

**HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH
SEBAGAI PENGURUS SERIKAT PEKERJA/
SERIKAT BURUH**

**THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF WORKERS AS
LABOR UNION ORGANIZER**

**Yudho R. Utomo, Aries Harianto, dan Bayu Dwi A.
Program Studi Magister Hukum
Fakultas Hukum Universitas Jember
Jl. Kalimantan No.37 Jember 68121
Email : yudhorahadityo@yahoo.co.id**

Abstrak

Pasal 28E ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa, Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Frase "setiap orang" di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 ini bermakna bahwa siapa saja di Indonesia dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Dengan demikian pekerja atau buruh (selanjutnya digunakan istilah "pekerja" karena pertimbangan efisiensi) dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi. Dengan kata lain berserikat merupakan hak konstitusional pekerja.

Kata Kunci: Hak Konstitusional, pekerja, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Abstract

Article 28E Paragraph (3) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia affirms that Everyone has the right to freedom of association, assembly, and subscription of opinion. The phrase "every person" in Article 28E Paragraph (3) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia is an act which in Indonesia is guaranteed its right to freedom of association, league and response by the constitution or the 1945 Constitution which is the "Worker's" due to efficiency considerations) his right to freedom of association, to be drafted and issued by the constitution. In other words, union is a workers' constitutional right.

Keywords : Constitutional Right, Worker, Labor Union

Pasal 28E ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) menegaskan bahwa, "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat". Frase "setiap orang" di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 ini bermakna bahwa siapa saja di Indonesia dijamin haknya untuk bebas

berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Dengan demikian pekerja atau buruh (selanjutnya digunakan istilah "pekerja" karena pertimbangan efisiensi) dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi. Dengan kata lain berserikat merupakan hak konstitusional¹ pekerja.

Konvensi ILO (*International Labour Organisation*) Nomor 87 Tahun 1948 juga menegaskan mengenai kebebasan pekerja untuk berorganisasi. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87 menegaskan, "Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the rules of the organisation of their own choosing without previous authorisation". Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 diikuti oleh Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 tentang *The Application of Principles of The Right to Organise and to Bargain Collectively*. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 menegaskan, "Workers' and employers' organisation shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other's agents of members in their establishment, functioning or administration". Dua konvensi ILO ini meneguhkan hak pekerja untuk berserikat atau berorganisasi. Pentingnya pekerja berserikat diakomodasikan oleh ILO. Dengan berserikat pekerja diharapkan mampu memperjuangkan kepentingannya.²

Hubungan hukum (lazim disebut hubungan kerja) antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan yang khas. Khas karena hubungan hukum ini berkait dengan profit yang hendak dikumpulkan oleh pengusaha. Pengusaha ingin keuntungan sebesar-besarnya, sedangkan pekerja ingin memperoleh penghasilan sebesar-besarnya. Dua keinginan ini sering berbenturan. Pengusaha mempunyai kekuatan berupa kemampuan finansial dan akses ke penguasa. Pekerja, dengan berserikat, diharapkan juga mempunyai kekuatan. Perimbangan kemampuan pengusaha dan serikat pekerja diharapkan mampu mengharmoniskan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Dijaminnya pekerja untuk berserikat di dalam UUD 1945 dan Konvensi ILO tidak lepas dari hal-hal tersebut.³

Fase antara tahun 1965 sampai dengan tahun 1998 saat pekerja sangat dibatasi untuk berserikat para pekerja menuduh bahwa orde baru amat takut jika pekerja menjadi kuat karena berserikat. Fase tahun 1998 (tepatnya tahun 2000) sampai sekarang saat pekerja bebas berserikat kehidupan pekerja belum seperti diidealkan. Dengan demikian muncul pertanyaan mengenai esensi substansi penjaminan hak kebebasan berserikat bagi pekerja oleh konstitusi.

Konvensi tentang hak berserikat bagi pekerja telah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari Peraturan PerUndang-Undang Nasional yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat

¹<http://www.jimlyasshiddiqie.com/2016/11/pengertian-hak-konstitusional.html>, terakhir diakses pada 19 januari 2017

² *Ibid*

³ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 20

Pekerja. Undang-undang tersebut disusun berdasarkan pertimbangan (1) penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, (2) perlunya pembentukan dan pengembangan serikat pekerja yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan (3) penegasan bahwa serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja, para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.⁴ Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah sebagai berikut: Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja 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 serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan elemen penting yang harus dan tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan serikat pekerja merupakan alat bagi pekerja dalam hal menggapai tujuannya. Suatu fakta bahwa penetapan biaya besarnya upah, syarat maupun ketentuan kerja diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai perseorangan. Pekerja memiliki kedudukan yang dianggap lemah, sehingga dalam hal menyadari kemudian mengantisipasi akan kelemahannya tersebut dalam menghadapi perusahaan, maka kemudian pekerja membutuhkan sebuah persatuan atau serikat. Sebagai manfaat dari adanya persatuan tersebut, kemudian pekerja mempunyai kekuatan yang mempunyai pengaruh dalam kaitannya menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan. Kehadiran serikat kerja mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, system keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan kerja bersama (*collective bargaining agreement*). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan pekerja.

Pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen,

menegosiasikannya dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (*bilateral decision making*) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Alih-alih menghadapi setiap pekerja secara satu per satu, perusahaan harus berunding dengan serikat pekerja yang mewakili kalangan pekerja. Serikat pekerja biasanya mencoba memperluas pengaruhnya ke dalam wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen.⁵

Seorang buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jabatan yang lazimnya menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja tersebut adalah : a. manajer sumber daya manusia; b. manajer keuangan; c. manajer; Di dalam praktik, pengusaha memang sering diwakili oleh mereka itu. Jarang dalam berbagai kepentingan pengusaha sendiri berhadapan atau bersosialisasi dengan pekerja. Alasan lahirnya ketentuan ini (Pasal 15) sesungguhnya bersifat praktis, tetapi sebenarnya secara yuridis tidak konstruktif, sebab para manajer itu juga seorang buruh. Sering terjadi untuk tetap mempertahankan jabatannya itu, mereka mengabaikan kepentingan pekerja.⁶

Setiap orang mempunyai mempunyai hak asasi. Yang dimaksud dengan Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.⁷ Jika Pekerja mempunyai hak asasi untuk membentuk dan mendirikan serikat pekerja, dan siapapun tidak boleh melarang dan menghalang-halangnya. 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.⁸

Berdasarkan latar belakang diatas, Penulis mengambil permasalahan untuk dikaji lebih lanjut sebagai berikut:

1. Apa batasan normatif rumusan pengaturan tentang 'jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan

⁵ Payaman J. Simanjuntak, 2002. *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional. Hlm. 73

⁶ *Ibid*

⁷ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 28

⁸ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 26.

⁴ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm.29

kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja' pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ?

2. Apakah pengaturan tentang larangan bagi pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di perusahaan karena menduduki jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja ?
3. Bagaimana pengaturan hak pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja di masa depan agar tidak bertentangan dengan hak konstitusional pekerja ?

METODE PENELITIAN

Pada pembuatan suatu karya ilmiah tentu tidak akan terlepas dari metode penelitian. Penelitian hukum dilakukan untuk dapat menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.⁹ Metode penelitian ini akan mempunyai peranan penting dalam pembuatan karya ilmiah yaitu untuk mengkaji obyek agar dapat dianalisis dengan benar. Dengan pengkajian tersebut diharapkan akan mempunyai alur pemikiran yang tepat dan mempunyai kesimpulan akhir yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode merupakan cara kerja bagaimana menemukan hasil atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan, untuk memperoleh hasil yang konkrit. Metode penelitian dalam karya ilmiah ini adalah Penelitian Hukum Normatif (Penelitian *Doctrinal*).

Dalam menyempurnakan keakuratan pembahasan pada karya tulis ilmiah ini, diperlukan adanya beberapa pendekatan penelitian yang bertujuan memperoleh informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum untuk dicari jawabnya. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pertama*, pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dan *Kedua*, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dandoktrin-doktrinyang berkembang dalam ilmu hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.¹⁰

PEMBAHASAN

1. Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan imbalan atau upah. Sedangkan pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri

maupun untuk masyarakat. Diketahui bahwasanya volume banyaknya tenaga kerja dibandingkan jumlah lapangan kerja yang tersedia di Indonesia adalah tidak seimbang. Kondisi tersebut juga diperburuk dengan kenyataan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang tersedia tersebut memiliki kualifikasi pendidikan rendah dan/atau tidak berpendidikan sama sekali. Sehingga lebih banyak dari pekerja tersebut merupakan *unskillabour*, yang memiliki posisi tawar adalah rendah dan cenderung pekerjaan kasar. Akibat dari keadaan tersebut yang akhirnya menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha atau majikan kemudian berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja/buruhnya.

Pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja / buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan – perusahaan lain yang sejenis.¹¹

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Diharapkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain serikat pekerja/buruh diharapkan dapat sebagai wadah pekerja dalam memperjuangkan haknya.¹²

Problematika pokok mengenai hubungan industrial secara umum di Indonesia telah mendapat pengaturan dalam perundang-undangan yaitu dalam hukum ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan tersebut dimaksudkan sebagai langkah dalam hal meningkatkan kualitas perlindungan kerja pekerja untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, serta sebagai landasan untuk menciptakan ketenangan kerja yang berkeadilan social dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti hak berserikat bagi pekerja. Hak berserikat bagi pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam konstitusi yang terdapat pada Pasal 28 UUD NRI Tahun 1945.

Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat-serikat pekerja. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapat pengaturan secara nasional dan internasional, baik dalam hukum ketenagakerjaan maupun dalam berbagai konvensi perburuhan internasional.¹³

Dilihat dari segi fungsinya, serikat pekerja merupakan sarana kanalisasi untuk menyampaikan hasrat, harapan, keluhan, saran atau kritik pekerja terhadap pengusaha. Dalam sistem manajemen modern, sangat ditekankan

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010). Hlm. 35. (selanjutnya disebut Peter Mahmud Marzuki-I).

¹⁰ Herowati Poesoko, *Diktat Metode Penulisan dan Penelitian Hukum*, (Jember: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2014). Hlm. 28.

Jurnal Ilmu Hukum Program Pascasarjana Magister Kenotariatan Universitas Jember 2016,: 1-7

¹¹ Tjuk Wirawan, 1989. *Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkret Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Perkebunan Kopi Swasta di Jawa Timur*. Disertasi, Surabaya. Hlm, 63

¹² *Ibid.* Hlm. 64

¹³ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Media Karya, Jakarta, 1998, Hlm. 36

pentingnya pendekatan kemanusiaan (*human approach*) dalam menumbuhkan motivasi pekerja. Selain itu jalur-jalur semi formal dan jalur non formal yang ada di perusahaan merupakan mekanisme yang sangat efektif melebihi jalur struktural yang khirarkis. Dalam hal ini serikat pekerja berfungsi sebagai jalur semi formal. Melalui serikat pekerja, harapan, petunjuk dan informasi dari perusahaan dapat disampaikan dengan baik kepada pekerja. Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai penggalang motivasi dan semangat kerja. Keberadaan serikat pekerja bukan hanya berfungsi untuk menciptakan ketentraman dan keamanan kerja di perusahaan, akan tetapi juga menutup pintu bagi anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan, baik dalam rangka mencari keuntungan pribadi maupun dalam rangka persaingan antar perusahaan.¹⁴

Dalam hal berkaitan dengan yang tersebut di atas, esensi adanya kebebasan berserikat menjadi hal yang sangat mutlak, penting dan bermakna strategis. Hal tersebut dikarenakan bahwa pembentukan serikat pekerja sebagai bentuk pengaplikasian dalam kebebasan dalam berserikat, dengan sendirinya kemudian membuat fungsi hak tidak lagi hanya merupakan hak fundamental, melainkan juga bernilai sebagai hak yang bersifat instrumental. Maksudnya bahwa hak berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, memiliki fungsi instrumen bagi pekerja untuk memenuhi ketentuan maupun syarat agar bisa mendapatkan hak-hak normatif lainnya.

Dengan konstruksi yang demikian ini, hak berserikat yang semula hanya sebagai hak sosial politik berubah fungsi menjadi hak sosial ekonomi. Pada dasarnya keberadaan hak berserikat yang diwujudkan dalam bentuk serikat pekerja dalam hubungan industrial mempunyai dua fungsi pokok. Pertama, berfungsi untuk melindungi pekerja dengan ikut berperan menetapkan standar-standar minimum tentang upah, kesehatan kerja, jaminan sosial dan jam kerja bagi pekerja. Kedua, mengatur hubungan kerja antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan jalan menetapkan peraturan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dengan tujuan merubah peran pekerja dari yang semula sebagai suatu obyek menjadi mitra kerja dalam proses produksi. Sesuai dengan konsep dasar dan tradisi serikat pekerja yang dikembangkan di negara-negara Eropa dan Amerika, fungsi utama pendirian serikat pekerja adalah untuk kepentingan hubungan industrial, khususnya dalam perundingan mengenai upah dan syarat-syarat kerja. Konsep ini kemudian diadopsi oleh negara-negara berkembang termasuk Indonesia, misalnya dapat dilihat dalam Industrial Relation Act, Republic of Singapore disebutkan "*The relation of employers and employees and the prevention and settlement of trade dispute by collective bargaining, conciliation and arbitration*".¹⁵

Dengan menggunakan batasan hubungan industrial Singapura ini yang dianggap cukup lengkap dan mempunyai makna yang jelas, menunjukkan bahwa hubungan industrial terjadi karena adanya tiga hal pokok, yaitu pengusaha sebagai *employers* atau pemberi pekerjaan dan pekerja sebagai penjual jasa, kemudian hubungan kerja antara keduanya diatur melalui suatu musyawarah dan mufakat, tujuannya untuk memperkecil atau menghindarkan

kemungkinan terjadinya konflik atau "*disputes*" sebagai akibat adanya perbedaan kepentingan.¹⁶

