

Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat

Charina Lucky Pratiwi

Universitas Jember

Aries Harianto

Universitas Jember

Abstrak

Pekerja/buruh merupakan bagian dari warga negara Indonesia yang berhak dalam keberlangsungan hidupnya dengan melakukan pekerjaan. Kedudukan pekerja/buruh lebih lemah dibanding dengan pengusaha, maka dalam melindungi kepentingan serta hak-hak pekerja/buruh salah satunya dengan bergabung kepada serikat pekerja/serikat buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat mandiri, bebas, demokratis dan bertanggung jawab guna mempertahankan, meningkatkan, memperjuangkan dan melindungi hak serta kepentingan untuk kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normative. Beberapa peraturan yang melandasi kewajiban serikat pekerja/serikat buruh untuk mendaftarkan dan mencatatkan dirinya kepada pihak yang bewenang dibidang ketenagakerjaan diantaranya Pasal 18 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pasal 1 ayat (21) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tidak bertentangan dengan asas kebebasan berserikat karena hal tersebut tidak ada keterangan yang jelas mengenai asas yang dianut oleh serikat pekerja/serikat buruh, namun kebebasan berserikat dijadikan dasar atau landasan dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh.

Kata Kunci: Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Asas, Kebebasan Berserikat

Abstract

Workers / laborers are part of Indonesian citizens who have the right to survive by doing work. The position of workers / laborers is weaker than that of entrepreneurs, so in protecting the interests and rights of workers / labor, one of the way is by joining a trade / labor union. A Worker / Labor Union is an organization formed from, by and for workers / laborers both within and outside the company that is independent, free, democratic and responsible for maintaining, enhancing, fighting for and protecting the rights and interests for the welfare of workers and their families. This research uses normative legal research. Several regulations that underlie the obligation of a trade union / labor union to register and register themselves with the authorities in the manpower sector, including Article 18 paragraph (1) of Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions / Labor Unions, Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 16 of 2001 concerning Procedures for Recording of Trade Unions / Labor Unions, and Article 1 paragraph (21) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The registration of a trade union / labor union does not contradict the principle of freedom of association because there is no clear information regarding the principles adhered to by the trade

union / labor union, but freedom of association is used as the basis or foundation in the trade union / labor union organization.

Keywords: Trade Unions / Labor Unions, Principles, Freedom of Association

I. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan ratusan bahkan ribuan pekerja/buruh.¹ Salah satu komponen yang paling berpengaruh pada bidang perekonomian ialah tenaga kerja. Arti dari tenaga kerja tersebut merupakan tiap orang yang sedang melakukan pekerjaan atau orang yang mampu untuk bekerja guna menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.² Dari pengertian diatas maka tenaga kerja menjadi aktor utama dan pelaku utama yang sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pembangunan nasional merupakan suatu rangkaian upaya dalam segala aspek untuk perubahan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur, dengan adanya pembangunan nasional dapat merealisasikan tujuan suatu negara terutama pada bidang ekonomi.

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk meraih kesejahteraan kehidupan masyarakat. Dengan demikian seseorang yang sedang melakukan pekerjaan atau sedang bekerja sering disebut dengan pekerja/buruh. Pekerja/buruh merupakan bagian dari warga negara yang berhak untuk melanjutkan kehidupannya dengan mencari dan melakukan pekerjaan. Pekerja/buruh yang sedang melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan memiliki kedudukan yang lemah apabila dibanding dengan pengusaha. Pengusaha yang berhak atas kedudukan kepemimpinannya yang terkadang bertindak kesewenang-wenangan tanpa melihat akibat yang dialami oleh pekerja.³ Perilaku pengusaha yang sewenang-wenang terhadap pekerjanya terkadang membuat pekerja/buruh merasa dirugikan, dan hak-hak para pekerja seolah tidak terpenuhi.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang telah melekat dan dilindungi oleh Konstitusi sebagaimana sudah diatur pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa ”Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas

¹ Arief Nurrahman Sejati & Mahendra Wijaya, “Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan Pt. Senang Kharisma Textile (Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Kesejahteraan Buruh di Pt. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo)” (2015) 30:1 Dilema 17–26.

² Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori* (Ciawi, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) at 6.

³ M Nurdin Singadimedja & M Holyone N Singadimedja, “Kepastian Perlindungan Hukum bagi Pengurus Serikat Pekerja dari Tindakan Union Busting” (2018) 3:1J Huk Positum 104–116 at 104.

kekeluargaan”. Perlindungan dimaksudkan untuk melindungi dan menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesempatan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁴ Dalam upaya mendapatkan perlindungan hak-haknya, pekerja atau buruh diberikan hak untuk berserikat. Kebebasan hak untuk berserikat telah disebutkan dalam Pasal 28E Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyebutkan tentang kebebasan untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya telah ditetapkan oleh undang-undang. Memiliki hak atas berserikat, memberikan ketenangan yang cukup dan perlindungan yang ada karena memiliki kekuatan yang besar untuk menyalurkan aspirasi/pendapat yang apabila terdapat pelanggaran atau ketidaksesuaian terjadi antara kenyataan dan apa yang pekerja/buruh harapkan.

Pengusaha sangat mengkhawatirkan tentang keberadaan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, dengan kegiatan-kegiatan para pengurus serikat pekerja yang terkadang merugikan pihak perusahaan. Salah satu kegiatan yang terjadi ialah aksi mogok kerja. Aksi tersebut tidak dilarang melainkan diperbolehkan dalam undang-undang.⁵ Kekhawatiran pengusaha sangat dimengerti karena tindakan mogok kerja ini mengakibatkan kerugian yang besar, dan dalam banyak kasus serikat pekerja/serikat buruh sering menggunakan aksi mogok kerja sebagai alat penekan dalam melakukan tuntutan. Keberadaan serikat pekerja/buruh meskipun secara hukum merupakan hal yang legal bagi setiap pekerja/buruh, namun pada kenyataannya keberadaannya di lingkungan perusahaan kurang mendapat tanggapan positif dari pihak perusahaan. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan tidak ingin ada campur tangan pihak lain yang memaksa kehendak sehingga tidak sesuai dengan keputusan dari kebijakan perusahaan.⁶ Kebebasan dalam berserikat menjadi suatu bentuk ancaman untuk pengusaha, yang dimana terkadang dianggap sebagai pengganggu jalannya usaha. Pada akhirnya pun pengusaha akan memberikan ancaman balik untuk pekerja/buruh dengan mengurangi upah pekerja/buruh, perlindungan keselamatan kerja tidak berjalan baik, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.⁷ Salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja ialah serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja muncul karena disebabkan adanya ketidakadilan atau kesewenang-wenangan pihak perusahaan

⁴ Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon” (2011) 17:3 SASI 59 at 59.

⁵ Singadimedja & Singadimedja, *supra* note 3.

⁶ Suhartoyo Suhartoyo, “Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional” (2019) 2:4 Adm Law Gov J 661–671 Company: Administrative Law Department, Faculty of Law, Universitas Diponegoro Distributor: Administrative Law Department, Faculty of Law, Universitas Diponegoro Institution: Administrative Law Department, Faculty of Law, Universitas Diponegoro Label: Administrative Law Department, Faculty of Law, Universitas Diponegoro number: 4 publisher: Administrative Law Department, Faculty of Law, Universitas Diponegoro.

⁷ Abdillah Hakki, “Kewenangan Direksi dan Dinas Ketenagakerjaan dalam Prosedur Pembentukan Serikat Pekerja” (2019) 2:5 Jurist-Diction 1519–1540 at 22.

terhadap pekerja. Adanya serikat pekerja/serikat buruh memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja/buruh apabila terjadi suatu tindakan diskriminasi kepada pekerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur aturan segala hak-hak dan kepentingan serikat pekerja/serikat buruh yang mampu menjamin perlindungannya.⁸ Berdasarkan jaminan perlindungan tersebut yang semestinya para pekerja/buruh mempunyai hak untuk membentuk serikat yang fungsinya sebagai wadah untuk beraspirasi. Namun pada kenyataannya pekerja/buruh masih sering mendapatkan batasan-batasan dan sekaligus masih ada yang menghalang-halangi, mengikut campurkan yang bukan urusannya. Pihak yang sering membatasi dan menghalang-halangi urusan pekerjaannya untuk membentuk suatu perserikatan ialah perusahaan.

