijo, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Royal Ambarukmo, pada hari Selasa 2 April 2019.

Syarat-syarat pembentukan serikat pekerja tersebut dirasakan lebih mudah dari pada sebelumnya. Walaupun demikian, ternyata belum di semua perusahaan terbentuk serikat pekerja, seperti misalnya di Kabupaten Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berorganisasi dan kebersamaan terbukti merupakan cara cukup ampuh untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, namun pembentukan serikat pekerja tidak serta merta dilakukan. Hal ini terlihat bahwa dengan adanya peraturan perundangan yang relatif *representatif* saja tidak otomatis menjadikan serikat pekerja sebagai pilihan untuk berorganisasi bagi para pekerja. Artinya, bahwa dinamika pembentukan serikat pekerja sangat dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut bisa bersumber dari internal pekerja maupun eksternal.

Jika dilihat dari jumlah serikat pekerja dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada tersebut memang dapat dikatakan terjadi ketidakseimbangan antara perkembangan perusahaan dengan serikat pekerja.

Pendirian serikat pekerja adalah hak pekerja sepenuhnya dan tidak dapat dipaksakan baik oleh pengusaha maupun oleh pemerintah/negara. Dinas Ketenagakerjaan hanya dapat menghimbau jika dalam perusahaan belum berdiri serikat pekerja. Hal tersebut memang secara eksplisit sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang pada intinya mengatakan bahwa mendirikan dan atau masuk menjadi anggota serikat pekerja adalah hak pekerja dan bukan kewajiban yang harus dilaksanakan. Mengingat hal tersebut merupakan hak, maka diserahkan sepenuhnya kepada pekerja untuk mempergunakan hak tersebut atau sebaliknya melepaskannya.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menjadi kendala atau hambatan para pekerja untuk berserikat adalah manajemen perusahaan yang tidak memberikan ijin dan arahan pada karyawannya untuk berserikat atau mengikuti serikat pekerja, dan dari pekerja itu sendiri masih banyak yang enggan untuk mengikuti serikat pekerja entah dengan alasan apa. Pihak manajemen perusahaan yang enggan memberi ijin pada serikat pekerja itu jelas salah dan bahkan bisa dikatakan sebagai pelanggaran, karena mempersulit karyawannya untuk berserikat, maka dengan adanya kasus seperti ini seharusnya dinas ketenagakerjaan sebagai instansi dari pemerintah yang bergerak dibidang ketenagakerjaan mengawasi kegiatan ketenagakerjaan dan/atau banyak memberikan penyuluhan tentang serikat pekerja di masyarakat yang akan menghadapi dunia kerja, karena selama ini banyak sekali masyarakat yang masih awam dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.