Untuk menjamin agar hubungan industrial berjalan lancar sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, diperlukan adanya ketentuan yang melindungi kepentingan pekerja, hal ini dimaksudkan agar keberadaan pekerja sebagai pihak yang lemah terlindungi. Perlindungan tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dan disahkan oleh pemerintah. Peraturan lain yang bersifat memberi perlindungan kepada pekerja adalah KKB yang merupakan hasil musyawarah mufakat antara pengusaha dengan pekerja. Untuk mengatur hubungan industrial ini telah ditetapkan adanya kesepakatan baku yang dijadikan pedoman dasar, yaitu: *International labour standards on industrial relation* yang ditetapkan oleh ILO sebagai organisasi perburuhan internasional¹⁷.

Bertolak dari konsep hak atas kebebasan berserikat seperti yang diatur dalam konstitusi ILO, secara teoritis upaya yang harus dilakukan di bidang hukum ketenagakerjaan adalah mencabut berbagai ketentuan undang-undang yang dianggap masih menghambat berkembangnya serikat pekerja yang kuat dan representatif, mempunyai kebebasan untuk mengorganisir dirinya menurut cara yang dikehendakinya, terlepas dari campur tangan pemerintah.

Fungsi utama hak berserikat dalam hubungan industrial, adalah melindungi hak-hak pekerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan dibayar dengan upah. Hubungan industrial itu sendiri didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa konsep hubungan industrial masih mengandung makna yang sempit. Maksudnya hubungan industrial tersebut, basis utamanya terpusat diperkotaan, terutama pada sektor pengangkutan, industri pengolahan, farmasi dan lain-lain, belum dapat menyentuh hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan-perusahaan kecil di pedesaan.

Dalam hubungannya dengan konsep hubungan industrial di atas, Daniel Bell¹⁸ membagi masyarakat ke dalam struktur teknoekonomis, struktur politik dan struktur kultural. Struktur teknoekonomis berhubungan dengan organisasi produksi serta alokasi barang-barang dan jasa. Struktur politik berhubungan dengan pengaturan konflik dalam lapangan keadilan sosial. Struktur kultural merupakan simbol kreasi yang mencoba menjelajahi dan mengungkap arti eksistensi manusia. Apabila apa yang dikatakan oleh Daniel Bell ini dikaitkan dengan hubungan industrial, maka fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial bukan hanya berurusan dengan produksi dan alokasi barang dan jasa dengan syarat-syarat kerja yang ditentukan, akan tetapi juga berfungsi untuk melindungi nilai-nilai keadilan sosial dan martabat manusia.

Di dalam penjelasan Pasal 6 ayat (2) ditegaskan bahwa yang dimaksud federasi serikat buruh adalah gabungan beberapa serikat buruh, baik berdasarkan sektor usaha, antarsektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh. Penjelasan

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Yunus Shamad, *Op.Cit*, Hlm. 93

¹⁸ Daniel Bell, *The Cultural Contradictions of Capitalism*, Basic Book New York, New York 1976, Hlm. 10.

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Suharsono Sagir, *Membangun Manusia Karya*, Sinar Harapan, Jakarta, 1989, Hlm. 203

ini mempertegas bahwa penggabungan serikat buruh merupakan hak sepenuhnya serikat buruh yang bersangkutan. Undang-undang tidak membatasi atau mewajibkan.

Penjenjangan organisasi serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga. Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten atau kota, propinsi, dan nasional. Adanya pengaturan ini diperlukan untuk mencegah konflik jika organisasi tersebut menjadi semakin besar dan mempunyai banyak anggota.¹⁹

Di samping itu, serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh. Hal ini juga berlaku untuk federasi dan konfederasi serikat buruh. Pasal 10 menggunakan kata "dapat". Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan tersebut bukan merupakan keharusan. Artinya adalah bahwa baik serikat buruh, federasi, maupun konfederasi serikat buruh dapat saja dibentuk berdasarkan alasan-alasan atau dasar-dasar lain, sesuai dengan kepentingan mereka. Pembentukan serikat buruh berdasarkan sektor usaha sejenis, misalnya buruh pabrik gula, dimaksudkan agar mereka benar-benar dapat memahami permasalahan yang dihadapi anggotanya. Dengan demikian perjuangan untuk perbaikan nasib anggotanya akan lebih terarah.²⁰

Seorang buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat buruh di satu perusahaan. Jika ternyata seorang buruh tercatat pada lebih dari satu serikat buruh, maka yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat buruh yang dipilihnya. Untuk menghindari paksaan menjadi anggota serikat buruh, undang-undang menjamin bahwa seorang buruh dapat memilih untuk tidak memilih di antara serikat buruh yang ada. Buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jabatan yang lazimnya menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh tersebut adalah: manajer sumber daya manusia, manajer keuangan, manajer