Tujuan dibentuknya serikat pekerja pada umumnya untuk mempromosikan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh dan keberlangsungan hidup dari anggota serta mempertahankan dan meningkatkan dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan pekerja seperti memberikan perlindungan, pembelaan hak-hak dan kepentingan pekerja serta juga menciptakan kesejahteraan pekerja dan juga keluarganya. Dalam menegakkan hak-hak pekerja, serikat pekerja/buruh memiliki peranan yaitu sebagai salah satu pihak yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan upaya yang diberikan secara konstitusional oleh undang-undang ketenagakerjaan dan juga sarana untuk menyalurkan komunikasi informasi.⁹ Bentuk perselisihan hubungan industrial tersebut yang dimana seharusnya diselesaikan sesuai nilai-nilai Pancasila, dengan kata lain penyelesaiannya menggunakan cara musyawarah untuk mencapai suatu mufakat. Salah satu cara untuk mengatasi persoalan-persoalan permasalahan industrial antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha yaitu dengan terbentuknya serikat pekerja/buruh. Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang pada intinya menyebutkan bahwa dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh dengan tujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, dalam undang-undang tersebut telah menegaskan juga tentang tujuan serikat pekerja/serikat buruh yaitu untuk mensejahterakan bagi setiap pekerja/buruh dengan meliputi kesejahteraan anggota pekerja maupun keluarga anggota pekerja/buruh.¹⁰ Begitu pentingnya dibentuk serikat pekerja/serikat buruh dengan keberadaannya sebagai perlindungan kepentingan dan hak-hak pekerja yang tidak boleh dilarang ataupun dihalangi oleh siapapun.

Adanya kebebasan hak untuk berserikat terbentuk karena setiap orang mempunyai hak asasi manusia yang dimana pengertian hak asasi manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang sudah ada keberadaannya pada saat manusia itu lahir ke dunia sebagai makhluk

⁸ Zulkarnain Ibrahim, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja" (2016) 23:2 Jurnal Media Hukum 150-161.

⁹ Ayu Ernita, *Pengaruh Serikat Pekerja Dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap Pada Pt Bogatama Marinusa (Bomar), Makassar* Uin Alauddin, at 10.

¹⁰ Putri Ekaresty Haes & Putu Irma Yunita, "Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada Organisasi Pariwisata di Kabupaten Badung dalam Perspektif Konflik" (2019) 3:1 J Ilm Din Sos 114-125.

Tuhan Yang Maha Esa yang melekat dan pada hakekatnya merupakan suatu bentuk keanugerahan dari Sang Pencipta yang harus dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan bagi tiap orang demi kehormatan serta melindungi harkat dan martabat manusia. Dengan demikian maka jika pekerja mengintegrasikan diri menjadi anggota serikat pekerja maka konsekuensi di dalamnya dapat dimaknai bahwa siapapun yang menjadi anggota serikat pekerja juga secara serta merta tidak dilarang oleh undang-undang untuk menjadi pengurus serikat pekerja. Namun Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ini dapat dikatakan *self contradictory* terhadap hak asasi manusia sebagai hak konstitusional yang dijabarkan lebih lanjut menjadi hak hukum dalam konteks hak berserikat bagi pekerja.¹¹

Secara umum tujuan dibentuknya serikat pekerja yaitu melindungi hak dan kepentingan pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya maka dalam pelaksanaannya perlu adanya pemberitahuan dan pencatatan organisasi serikat pekerja.¹² Sesuai dengan Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 5 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadikan dirinya sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh yang dimana pembentukan tersebut dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh (Pasal 5 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

Prosedur pembentukan serikat pekerja/buruh jika telah terpenuhi maka langkah selanjutnya ialah harus memberitahukan secara tertulis kepada pihak instansi yang berwenang dan yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja dan Pemerintah Kabupaten atau Walikota sesuai dengan domisili perusahaan) untuk dilakukannya pencatatan atas pembentukan tersebut tujuan ini agar dapat dipastikan atau dibuktikan jika telah membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja dan bersifat sah secara hukum. Hal tersebut telah memiliki aturan sendiri yang berdasarkan dalam Pasal 18 ayat (1) UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.¹³

Pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja perlu dilakukan karena fungsinya yang sebagai: (a) tempat pusatnya informasi perkembangan serikat pekerja, untuk setiap saat dapat dipergunakan mitra kerja dalam masyarakat; (b) penyedia 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 (Perjanjian Kerja Bersama) dan secara proporsional mewakili pekerja di

¹¹ Latupono, *supra* note 4 at 26–28.

¹² Dr Payaman J Simanjuntak, “Undang-undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan” 54 at 15.

¹³ Agusmidah, G Heerma van Voss & Surya Tjandra, eds, *Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia*, edisi pertama ed, Seri unsur-unsur penyusun bangunan negara hukum (Denpasar Bali: Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012).

lembaga-lembaga ketenagakerjaan.¹⁴ Disinilah pemerintah tetap memiliki aturan sendiri yang tidak memberikan kebebasan sepenuhnya bagi serikat pekerja/buruh yang dimana masih memberikan batasan seperti mengenai fungsi dan tujuan serikat pekerja dan harus tetap ditaati. Walaupun demikian pemerintah memberikan kebebasan untuk melaksanakan administrasi dan membuat aturan serikat pekerja agar dapat dinilai sah untuk melaksanakan kegiatannya.¹⁵

Penjelasan diatas yang masih berhubungan dengan hak untuk berserikat pada hukum ketenagakerjaan tetap memiliki kebebasan untuk membentuknya. Pembentukan tersebut dalam kegiatannya mencakup nasional dan internasional yang dapat dilihat dari peraturannya yaitu hukum ketenagakerjaan dan juga konvensi organisasi perburuhan internasional atau yang biasanya dikenal sebagai ILO (International Labour Organization).¹⁶

Dilihat dari beberapa hal yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa apabila pekerja/buruh yang ingin membentuk atau mendirikan sebuah organisasi namun tidak mengikuti prosedur yang ada atau tidak mendaftarkan dirinya dan tidak mencatatkan dirinya kepada pihak berwenang setempat maka tidak adanya juga kekuatan hukum dan tidak memiliki nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh jika terjadinya perselisihan terhadap perusahaan. Pada dasarnya tiap orang memiliki hak yang melekat pada saat ia lahir dan salah satu bentuk haknya tersebut ialah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga hak untuk memiliki dan atau tidaknya mendirikan suatu organisasi. Namun jika mendirikan organisasi tersebut dengan semena-mena dan tidak mencatatkan dirinya yang tujuannya agar mendapatkan kelegalitasan dan meminimalisir suatu bentuk permasalahan, dan secara tidak langsung akan menjatuhkan dirinya didepan perusahaan yang tidak bisa dibandingkan dengan para pekerja/buruh. Selain mencatatkan dirinya kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan maka dicatatkan pula kepada perusahaan setempat pada saat bekerja agar terlihat jelas bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, dan, oleh pekerja/buruh tanpa paksaan dan tanpa campur tangan perusahaan dan juga memiliki dasar hukum.

II. PEMBAHASAN

A. *Pertimbangan Hukum yang Melandasi Adanya Peraturan Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk Mencatatkan Kepada Pejabat yang Berwenang di Bidang Ketenagakerjaan*

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menegaskan bahwa pekerja/buruh sebagai warga negara memiliki persamaan kedudukan dalam hukum untuk mendapatkan perlindungan haknya, hak untuk mendapatkan

¹⁴ Simanjuntak, *supra* note 12 at 25.

¹⁵ andanti Tyagita, "Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hak Normatif Pekerja" (2011) 26:1 Yuridika 1-16.