Di dalam praktik pengusaha memang sering diwakili oleh mereka itu. Jarang dalam berbagai kepentingan pengusaha sendiri berhadapan atau bersosialisasi dengan buruh. Alasan lahirnya ketentuan ini (Pasal 15) sesungguhnya bersifat praktis, tetapi sebenarnya secara yuridis tidak konstruktif, sebab para manajer itu juga seorang buruh. Sering terjadi untuk tetap mempertahankan jabatannya itu, mereka mengabaikan kepentingan buruh. Sementara itu undang-undang menentukan bahwa serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat buruh. Setiap federasi serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat buruh.²²

Seorang buruh dapat berhenti sebagai anggota serikat buruh dengan pernyataan tertulis berdasarkan Pasal 17 ayat (1). Dari segi kepastian hukum, ketentuan ini dapat dimengerti, sebab ada sumber hukum materiil yang dapat membenarkannya. Namun demikian, jika dilihat dari kenyataan bahwa masih ada dan banyak buruh yang buta aksara atau buta huruf, ketentuan ini kehilangan arti pentingnya, bahkan akan mempersulit buruh yang berkeinginan berhenti dari keanggotaan serikat buruh.

Di samping itu, seorang buruh dapat diberhentikan dari keanggotaan serikat buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga serikat buruh yang bersangkutan. Undang-undang juga menentukan bahwa seorang buruh, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat buruh, yang berhenti atau diberhentikan, tetap bertanggung-jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat buruh maupun pihak ketiga.

2 Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja

Konsep negara-negara berkembang tentang hak berserikat, tercermin dalam pandangan mereka bahwa dengan terpenuhinya hak-hak pembangunan, berarti hak-hak berserikat termasuk hak berserikat sudah terpenuhi. Hak pembangunan ini oleh negara-negara berkembang, telah dijadikan alasan untuk berkiprah di dunia internasional, menentang kolonialisme dalam bentuk lain dan berupaya melakukan perombakan tatanan kehidupan nasionalnya masing-masing. Melalui hak pembangunan di bidang politik warga negara dapat menggunakan hak berserikat melalui pendirian partai-partai politik, dan melalui hak pembangunan di bidang sosial ekonomi, warga negara dapat menggunakan hak tersebut untuk mendirikan serikat pekerja. Telaah pustaka menunjukkan bahwa di beberapa negara berkembang, terdapat kecenderungan yang kuat adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial.²³

Pada negara-negara yang serikat pekerja masih lemah seperti Indonesia, Kamboja, Myanmar dan Philipina, semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengharuskan agar pemerintah turut ambil bagian dalam urusan yang menyangkut dengan serikat pekerja. Peraturan-peraturan ketenagakerjaan di negara tersebut, memberi kekuasaan kepada pemerintah untuk mengendalikan kegiatan serikat pekerja agar sinkron dengan proses pembangunan, atau sekurang-kurangnya tidak terlalu jauh menyimpang dari acuan pembangunan di negara yang bersangkutan. Kondisi ini mencerminkan adanya pembatasan terhadap hak berserikat menurut kemauan atau kehendak pemerintah.²⁴

¹⁹ M. Hadjon, Phillipus. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Hlm. 87

²⁰ *Ibid*

²¹ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 34

²² *Ibid*

²³ Abdul Hakim, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti. Hlm. 28

²⁴ Bahder Johan Nasution, 2015. *Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015. Hlm.12

Hal ini tercermin dari berbagai undang-undang yang menetapkan prosedur untuk mengadakan perjanjian dalam bentuk KKB dan pelaksanaannya menurut hukum. Prosedur pengakuan terhadap serikat pekerja dan keinginan untuk mengontrol serikat pekerja atas kemauan pemerintah. Di negara India dan Pakistan hal ini menjadi masalah besar dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap hak berserikat bagi pekerja di negara mereka. Keadaan yang sama dialami oleh negara Republik Indonesia, persoalan pokoknya terletak pada pembatasan fungsi-fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Dengan demikian dilihat dari sudut kepentingan hak berserikat, pengimplementasian hak tersebut mengalami hambatan atau penekanan melalui campur tangan pemerintah, sehingga hak tersebut tidak bisa diwujudkan sebagaimana mestinya. Hambatan dan campur tangan dari pemerintah terhadap kebenaran berserikat ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak warga negara yang pada akhirnya akan melahirkan pelanggaran terhadap hak asasi manusia.²⁵