¹⁶ Philipus M Hadjon, "Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara", (1987), online: *Univ Indones Libr* <<http://lib.ui.ac.id>> at 25.

penghidupan yang layak serta mengeluarkan pendapat dan juga memiliki hak untuk membentuk dan juga mengikutsertakan dirinya sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh.¹⁷

Dalam konteks memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam menegakkan serta melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh dalam mensejahterakan kehidupannya. Salah satu pilar tersebut ialah organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Pada eksistensinya bertujuan untuk melindungi, memperjuangkan, pembelaan hak dan kepentingan serta mensejahterakan kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dengan sesuai undang-undang serikat pekerja/serikat buruh. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak anggota yang sangat besar, sehingga banyak para pekerja/buruh telah merasakan manfaat adanya organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang begitu mandiri dan konsisten dalam memperjuangkan hak-haknya. Namun perkembangan serikat pekerja/serikat buruh pada masa lalu tidak sebebas dengan yang saat ini. Pekerja/buruh mendapatkan kebebasan beraspirasi setelah runtuhnya masa orde baru.¹⁸ Pada saat berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh membuka peluang bagi serikat pekerja/serikat buruh berperan lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan hak-hak pekerja/buruh. Dengan banyaknya pilihan serikat pekerja/serikat buruh membuat pekerja/buruh mempunyai pilihan untuk bergabung pada organisasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan harapan-harapan yang ingin dicapai oleh pekerja/buruh. Kehadiran serikat pekerja/serikat buruh secara signifikan mengubah beberapa persoalan sumber daya manusia. Tanpa adanya serikat pekerja/serikat buruh perusahaan-perusahaan akan lebih leluasa dalam membuat suatu peraturan tanpa negosiasi dari pihak pekerja/buruh. Keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemberi kerja atau pengusaha tanpa masukan atau saran dari pekerja/buruh apabila hal tersebut dapat merugikan pekerja/buruh maka yang bisa dilakukan oleh pekerja/buruh hanya bisa menerimanya saja atau sebagai jalan terakhir ialah keluar dari pekerjaan tersebut. Maka dari itu dalam mengurangi tingkat kesalahan atau perselisihan antar pekerja/buruh dengan pemberi kerja dengan adanya perwakilan dari suara-suara atau pendapat para pekerja/buruh agar tidak adanya tindakan mengintimidasi.

Bentuk perwujudan perlindungan dari kepentingan para pekerja/buruh ialah dengan cara membentuk suatu organisasi atau perserikatan yaitu serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini tercantum pada definisi tentang serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan suatu organisasi.¹⁹ Mengapa harus dengan adanya organisasi serikat pekerja/serikat buruh? Organisasi dalam hal ini

¹⁷ Latupono, *supra* note 4 at 59.

¹⁸ Suhartoyo, *supra* note 6.

¹⁹ Donny Sigit Pamungkas, "Keberlaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja" (2018) *DiH J Ilmu Huk*, online: <<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dih/article/view/1586>>.

merupakan suatu perkumpulan dari pekerja yang sekurang-kurangnya terdiri dari 10 pekerja untuk dapat membentuk suatu serikat pekerja/serikat buruh seperti yang diatur pada Pasal 5 ayat (2). Organisasi serikat pekerja/serikat buruh tersebut memiliki fungsi sebagai wadah aspirasi dari pekerja/buruh yang jika terjadinya permasalahan maka pekerja/buruh akan melakukan protes atau mengeluarkan keberatannya/keluhannya namun sebelumnya akan berdiskusi terlebih dahulu kepada organisasinya tersebut yaitu serikat pekerja/serikat buruh karena pekerja/buruh menjadi naungan serikat pekerja/serikat buruh, maka dari situlah serikat pekerja/serikat buruh akan membantu kepentingan anggotanya yaitu para pekerja/buruh. Dari sinilah tujuan dibentuknya organisasi serikat pekerja atau serikat buruh yaitu membantu dan melindungi kepentingan anggotanya, apabila pekerja/buruh tidak mengikutsertakan dirinya kepada serikat pekerja maka adanya kemungkinan kecil suara mereka didengar oleh pihak perusahaan namun sebaliknya jika terdaftar pada serikat pekerja maka adanya perwakilan serikat pekerja yang akan membantu permasalahan yang terjadi pada pekerja/buruh.²⁰

Menurut undang-undang serikat pekerja/serikat buruh telah mendefinisikan bahwa serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi dibentuk oleh, dari dan untuk pekerja/buruh baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan yang bersifat mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab guna mempertahankan, meningkatkan, memperjuangkan dan melindungi hak serta kepentingan untuk kesejahteraan pekerja dan keluarganya.²¹ Dengan mensyaratkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dari satu organisasi dalam suatu perusahaan sesuai dalam aturan pada Pasal 14. Serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan organisasi, maka serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sebagai landasan atau dasar pelaksanaan organisasinya tersebut.²² Adapun anggaran dasar tersebut sekurang-kurangnya terdiri dari: a. nama dan lambang; b. dasar negara, asas dan tujuan; c. tanggal pendirian; d. tempat kedudukan; e. keanggotaan dan kepengurusan; f. sumber dan pertanggung jawaban keuangan; dan g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga. Ketujuh hal tersebut merupakan syarat kumulatif serikat pekerja/serikat buruh yang artinya bahwa anggaran dasar harus memuat sekurang-kurangnya tujuh (7) hal syarat yang menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran pekerja/buruh, bukan berarti perusahaan mengeksploitasi kaum pekerja, pekerja diperuntukkan untuk melakukan kegiatan kerja yang bersifat ekonomis yaitu dengan bekerja pada orang lain atau bekerja pada yang memberi kerja dengan mendapatkan imbalan upah berupa uang ataupun

²⁰ Suhartoyo, *supra* note 6.

²¹ Ari Hernawan & Murti Pramawardhani Dewi, "Pemberangusan Serikat Pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta" (2013) 2:2 *Yust J Huk*, online: <<https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/10178>>.

²² Pamungkas, *supra* note 19.

barang dan bekerja dibawah perintah pimpinan.²³ Lain dengan halnya tentang pengusaha atau pemberi kerja ialah yang memerintahkan segala bentuk kegiatan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan pekerja ialah sebagai pelaku pendorong dan pendukung keberhasilan dari tujuan perusahaan itu sendiri. Pekerja/buruh bisa disebut sebagai faktor utama bentuk kelancaran pekerjaan dengan disamping itu pekerja/buruh juga akan dapat hasil dari bekerjanya tersebut ialah berupa upah dan imbalan yang lainnya.

Perusahaan dan pekerja merupakan pelaku yang saling membutuhkan yang dimana perusahaan membutuhkan beberapa pekerja/buruh untuk menjalankan dan melanjutkan visi dan misi pengusaha dan juga merupakan pelaku pekerja yang dapat menjalankan target-target perusahaan, sebaliknya juga pekerja/buruh membutuhkan perusahaan untuk keberlangsungan hidupnya, mensejahterahkan kehidupan keluarganya dengan memperoleh berupa upah dari hasil pekerjaannya.²⁴ Tenaga kerja dan pemberi kerja atau pengusaha mempunyai hubungan yang dimana bisa disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja diartikan sebagai suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai hubungan pekerjaan, subyek hukum yang mengadakan hubungan hukum ialah pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dengan terjadinya hubungan kerja tersebut dapat membuat hubungan kedua belah pihak menjadi hubungan yang baik, akan tetapi tidak semua hubungan atau perjalanan bentuk kerja sama akan mengalami hubungan yang baik-baik saja melainkan pasti adanya timbul permasalahan antara kedua belah pihak, dan bentuk permasalahannya perselisihan hubungan industrial. Disaat menjalin suatu hubungan kerja pasti terjadinya perbedaan pendapat, namun cara penyelesaiannya tetap pada peraturan dan kesepakatan kerja. Dalam hal ini hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja yang berarti bebas, karena dalam prinsip di negara Indonesia tidak ada seorangpun yang boleh diperbudak, namun secara sosiologis pekerja ini tidak memiliki kebebasan karena hanya bisa mengandalkan tenaganya untuk mencukupi kehidupannya. Demikian halnya pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu para pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha supaya kedudukan para pekerja/buruh seimbang dan layak sesuai harkat dan martabat manusia. Pemerintah sedikit diperlukan sebagai pengatur dan penengah antara hubungan pekerja dengan pengusaha. Dalam ketentuan pasal 28 I UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan juga berhak mendapatkan perlindungan dari tindakan diskriminatif tersebut.

Pada dasarnya membentuk serikat pekerja merupakan hak dari semua pekerja atau buruh. Pekerja memiliki hak untuk membentuk dan menjadikan dirinya ke dalam bagian

²³ Sri Ndaru Arthawati, "Peran Serikat Pekerja dalam Mendorong Produktivitas dan Peningkatan Kesejahteraan Para Pekerja pada Pt Nippon Shokubai Indonesia-Cilegon" (2018) 13:1 Tirtayasa Ekon 100-106.