Pada satu sisi reformasi politik dan hukum yang terjadi saat ini, telah mendorong terbentuknya iklim yang kondusif tentang penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja melalui pembentukan serikat pekerja di tingkat perusahaan. Namun pada sisi lain, kenyataan menunjukkan bahwa interaksi antara serikat pekerja dengan pengusaha sering tidak berjalan mulus, bahkan dalam banyak hal sering terjadi penekanan-penekanan, baik terhadap pekerja maupun terhadap pengusaha. Hal yang demikian menunjukkan tidak mudah memelihara hubungan baik antara pekerja dengan pengusaha. Apabila situasi seperti ini terus berlangsung yang menjadi korban adalah pekerja, akan tetapi bukan mustahil akan mengorbankan jalannya perusahaan.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab kurang kondusifnya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah karena terdapat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya akan terjadi suatu kondisi yang menempatkan tenaga kerja pada posisi yang kurang menguntungkan, karena mereka mengalami kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja, sedangkan sebaliknya para pengusaha tidak akan mengalami kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan harapannya. Situasi tersebut memberi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk melakukan penekanan yang mengarah pada eksploitasi tanpa memperhatikan hak-hak pekerja.²⁶

Perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha itu, tidak jarang mengakibatkan keadaan yang tidak sehat bagi perusahaan, misalnya sering terjadi unjuk rasa dari pekerja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian karena terhambatnya proses produksi. Bahkan dewasa ini, sering kita mendengar melalui media massa bahwa pekerja melakukan pemogokan karena tidak dipenuhinya tuntutan mereka. Oleh sebab itu penggunaan tenaga kerja oleh pengusaha jangan dijadikan alasan atau dasar untuk mengeksploitasi tenaga mereka, karena bagaimanapun juga

pekerja harus dihormati sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat serta mempunyai hak dan kewajiban.²⁷

Segala bentuk tindakan yang tidak sesuai dengan norma-norma yang berlaku di negara Indonesia harus dihindarkan, demi terciptanya kerukunan dan keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha maupun kerukunan kehidupan berbangsa dan bernegara, hal ini telah digariskan dalam hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila. Dapat dikemukakan di sini, bahwa pada dasarnya ide yang terkandung dalam pengertian hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila adalah merupakan hubungan yang menekankan pada asas kekeluargaan dan kemitraan antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan menciptakan iklim berusaha dan bekerja yang tenang.

Eksistensi perusahaan dan pekerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain, adanya perusahaan pasti menjamin adanya kelanjutan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja, sebaliknya adanya orang bekerja belum tentu menjamin adanya perusahaan. Oleh sebab itu, perasaan atau *sense of belongin* harus dimiliki pihak pekerja, sebaliknya pihak pengusaha harus memiliki perasaan *sense of humanity*, sedangkan bagi keduanya hendaknya sama-sama memiliki perasaan *sense of mutual understanding*, *sense of economics*, *responsibility* dan *sense of social responsibility*.²⁸

Bertolak dari hal yang demikian jika kita memperhatikan prinsip-prinsip dasar yang terdapat dalam hubungan industrial, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan penekanan, antara lain masalah *sense of humanity* dan *sense of mutual understanding*. Timbulnya berbagai gejolak yang menyangkut masalah hubungan industrial, pada dasarnya berawal dari tidak adanya atau tidak dimilikinya *sense of humanity* dari pengusaha. Pengusaha pada umumnya melihat pekerja tidak sebagai mitra untuk memajukan perusahaan tetapi melihat mereka sebagai pihak-pihak yang mempunyai posisi yang rendah. Pemberian upah oleh pengusaha sering kurang memperhatikan kenyataan sosial, bahkan tidak jarang pekerja tidak mendapatkan hak-hak mereka. Sering para pekerja mendapat perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha, bahkan terkadang harus mengorbankan nyawa untuk memperjuangkan hak-hak pekerja.

Pada sisi lain yang sering menjadi bibit penyebab terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, adalah kurang berkembangnya *sense of mutual understanding*. Dalam menetapkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sering pihak pekerja menerima perjanjian tersebut karena terpaksa, tidak ada pilihan lain bagi mereka selain menerima isi KKB tersebut. Jika pekerja mencoba menolak tidak tertutup kemungkinan pekerja akan menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karena itu perlu diciptakan kondisi yang saling menguntungkan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Apabila masalah *sense of humanity* dan *sense of mutual understanding* tersebut kurang mendapat perhatian dari pengusaha, maka dampak negatifnya adalah akan muncul unjuk rasa dan pemogokan oleh pekerja. Mereka cenderung melakukannya apabila masalah-masalah hubungan

²⁵ *Ibid*

²⁶ Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta:Djambatan, Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011