²⁴ Absori Absori, "Kebijakan Perizinan, Sengketa Lingkungan Hidup dan Kepentingan Investasi" (2018) 7:2 J Jurisprud 97-104.

organisasi serikat pekerja atau serikat buruh yang dimana diatur juga pada Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2002 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh dianggap sebagai pengaruh negatif bagi perusahaan karena selalu menjadi penghambat dan penghalang kemajuan perusahaan. Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh dimaksudkan untuk kepentingan pekerjanya, maka dalam sepak terjangnya sering dihadapkan atau bersinggungan dengan kepentingan perusahaan. Jika dibandingkan kedudukannya dengan pihak perusahaan dan pekerja sangatlah jauh, yang dimana kedudukan pengusaha lebih mapan dan lebih tinggi dibanding dengan pekerja/buruh yang lemah. Maka dari itu pekerja/buruh membutuhkan posisi yang bisa disejajarkan dengan pengusaha agar aspirasinya dapat lebih didengar oleh perusahaan yaitu dengan adanya organisasi serikat pekerja/serikat buruh.²⁵

Tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh bersifat ekonomis terutama berupa kelayakan dalam hal-hal seperti upah, syarat dan kondisi kerja, hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan dan jaminan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi salah satunya ialah sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁶

Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian antara perusahaan atau beberapa perusahaan dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja, namun fungsi dari perjanjian kerja bersama tersebut ialah untuk kepentingan pekerja.²⁷ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar dan tercatat pada instansi pemerintah yang berwenang dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁸

Syarat sahnya dalam pembuatan perjanjian kerja bersama ialah apabila dilihat dari penjelasan pada Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika didefinisikan terdapat tiga (3) klausula inti yang dapat memberikan pandangan tentang perjanjian kerja bersama diantaranya adalah sumber perikatan, subyek, dan isi dari perjanjian tersebut. Penjabaran dari setiap arti klausula tersebut ialah yang pertama ada sumber perikatan yang berarti sumbernya ada pada perikatannya tersebut yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh, yang kedua ada subyek atau pihak-pihak yang membuat perjanjian kerja bersama tersebut. Penetapan dari

²⁵ Singadimedja & Singadimedja, *supra* note 3.

²⁶ Ari Hernawan, "Faktor-Faktor Penyebab Belum Terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan di Kabupaten Sleman" 14.

²⁷ Pamungkas, *supra* note 19.

²⁸ Republik Indonesia, *UU Nomor 13 Tahun 2003*.

perjanjian tersebut pihak-pihaknya minimal ada dua (2) pihak dan tidak dapat mengatasnamakan orang lain dalam pembuatan perjanjian, harus pada pihak yang bersangkutan, dalam arti yang menanggung kewajiban dan yang memperoleh hak dari perjanjian hanya pada pihak yang melakukan perjanjian tersebut.

Pada Pasal 1 ayat (21) menjelaskan bahwa pihak yang bersangkutan dapat variasi yaitu perjanjian dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan seorang pengusaha, dapat juga lebih misalkan beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan seorang pengusaha atau bisa juga serikat pekerja/serikat buruh dengan beberapa pengusaha. Namun tidak serta merta semua serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.²⁹ Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang dapat mengadakan perjanjian kerja bersama yaitu yang sudah terdaftar dan tercatat di instansi pemerintah yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. Walaupun memiliki hak untuk melakukan perjanjian apapun itu apabila belum terdaftar dan tidak memiliki nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh maka perjanjian tersebut bersifat tidak sah atau tidak memiliki keabsahan sebagai suatu pihak yang dapat melakukan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Klausula yang ketiga yaitu isi dari perjanjian kerja bersama yaitu berbicara tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Dalam hal ini sebenarnya ada tiga (3) pihak yang diatur dalam hak dan kewajibannya yaitu ada pada serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan pekerja/buruh karena disamping hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh sebagai suatu organisasi yang mandiri juga mewakili merundingkan hak dan kewajiban pekerja/buruh dalam suatu perjanjian kerja bersama.

Pertimbangan hukum yang melandasi adanya peraturan yang mewajibkan serikat pekerja/serikat buruh untuk mencatatkan dirinya kepada pihak instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan terletak pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pemberitahuan dan pencatatan oleh serikat pekerja atau serikat buruh menurut aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-16/MEN/2001 memerintahkan kepada serikat pekerja/serikat buruh harus memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat sebagai syarat pencatatan.³⁰ Serikat pekerja/serikat buruh harus mencatatkan diri dan sesuai aturan dengan mencantumkan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, daftar nama pengurus, susunan pengurus dan anggota serikat pekerja serta nama serikat pekerja/serikat buruh. Tujuan dari pemberitahuan dan pencatatan tersebut

²⁹ Pamungkas, *supra* note 19.

³⁰ Republik Indonesia Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

membantu adanya perlindungan dari pemerintah untuk serikat pekerja/serikat buruh jika terjadinya perselisihan hubungan industrial.³¹ Berdasarkan aturan tersebut yang menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh harus dan diwajibkan untuk mendaftarkan dan mencatatkan dirinya kepada pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat selain itu juga serikat pekerja diwajibkan untuk memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan yang menaunginya dengan tujuan bahwa sebagai bentuk kelegalitasan dan adanya keabsahan pada perusahaan tersebut.

Penjelasan dari Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dimana dalam undang-undang tersebut pada bab v tentang pemberitahuan dan pencatatan jika dijabarkan lagi terdapat beberapa macam pasal. Pada Pasal 18 ayat (1) yang menjelaskan bahwa:³²

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.

Dan pada Pasal 18 ayat (2) menjelaskan tentang pemberitahuan pada ayat (1) sebelumnya ialah harus dilampiri dengan daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, dan susunan dan nama pengurus.

Setelah adanya pemberitahuan secara tertulis pada instansi pemerintah yang berwenang dibidang ketenagakerjaan maka langkah selanjutnya yang dilakukan instansi tersebut ada pada Pasal 20 ayat (1) yang menerangkan bahwa:

Instansi pemerintah, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19, selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.

Dan 2 pasal terakhir yang ada pada BAB V itu ada Pasal 23 dan Pasal 24 yang diantaranya menjelaskan bahwa pada pasal 23 yaitu serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar dan mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya setempat. Dan terakhir pada Pasal 24 ialah menjelaskan bahwa tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh ada pada peraturan Keputusan Menteri Tenaga

³¹ Simanjuntak, *supra* note 12.

³² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal yang menjadi acuan dalam kewajibannya untuk mencatatkan serikat pekerja/serikat buruh kepada instansi yang berwenang dan dapat melakukan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha ialah dilihat dari Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Disamping itu, maksud dari kalimat tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ialah bahwasanya serikat pekerja/serikat buruh untuk mengadakan suatu perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, harus terdaftar dan tercatat dan juga memiliki nomor bukti pencatatan di instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. Jika tidak melakukan prosedur sesuai dengan aturan yang sudah berlaku tidak akan bisa bergabung atau mengadakan perjanjian kerja bersama tersebut.

Serikat pekerja/serikat buruh jika sudah terdaftar dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan akan mendapatkan banyak manfaat, fungsi, hak dan kewajibannya sebagai organisasi yang jelas keberadaannya dibandingkan dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tidak tercatat, hanya dilihat sebagai tempat atau wadah perkumpulan biasa, hanya tempat yang menyuarakan aspirasinya saja namun hanya konteks perkumpulan tidak bisa menjadi wadah sebagai perlindungan kepentingan para pekerja.

Fungsi serikat pekerja/serikat buruh yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan manfaat baik juga terhadap para anggotanya/pekerja maupun pengusaha. Manfaat tersebut antara lain:³³

- a. serikat pekerja/serikat buruh dapat berfungsi sebagai kanalisasi yaitu melaksanakan peran sebagai penyalur aspirasi, berpendapat, pandangan dalam pikiran, keluhan bahkan tuntutan setiap pekerja kepada pengusaha. Dan disamping itu fungsi lain serikat pekerja/serikat buruh ialah sebagai saluran efektif bagi pekerja/buruh dari pengusaha.
- b. pengusaha dapat menghemat waktu dengan memanfaatkan mekanisme organisasi pada serikat pekerja/serikat buruh dalam menangani suatu permasalahan atau perselisihan ketenagakerjaan, menjadi tempat perkumpulan saran-saran para pekerja/buruh dan mengkomodifikasinya dalam memberikan perintah, daripada

³³ Hernawan, *supra* note 26.

- dilakukannya secara individu setiap pekerja/buruh sangat tidak efisien dan membuang-buang waktu pengusaha maka hasilnya yang terkadang didengar dan ada yang juga sebaliknya.
- c. penyampaian saran pekerja/buruh kepada pimpinan perusahaan dan perintah pimpinan kepada para pekerja/buruh akan lebih efektif melalui pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang dimana dipercaya akan memperjuangkan kepentingan para pekerja/buruh.
 - d. dalam rangka manajemen yang sudah berkembang dan lebih ke arah yang modernisasi lebih kepada tekanan pendekatan hubungan antara manusia, maka bahwa hubungan yang mengarah kepada non formal atau semi formal lebih efektif dan sangat diperlukan untuk mendukung hubungan kerja yang formal dan menjadi lebih hubungan yang harmonis. Dalam hal ini serikat pekerja/serikat buruh berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan tersebut. Dengan terjalinnya hubungan ini maka kemungkinan kecil terjadinya perselisihan.
 - e. serikat pekerja/serikat sebagai mitra pengusaha harus bisa memobilisasikan atau mengontrol dan/atau memonitoring seluruh pekerja sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk bekerja dengan disiplin, dapat bertanggung jawab dan semangat untuk membantu dalam pelaksanaan kegiatan social atau apapun itu kegiatannya.
 - f. serikat pekerja/serikat buruh yang berfungsi dan berperan baik dalam menjaga keamanan dan ketentraman kerja di perusahaan dan menghindari adanya gangguan dari luar yang ingin merusak atau mengganggu jalannya kinerja di perusahaan.
 - g. keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sebagai wakil pekerja dapat membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pengusaha melalui lembaga bipartit.

Menurut aturan undang-undang serikat pekerja/serikat buruh dalam penjelasannya, menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat berpengaruh dan penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan juga telah memberikan kebebasan mengenai keanggotaan serta kepemimpinan serikat pekerja.³⁴ Serikat pekerja/serikat buruh diwajibkan untuk didaftarkan dan dicatatkan pada pihak yang bertanggungjawab pada tiap domisili jika ingin membentuk suatu perjanjian kerja bersama agar memiliki kekuatan hukum yang mengikatnya apabila tidak didaftarkan maka tidak memiliki pegangan untuk menguatkan keberadaannya dan tidak bisa membentuk atau bergabung kedalam sebuah perjanjian kerja bersama dengan perusahaan atau beberapa perusahaan karena tidak memiliki nomor bukti pencatatan, namun tidak ada aturan yang mewajibkan kepada seluruh organisasi untuk mendaftarkan dan mencatatkan dirinya kepada instansi yang berwenang dibidang

³⁴ Suhartoyo, *supra* note 6.

ketenagakerjaan. Jadi dengan belum adanya aturan yang khusus mengenai kewajiban organisasi atau perserikatan untuk mendaftarkan atau mencatatkan dirinya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan maka tidak ada pula sanksi yang harus ditanggung kepada organisasi tersebut hanya saja resiko yang dialaminya berupa tidak memiliki kekuatan hukum dalam melindungi anggotanya. Demikian penjelasan diatas bukan berarti organisasi tersebut merupakan organisasi yang tidak sah, tetap memiliki keabsahan namun tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikatnya karena dalam membentuk organisasi tidak sesuai dengan prosedur yang diterapkan pada hukum ketenagakerjaan. Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah diatur dalam Pasal 18 sampai dengan Pasal 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan juga terdapat dalam aturan Pasal 2 sampai dengan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.³⁵

Disamping itu, serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sector usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk yang lainnya sesuai kehendak para pekerja/buruh. Hal ini berlaku juga pada federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal ini menyatakan bahwa ketentuan tersebut merupakan bukan keharusan, yang artinya baik serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat saja dibentuk berdasarkan alasan-alasan atau dasar-dasar yang lain sesuai dengan kepentingan para pekerja/buruh.³⁶ Serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh mendaftarkan dirinya menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Jika ternyata seorang pekerja/buruh tercatat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka yang bersangkutan harus memberitahukan secara tertulis dengan satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya. Untuk menghindari adanya paksaan dari pihak manapun, maka terdapat peraturan perundang-undangan yang menjamin bahwa seorang pekerja/buruh dapat memilih dan untuk tidak memilih diantara serikat pekerja/serikat buruh yang ada.

Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh adalah dengan membuat Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Pada dasarnya serikat pekerja/serikat buruh terbentuk karena adanya rumusan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.³⁷ Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk segera ada proses pemberitahuan secara tertulis kepada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan

³⁵ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *supra* note 30 at 2-4.

³⁶ Abdul Rachmad Budiono, "Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional" (2016) 13:4 J Konstitusi 788-808.

³⁷ Hernawan, *supra* note 26.

kabupaten/kota berdasarkan domisili para pekerja/buruh untuk dicatat. Pemberitahuan tersebut harus dilampiri dengan; a. daftar nama anggota pembentuk; b. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga; c. dan susunan pengurus.

Demikian kebanyakan pekerja/buruh menginginkan upah tinggi dan perlindungan kerja yang baik, artinya pekerja/buruh dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat terlindungi dari kemungkinan resiko tinggi kecelakaan maupun keadaan kerja yang tidak baik maka harus memiliki hubungan yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha. Untuk mendapatkan hubungan sesuai dengan yang diinginkan pekerja/buruh, karena kedudukannya yang kurang seimbang dengan pengusaha jadinya pekerja/buruh sangat sulit bahkan tidak memiliki kemampuan tawar menawar dengan perusahaan dalam menuntut upah yang tinggi dan perlindungan dalam kerja. Partisipasi dalam terciptanya kedudukan yang sama dengan pengusaha dan pekerja/buruh dapat meningkatkan kemampuan dalam tawar menawar dengan pengusaha. Cara yang tepat dalam mengantisipasinya ialah dengan membentuk serikat pekerja/serikat buruh.³⁸

B. Pencatatan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Oleh Pejabat Berwenang di Bidang Ketenagakerjaan Tidak Bertentangan dengan Asas Kebebasan Berserikat

Menurut ketentuan Undang-Undang Dasar tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa tiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³⁹

Demikian pula ketentuan pada Pasal 28 D ayat (2) UUD tahun 1945 yang menjelaskan bahwa:

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Penyediaan lapangan pekerja merupakan salah satu bentuk kesejahteraan masyarakat sehingga diperlukan pula sistem hukum khusus yang mengatur tentang ketenagakerjaan mengingat banyak orang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mementingkan pelaku usahanya melainkan memberikan suatu bentuk perlindungan kepada pekerja yang secara sosial kedudukannya lebih lemah daripada pengusaha yang cukup mapan sehingga mempekerjakan seorang pekerja/buruh.⁴⁰

³⁸ Suhartoyo, *supra* note 6.

³⁹ Agusmidah, Heerma van Voss, & Surya Tjandra, *supra* note 13.

⁴⁰ Singadimedja & Singadimedja, *supra* note 3.

Pancasila yang merupakan landasan positif atau merupakan ideologi bangsa Indonesia yang didalamnya terkandung nilai-nilai dari kelima Sila Pancasila.⁴¹ Berawal dari Sila pertama yaitu “Ketuhanan Yang Maha Esa” ialah landasan spiritualitas dalam kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja/serikat buruh. Sila kedua yaitu “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” ialah landasan kemanusiaan dalam kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh yang dimana pekerja/buruh dalam membentuk serikat pekerja/serikat buruh tidak memilih siapa yang bisa atau boleh untuk membentuk perserikatan dengan sifatnya yang adil dan beradab maka semua derajat pada pekerja/buruh itu sama jadi tidak bisa menunjuk siapa yang berhak untuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, jadi semua pekerja/buruh bisa membentuk atau bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh dengan sendirinya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Sila ketiga yaitu “Persatuan Indonesia” ialah landasan persatuan pengusaha, pemerintah dan pekerja dalam kebebasan hak berserikat dengan ketiga pelaku ekonomi tersebut hubungannya saling keterkaitan karena dimana suatu perusahaan pasti membutuhkan pekerja/buruh untuk melancarkan usahanya dan pekerja/buruh membutuhkan perusahaan untuk keberlangsungan hidupnya dan pemerintah sebagai pengawas dalam kehidupan keduanya. Sila keempat yaitu “Kerakyatan yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan” ialah landasan demokrasi dalam kebebasan hak berserikat bagi pekerja/buruh dan yang terakhir ialah Sila kelima yaitu “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” yang dimana merupakan landasan perwujudan keadilan sosial yang juga tetap berkaitan dengan kebebasan hak berserikat.