Jurnal Ilmu Hukum Program Pascasarjana Magister Kenotariatan Universitas Jember 2016,: 1-7

²⁷ *Ibid*

²⁸ Anonim, Simposium Hukum Perburuhan, (Bandung: Bina Cipta, 1977). Hlm. 122

industrial yang mereka hadapi tidak dapat mereka selesaikan sesuai dengan harapan.²⁹

Kasus-kasus seperti yang dialami oleh beberapa perusahaan besar di Indonesia, yang melibatkan ribuan buruh mengadakan pemogokan dan unjuk rasa, menggambarkan bahwa masalah hubungan industrial saat ini sarat dengan muatan politis yang dikaitkan dengan isu-isu demokrasi dan keterbukaan. Isu-isu ini sering diangkat dan dimanfaatkan untuk mendiskreditkan pengusaha atau kebijakan pemerintah, oleh pihak-pihak tertentu terutama dari kalangan politisi di mana serikat pekerja di perusahaan tersebut berada di bawah kendali atau berafiliasi dengan partainya. Cara yang dilakukan biasanya dengan menyuruh pekerja mogok atau unjuk rasa, kemudian partai yang bersangkutan tampil menawarkan diri sebagai mediator.

Di Indonesia hak untuk mogok dijamin di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak mogok digunakan sebagai upaya terakhir apabila diantara serikat pekerja dengan pengusaha tidak terdapat kesepakatan, sedang pekerja tidak melihat jalan lain untuk mewujudkan tuntutanannya. Dari sudut pandang yang demikian ini dapat ditafsirkan bahwa hak mogok merupakan hak yang tidak dapat dipisahkan dan dianggap selalu melekat pada hak berserikat bagi pekerja. Dalam hubungannya dengan pemogokan sebagai senjata bagi pekerja, jika diamati dengan seksama kondisi obyektif yang dapat menimbulkan kerawanan dalam hubungan industrial saat ini, adalah tingkat emosional dan solidaritas pekerja yang sangat tinggi. Pada dasarnya hal ini muncul karena adanya tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat, terjadinya kesenjangan sosial ekonomi. Di samping itu, masih kuatnya sifat pengusaha yang kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan kuatnya pengaruh link internasional.³⁰

3 Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja

Alinea ketiga dari Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yaitu negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Buruh adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh / pekerja. Kemerdekaan 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 manusia³¹. Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati dan dijunjung tinggi. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.

Berkaitan dengan pemenuhan hak-hak konstitusional pekerja, Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 menyatakan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Dalam Pasal 6 dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Begitu pula dalam Pasal 104 ayat (1) pada undang-undang yang sama menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.³²

Dengan kata lain kebijakan apapun yang diatur oleh pemerintah pada bidang ketenagakerjaan diharapkan tidak melanggar atau menciderai hak-hak konstitusional pekerja dimaksud. Jika dijabarkan lebih lanjut maka pemaknaan hak konstitusional sebagaimana Pasal 5 dan 6 tersebut memberikan pengertian bahwa didalam relasi hubungan kerja secara hukum tidak dibenarkan adanya perbedaan perlakuan, perbedaan *reward* terhadap pekerja sepanjang menurut asas dalam hukum ketenagakerjaan perbedaan dimaksud tidak patut terjadi.

Dalam praktek, keaktifan pekerja dalam kegiatan serikat pekerja merupakan senjata yang pertama digunakan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan untuk mengangkat posisi mereka sejajar dengan pengusaha. Cara-cara yang ditempuh melalui serikat pekerja, biasanya dilakukan dengan mengajukan tuntutan-tuntutan pada pengusaha pada saat merundingkan KKB. Jadi KKB ini merupakan rumusan persyaratan kerja yang dibuat melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Ini berarti bahwa Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 yang merupakan ratifikasi konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 tentang kebebasan berorganisasi dan berunding bersama, mengandung makna bahwa kebebasan berserikat bagi pekerja disertai pula dengan hak berunding untuk membuat KKB, tujuannya untuk merumuskan syarat-syarat kerja atau pengaturan hak dan kewajiban yang tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Pemogokan sebagai senjata kedua untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, timbul karena tersumbatnya komunikasi diantara pekerja dengan pengusaha. Akibatnya muncul rasa ketidakpuasan terhadap pengusaha berkenaan dengan hak-haknya sebagai pekerja.