Secara historis perkembangan hubungan industrial di negara Indonesia ini tidak dapat dipisahkan dari perjuangan terdahulu, karena perjuangan bangsa ketika pada saat itu merupakan tahap-tahap perjuangan bangsa Indonesia yang turut mempengaruhi perkembangan hubungan industrial. Di era pergerakan kemerdekaan yang bersudut pada politik maka berpengaruh pada hubungan industrial yang lebih banyak kepada masalah politiknya daripada dengan masalah ekonomi.⁴² Secara umum, masalah-masalah pokok hubungan industrial di Indonesia ini telah mendapat pengaturan perundang-undangan yaitu hukum ketenagakerjaan. Peraturan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas perlindungan kerja sesuai harkat dan martabat manusia, serta sebagai landasan untuk menciptakan kedamaian kerja yang berkeadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh seperti hak berserikat bagi pekerja/buruh.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemberi kerja atau pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang menjadi pelaku sebagai proses menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku yang

⁴¹ Gunarto Gunarto, “REKONSTRUKSI KONSEP KEBEBASAN HAK BERSERIKAT BAGI SERIKAT PEKERJA PADA HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS NILAI KEADILAN” (2010) 10:3 J Din Huk 265–276.

⁴² Bahder Johan Nasution, “Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial Pancasila” (2015) 8:1 Inov J Ilmu Huk, online: <<https://online-journal.unja.ac.id/jimih/article/view/2190>>.

mengikuti proses tersebut perlu adanya pemersatuan dan menumbuhkembangkan sikap profesionalitas. Disamping itu juga, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh dibentuk secara bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh. Pemerintah sangat menaruh perhatian kepada perangkat ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kerja, peningkatan upah, dan memberikan kebebasan dalam berserikat dengan tujuan untuk mencapai peningkatan kehidupan kesejahteraan yang layak.⁴³

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menjelaskan bahwa :⁴⁴

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan penjelasan dari Pasal 1 ayat (1) dapat dikaitkan dengan Pasal 3 dengan undang-undang yang sama berarti serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. Dalam artiannya bebas yaitu serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan hak dan kewajibannya tanpa ada pengaruh tekanan dari pihak manapun, tanpa adanya pemaksaan termasuk dari pihak perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki sifat yang mandiri, artinya serikat pekerja/serikat buruh dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasinya tersebut dengan kekuatan sendirinya (mandiri) tanpa dikendalikan oleh siapapun diluar anggota organisasi tersebut. Dan untuk sifat selanjutnya yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh ialah demokratis yang berarti dalam pembentukan dan mendirikan organisasinya tersebut, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan menjalankan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh berlandaskan dengan prinsip demokratis. Berbagai macam prinsip-prinsip demokrasi sebagai berikut yaitu; kedaulatan rakyat, pemerintahan berdasarkan persetujuan dari yang diperintah, kekuasaan mayoritas, hak-hak minoritas, jaminan hak asasi manusia, pemilihan yang bebas dan jujur, persamaan di depan hukum, proses hukum yang wajar, pembatasan pemerintahan secara konstitusional, pluralisme sosial, ekonomi, dan politik, nilai-nilai toleransi, pragmatisme, kerja sama serta mufakat.⁴⁵

⁴³ ujang Charda, "Hak Asasi Pekerja atas Kebebasan Berserikat" (2017) 8:1 Law Enforc J Ilmu Huk 13–28.

⁴⁴ Indonesia, *supra* note 32.

⁴⁵ Budiono, *supra* note 36.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh merupakan implementasi hak kebebasan berserikat yang dijamin oleh hukum. Kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia yang bersifat eksistensial karena menyatu dengan manusia.⁴⁶ Pada dasarnya makna dari kebebasan berserikat yaitu dapat diciptakannya suatu kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, dan bebas dalam membentuk suatu perkumpulan agar bisa mendiskusikan suatu permasalahan dan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut secara mufakat. Kebebasan berserikat adalah salah satu hak warga negara Indonesia yang harus dijamin dan dilindungi oleh negara, dan dengan kebebasan-kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak dikarenakan masih dibatasi oleh pemerintah dan peraturan perundang-undangan.⁴⁷ Jadi meskipun memiliki dan diberi kebebasan dalam melakukan hal apapun termasuk dengan membentuk dan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh namun tetap dibawah naungan pemerintah atau peraturan perundang-undangan walaupun dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh ada campur tangan dari pihak lain termasuk dengan pemerintah maka dengan diijinkannya membentuk sebuah organisasi namun tetap mengikuti prosedur dan peraturan yang ada. Pengakuan kebebasan berserikat diatur dan dijelaskan juga pada Pasal 28E ayat (3) Amandemen ke 4 Undang-Undang Dasar 1945 yang pada intinya bahwa setiap orang memiliki hak untuk membentuk suatu perserikatan/keompok, berhak untuk berkumpul dengan siapapun dan juga memiliki hak berpendapat atau berdiskusi. Kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat.

Adanya serikat pekerja/serikat buruh sangat membantu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan juga membantu pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh. Demikian juga keberadaan serikat pekerja/serikat buruh lebih mudah dan efisien dalam menjadi perwakilan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, apabila terjadi kasus yang melibatkan sejumlah pekerja/buruh yang emosional dan tidak dapat dikendalikan maka dengan kondisi tersebut akan lebih baik jika persoalan perselisihan hubungan industrial diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh supaya kondisi tetap tenang dan tertib.⁴⁸ Kekacauan yang terjadi biasanya ada pada pekerja/buruh yang sulit untuk mengontrol emosinya, sehingga solusi terbaiknya adalah menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh supaya ada yang mewakili dari setiap kepentingan-kepentingan para anggotanya. Dalam praktik pengusaha memang sering diwakilkan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Jarang pengusaha dalam berbagai hal kepentingan berhadapan langsung atau bersosialisasi langsung pada pekerja/buruh.

⁴⁶ Hernawan, *supra* note 26.

⁴⁷ Hakki, *supra* note 7.

⁴⁸ Hernawan, *supra* note 26.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disusun berdasarkan atas; a. pertimbangan penghargaan terhadap kebebasan dalam berserikat, kemerdekaan untuk berkumpul, serta mengeluarkan pikiran atau pendapatnya, memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan memiliki kedudukan yang sama dalam hukum, b. perlunya pembentukan dan perkembangan pada serikat pekerja/serikat buruh yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab, c. menegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana pelaksanaan dalam memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan hidup para pekerja/buruh dan keluarganya.⁴⁹

Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh, terkadang masih menghadapi kendala umum dalam melaksanakan kewajiban mensejahterakan pekerja/buruh, disebabkan diantaranya: 1). Tidak memperjuangkan kepentingan anggotanya, tapi cenderung sibuk dengan kegiatan politik, 2). Kepentingan pribadi/golongan pengurus, menjadi alasan perpecahan dari waktu ke waktu, 3). Kualitas dan kuantitas kepemimpinan, 4). Kurangnya kesadaran menjadi serikat pekerja/serikat buruh, termasuk berkewajiban dalam membayar iuran tiap anggota, 5) visi dan misi kurang dijalankan secara bijak. Serikat pekerja/serikat buruh sebagai pendorong dan pengayom tenaga kerja pekerja/buruh, harus mengupayakan sesuatu hal agar anggotanya memiliki keterampilan atau ahli dalam bidangnya. Organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh para anggotanya, membuat posisi tawar menawar serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha menjadi berwibawa dalam memperjuangkan upah yang layak dan sangat diperhatikan oleh pengusaha.⁵⁰ Sejalan dengan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dalam kesejahteraan anggotanya, keadaan yang terkadang melemah dan menjadi kuat jika serikat pekerja/serikat buruh dan anggotanya bersatu dan rukun dengan kepemimpinannya yang amanah.

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar yang merupakan prinsip hukum yang bersifat abstrak. Asas hukum bisa dikatakan merupakan dasar atau landasan aturan yang melatarbelakangi sebuah peraturan yang bersifat konkrit dengan kata lain sebuah pedoman yang mendasari suatu aturan dalam hukum. Asas hukum merupakan pikiran dasar yang bersifat umum dan abstrak serta bukan merupakan hukum yang bersifat konkrit. Namun asas hukum ada pada setiap system hukum dan menjelma kedalam hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan mencari dan menelusuri dari sifat-sifat umum dalam peraturan umum. Jadi terdapat aturan yang sangat mendasar atau bisa disebut juga asas hukum yang merupakan suatu pedoman yang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945.⁵¹

Asas kebebasan berserikat tidak hanya diatur dalam hukum nasional Indonesia melainkan aturan lain yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan serikat pekerja

⁴⁹ Budiono, *supra* note 36.

⁵⁰ Ibrahim, *supra* note 8.

⁵¹ Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan" 14.

yaitu tercantum juga pada hukum internasional yang menjelaskan dan mengatur juga kebijakan tentang kebebasan berserikat yaitu Konvensi International Labour Organization Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi yang telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 tahun 1998 menjelaskan bahwa pihak pekerja maupun pemberi kerja/pengusaha dengan tidak dibedakan apapun itu yaitu memiliki kesamaan tentang kebebasan untuk mendirikan atau mengikutsertakan dirinya kedalam organisasi, baik organisasi pekerja maupun pengusaha atas keputusan sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain.⁵² Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87 menegaskan, "Pekerja dan pengusaha, tanpa distorsi apa pun, berhak untuk menetapkan dan tunduk hanya pada aturan organisasi yang mereka pilih sendiri tanpa otorisasi sebelumnya"

Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 diikuti oleh Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Penerapan Asas-Asas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama yang diratifikasi pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar dari pada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara No. 42 tahun 1956). Berdasarkan Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 yang menegaskan bahwa, "Organisasi pekerja dan pengusaha harus menikmati perlindungan yang memadai terhadap segala tindakan campur tangan oleh agen anggota satu sama lain dalam pendirian, fungsi atau administrasi mereka". Pada dua konvensi ILO tersebut yang telah menguatkan bahwa hak pekerja untuk berserikat atau berorganisasi dan pentingnya pekerja berserikat telah diupayakan oleh ILO dan diharapkan mampu memperjuangkan kepentingannya.⁵³

Bertolak pada konsep hak-hak kebebasan berserikat yang diatur dalam konstitusi ILO, secara teoritis upaya yang harus dilakukan pada hukum ketenagakerjaan adalah dengan mencabut berbagai macam undang-undang yang dianggap menjadi penghambat perkembangan serikat pekerja/serikat buruh yang kuat dan representatif, kebebasan untuk mengontrol dirinya dalam berorganisasi sesuai yang dikehendaki, terlepas dari campur tangan pemerintah. Dalam pendirian serikat pekerja/serikat buruh adalah sepenuhnya hak pekerja/buruh dan tidak dapat dipaksakan baik dari pengusaha maupun pemerintah/negara.⁵⁴ Hal tersebut memang secara eksplisit sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang intinya menjelaskan mengenai bahwa membentuk, mendirikan dan/atau masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh adalah hak dari pekerja/buruh dan bukan merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Mengingat hal tersebut merupakan

⁵² Hakki, *supra* note 7.

⁵³ Budiono, *supra* note 36.

⁵⁴ Hernawan, *supra* note 26.

sepenuhnya hak kepada pekerja/buruh, maka dipersilahkan untuk menggunakan hak tersebut atau melepaskan guna tidak adanya kesalahpahaman yang terjadi karena ditakutkan adanya paksaan untuk mengikutsertakan dirinya bergabung kedalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh.

Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk perserikatan atau serikat pekerja/serikat buruh dan kebebasan dalam berorganisasi. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam hubungan industrial telah tersedia adanya pengaturan mengenai kebebasan dalam berserikat secara nasional maupun internasional, baik dari hukum ketenagakerjaan maupun berbagai konvensi perburuhan internasional. Pekerja/buruh secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan haknya apabila disandingkan pada perusahaan, dengan pelaksanaan kebebasan berserikat dapat diwujudkan dengan mendaftar dan mengikutsertakan diri kepada serikat pekerja/serikat buruh. Berada dalam posisi bersama serikat pekerja, dapat meningkatkan posisi tawar pekerja.⁵⁵ Didirikannya suatu organisasi atau berserikat sebagai bentuk perlindungan hak mereka yang apabila nantinya hak tersebut dilanggar dan mereka dapat menyalurkan pendapatnya kepada organisasi tersebut dan tujuannya dapat membantu dan melindunginya namun hal tersebut tetap tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan sejalan dengan peraturan yang ada. Hak berserikat bagi pekerja/buruh juga diatur pada Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak dalam Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama.

Hukum positif Indonesia memberikan iklim permisif terhadap pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. Menurut Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan pada pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menegaskan bahwa pembentukan serikat pekerja/serikat buruh minimal terdiri dari 10 orang pekerja. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh tersebut berdasarkan pada kehendak kebebasan pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja atau tidak ikut serta menjadi anggota serikat pekerja, jadi sistemnya bebas tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun.⁵⁶

Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tidak bertentangan dengan asas kebebasan berserikat melainkan pencatatan tersebut sedikit banyaknya menerapkan dari asas kebebasan berserikat yang dimana pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk atau mengikutsertakan dirinya kedalam suatu perserikatan atau organisasi yang bertujuan untuk melindungi atau membantu hak pekerja/buruh jika adanya pelanggaran hak yang dilakukan

⁵⁵ Singadimedja & Singadimedja, *supra* note 3.

⁵⁶ Hernawan, *supra* note 26.

oleh suatu perusahaan. Demikian halnya dalam membentuk dan melaksanakan perserikatan atau organisasi serikat pekerja/serikat buruh tetap berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Terkait dengan asas yang dianut oleh serikat pekerja/serikat buruh, dilihat pada Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menegaskan bahwa;⁵⁷

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Namun dari peraturan tersebut tidak terdapat penjelasan tentang asas-asas yang dianut oleh serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bebas dalam menentukan asas untuk organisasinya, namun kebebasan tersebut dibatasi yaitu tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan juga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam bebasnya menentukan asas merupakan hal yang logis, karena aturan tersebut juga berkaitan dengan adanya hak pekerja sebagai warga negara untuk membentuk serikat pekerja dan hal itu akan menjadi logis dan saling keterkaitan.⁵⁸

Kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang diatur dalam undang-undang, oleh karena itu wajar jika hak tersebut dijamin dan dilindungi pelaksanaannya oleh negara/hukum. Dalam hubungan industrial Pancasila, kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh selain berfungsi sebagai instrument tawar-menawar dengan pengusaha juga berfungsi sebagai sarana perjuangan hak-hak pekerja/buruh. Secara sosiologisnyapun, pekerja/buruh tidak bebas dari pengaruh pemberi kerja atau pengusaha karena pekerja/buruh sangat menggantungkan kehidupannya dengan menghasilkan suatu imbalan yang sering disebut upah/gaji. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh berada posisi yang lemah secara sosial dan ekonomi daripada pemberi kerja atau pengusaha. Oleh karena itulah, para penegak hukum yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, khususnya pada perlindungan bagi pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus menjadi prioritas utama.⁵⁹ Walaupun disini garis besarnya terletak pada pekerja/buruh yang kedudukannya lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, namun tidak semua pengusaha bertindak sesuka hatinya, pasti ada beberapa perusahaan masih menerapkan tentang kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Pekerja/buruh tidak bisa memandang semua sama, namun permasalahan terkadang terjadi tanpa diketahui maka pekerja/buruh tetap berhati-hati.

Secara umum, konsep kebebasan berserikat sudah adanya dan selalu tertuang dan dijadikan landasan oleh serikat pekerja, yang dimana diterapkan pada anggota serikat

⁵⁷ Indonesia, *supra* note 32.

⁵⁸ Budiono, *supra* note 36.

⁵⁹ Singadimedja & Singadimedja, *supra* note 3.

pekerja sebagai dasar atau pedoman dan juga landasan bagi dirinya agar mendapatkan haknya dalam berserikat. Hak pekerja untuk berkumpul dan menyelenggarakan rapat merupakan hak dasar dan aspek penting dari tujuan didirikannya organisasi serikat pekerja sebab jika tidak adanya kebebasan untuk berserikat, berkumpul dan menyelenggarakan forum diskusi maka pembentukan serikat pekerja/serikat buruh tidak akan ada artinya. Dari hal tersebut arti kebebasan yang sebenarnya ialah bukan tentang bebas melakukan hal apapun yang tidak berdasarkan kepada aturan, jadi kebebasan dimaksudkan adalah bebas dalam jalan yang sudah memiliki peraturan dan masih mengikuti peraturan perundang-undangan. Apabila kebebasan berserikat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka secara otomatis serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan akan dikenakan sanksi.⁶⁰ Asas kebebasan berserikat tidak dapat berdiri sendiri tanpa pengakuan dari peraturan perundang-undangan. Namun asas kebebasan berserikat ini dijadikan sebagai salah satu landasan dalam penegak hukum hak normatif bagi pekerja/buruh.

Konsep dari kebebasan berserikat ini memberikan banyak hal yang dapat dicapai dan sangat berguna bagi kepentingan perburuhan dalam hukum nasional maupun internasional. Hak dalam berserikat merupakan hak yang sangat penting dan sangat dihormati karena berlandaskan juga kepada hak asasi manusia.⁶¹ Hukum internasional bahkan mendukung adanya kebebasan berserikat karenanya dapat memberikan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Pekerja/buruh dengan keberadaannya yang selalu terlihat lemah dan dijadikan sebagai pekerja yang hanya akan mengikuti aturan dari pengusaha menjadikan pekerja/buruh seperti seolah tidak memiliki hak dalam campur tangan visi misi perusahaan, padahal keberlangsungan perusahaan didalamnya terdapat pekerja/buruh yang manakala memiliki pemikiran yang dapat berkembangnya suatu perusahaan. Jika adanya kebebasan dalam berserikat dan adanya perwakilan yang bisa menyampaikan aspirasi dari keluhan-keluhan para pekerja. Dan mengurangi adanya permasalahan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha jika keduanya menjalin hubungan industrial yang damai dan sejahtera. Jadi hal tersebut tidak dianggap sebagai ancaman bagi pengusaha yang selalu beranggapan bahwasanya jika adanya serikat pekerja/serikat buruh maka akan ada penghambat jalannya usaha.

III. KESIMPULAN

Pertama, pertimbangan hukum yang melandasi adanya peraturan yang mengatur serikat pekerja atau serikat buruh untuk mencatatkan organisasinya tersebut kepada pejabat yang berwenang dibidang ketenagakerjaan ialah dilandasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 18 ayat (1) yang menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang

⁶⁰ Hakki, *supra* note 7.

⁶¹ Budiono, *supra* note 36.

telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang berwenang dibidang ketenagakerjaan sesuai tempat mitra kerjanya setempat untuk dicatat. Dan aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dimana sudah adanya peraturan yang menjelaskan tata cara pencatatan yang mengartikan bahwa serikat pekerja/serikat buruh membutuhkan adanya pemberitahuan dan pencatatan supaya terlihat keberadaannya dan adanya kelegalitasan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (21) menjelaskan bahwa yang pada intinya serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh apabila ingin mengadakan perjanjian kerja bersama dengan seorang pengusaha atau beberapa pengusaha yang sudah terdaftar dan tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha. Jika sudah tercatat maka organisasi tersebut memiliki keterikatan pada hukum dan memiliki keabsahan. Namun karena belum adanya aturan yang mengharuskan atau mewajibkan serikat pekerja/serikat buruh untuk mendaftarkan dan mencatatkan dirinya kepada pihak yang berwenang dibidang ketenagakerjaan maka tidak ada sanksi yang harus ditanggung oleh organisasi tersebut tetapi organisasi tersebut tetap memiliki keabsahan namun tidak dengan kekuatan hukumnya karena tidak mendaftar dan mencatatkan dirinya sesuai dengan aturan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Kedua, pencatatan serikat pekerja/serikat buruh oleh pejabat berwenang di bidang ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan asas kebebasan berserikat yang dimana dijelaskan dalam aturan pada Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dari penjelasan tersebut juga tidak ada keterangan yang mutlak tentang asas yang dianut oleh serikat pekerja/serikat buruh, namun kemungkinan asas kebebasan berserikat bisa dijadikan sebagai dasar atau landasan untuk serikat pekerja, karena kebebasan berserikat sudah diterapkan bagi pekerja/buruh yang merupakan bagian dari warga negara Indonesia yang memiliki hak dalam berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori* (Ciawi, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).
- Agusmidah, G Heerma Van Voss & Surya Tjandra, Eds, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Edisi Pertama Ed, Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum (Denpasar Bali: Pustaka Larasan Bekerja Sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012).
- Ernita, Ayu, *Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap pada Pt Bogatama Marinusa (Bomar) Makassar* Uin Alauddin,.

- Absori, Absori, “Kebijakan Perizinan, Sengketa Lingkungan Hidup dan Kepentingan Investasi” [2018] 7:2 J Jurisprud 97–104.
- Arthawati, Sri Ndaru, “Peran Serikat Pekerja dalam Mendorong Produktivitas dan Peningkatan Kesejahteraan Para Pekerja pada Pt Nippon Shokubai Indonesia-Cilegon” [2018] 13:1 Tirtayasa Ekon 100–106.
- Budiono, Abdul Rachmad, “Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional” [2016] 13:4 J Konstitusi 788–808.
- Charda, Ujang, “Hak Asasi Pekerja atas Kebebasan Berserikat” [2017] 8:1 Law Enforc J Ilmu Huk 13–28.
- Gunarto, Gunarto, “Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan” [2010] 10:3 J Din Huk 265–276.
- Haes, Putri Ekaresty & Putu Irma Yunita, “Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada Organisasi Pariwisata di Kabupaten Badung dalam Perspektif Konflik” [2019] 3:1 J Ilm Din Sos 114–125.
- Hakki, Abdillah, “Kewenangan Direksi dan Dinas Ketenagakerjaan dalam Prosedur Pembentukan Serikat Pekerja” [2019] 2:5 Jurist-Diction 1519–1540.
- Hernawan, Ari, “Faktor-Faktor Penyebab Belum Terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan di Kabupaten Sleman” 14.
- Hernawan, Ari & Murti Pramawardhani Dewi, “Pemberangusan Serikat Pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta” [2013] 2:2 Yust J Huk, Online: <<https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/10178>>.
- Ibrahim, Zulkarnain, “Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja” [2016] 23:2 J Media Huk 150–161.
- Latupono, Barzah, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon” [2011] 17:3 Sasi 59.
- Nasution, Bahder Johan, “Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial Pancasila” [2015] 8:1 Inov J Ilmu Huk, Online: <<https://online-journal.unja.ac.id/jimih/article/view/2190>>.
- Pamungkas, Donny Sigit, “Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja” [2018] Dih J Ilmu Huk, Online: <<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dih/article/view/1586>>.
- Sejati, Arief Nurrahman & Mahendra Wijaya, “Peran Buruh dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan Pt. Senang Kharisma Textile (Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Kesejahteraan Buruh di Pt. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo)” [2015] 30:1 Dilema 17–26.
- Simanjuntak, Dr Payaman J, “Undang-Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan” 54.
- Singadimedja, M Nurdin & M Holyone N Singadimedja, “Kepastian Perlindungan Hukum Bagi Pengurus Serikat Pekerja dari Tindakan Union Busting” [2018] 3:1 J Huk Positum 104–116.
- Suhartoyo, Suhartoyo, “Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja dalam Konteks Hukum Nasional” [2019] 2:4 Adm Law Gov J 661–671.
- Suyanto, Heru & Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan” 14.
- Tyagita, Andanti, “Prinsip Kebebasan Berserikat dalam Serikat Buruh sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hak Normatif Pekerja” [2011] 26:1 Yuridika 1–16.

Indonesia, Republik, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.
———, *Uu Nomor 13 Tahun 2003*.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerjaan/Serikat Buruh*.

Philipus M Hadjon, Author, “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara”, [1987], Online: *Univ Indones Libr* <[Http://Lib.Ui.Ac.Id](http://lib.ui.ac.id)>.