Di Indonesia hak untuk mogok dijamin di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak mogok digunakan sebagai upaya terakhir apabila diantara serikat pekerja dengan pengusaha tidak terdapat kesepakatan, sedang pekerja tidak melihat jalan lain untuk mewujudkan tuntutanannya. Dari sudut pandang yang demikian ini dapat ditafsirkan bahwa hak mogok merupakan hak yang tidak dapat dipisahkan dan dianggap selalu melekat pada hak berserikat bagi pekerja. Dalam hubungannya dengan

²⁹ *Ibid*

³⁰ Bahder Johan Nasution, 2015. *Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015

Jurnal Ilmu Hukum Program Pascasarjana Magister Kenotariatan Universitas Jember 2016,: 1-7

³¹ Asikin, Zaenal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002. Hlm. 12

³² *Ibid*

pemogokan sebagai senjata bagi pekerja, jika diamati dengan seksama kondisi obyektif yang dapat menimbulkan kerawanan dalam hubungan industrial saat ini, adalah tingkat emosional dan solidaritas pekerja yang sangat tinggi. Pada dasarnya hal ini muncul karena adanya tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat, terjadinya kesenjangan sosial ekonomi. Di samping itu, masih kuatnya sifat pengusaha yang kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan kuatnya pengaruh link internasional.

Kebebasan berserikat bagi pekerja yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, merupakan alat atau sarana perjuangan hak dan sebagai kekuatan tawar menawar dengan pengusaha dalam perundingan pada saat menetapkan kesepakatan kerja bersama. Ketidaksihlian dan keengganan pengusaha menerima kehadiran serikat pekerja dapat menimbulkan potensi konflik antara pekerja dengan pengusaha, apabila konflik ini terjadi pada akhirnya akan mendorong kalangan intelektual untuk memihak pekerja. Cara-cara yang dilakukan pekerja untuk menarik perhatian intelektual sebagai senjata, biasanya diwujudkan dalam bentuk unjuk rasa dan pernyataan solidaritas terhadap sesama pekerja yang mendapat tekanan dan atau perlakuan yang tidak baik dari pengusaha. Pada sisi lain terlihat penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja yang diwujudkan dalam bentuk serikat pekerja, selain sebagai instrumen perjuangan hak-hak normatif pekerja juga sangat bermanfaat untuk membangun opini masyarakat, terutama dari kalangan intelektual untuk ikut bersimpati pada perjuangan mereka. Dengan demikian dapat ditarik benang merah bahwa hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja merupakan salah satu bentuk penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Tujuan serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dengan kata lain, serikat pekerja memiliki janji untuk memberikan perlindungan, pembelaan, dan memperjuangkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja mempunyai fungsi, yaitu: (a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; (b) sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; (c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; (e) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (f) sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja.³³

Banyak manfaat yang didapatkan jika menjadi anggota serikat pekerja. Salah satunya, karena serikat pekerja adalah pihak dalam menyelesaikan perselisihan, maka jika kita mendapat permasalahan di tempat kerja,

tidak perlu khawatir. Karena serikat pekerja akan membantu kita dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Menjadi serikat pekerja, sama artinya kita memiliki pengacara/lawyer dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dan 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. Dalam melaksanakan fungsi ini, serikat pekerja berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Undang-Undang menjamin serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Karena itu, jangan ragu untuk berjuang. Percayalah, bahwa nasib suatu kaum tidak akan berubah jika kaum itu sendiri tidak berjuang untuk merubahnya.

Karakteristik Serikat Serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan, yaitu:³⁴

- a. Tidak terikat; Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat tidak dipengaruhi atau dikendalikan oleh pihak-pihak lain. Sebagai contoh, serikat harus bebas menentukan rencana kerjanya. Namun apabila sebuah serikat menjadi anggota federasi atau konfederasi, ia terikat oleh peraturan organisasi federasi dan konfederasi tersebut. Dengan demikian wajar bila federasi dan konfederasi, yang termasuk dalam kategori pihak-pihak lain, akan mempengaruhi perkembangan rencana kerja serikat tersebut.
- b. Terbuka; Dalam menerima anggota dan/atau membela kepentingan pekerja, serikat tidak boleh melakukan diskriminasi berdasarkan aliran politik, agama, suku atau gender.
- c. Independen; Pengoperasian dan pengembangan organisasi harus didasarkan pada kemandirian tanpa dikendalikan oleh pihak diluar organisasi. Seperti telah dijelaskan, pihak-pihak lain. Tidak termasuk federasi dan konfederasi dimana ia berafiliasi.
- d. Demokratis; Prinsip-prinsip demokrasi ditegakkan dalam pembentukan, pemilihan pengurus dan dalam mempertahankan serta menjalankan hak dan kewajiban organisasi, Karena pembentukan serikat merupakan perwujudan demokratisasi dalam sebuah masyarakat yang lahir dari kebebasan berserikat dan kebebasan menyatakan pendapat, maka dengan sendirinya prinsip-prinsip demokrasi harus ditegakkan dalam penataan atau pengoperasian serikat.
- e. Dapat Dipertanggungjawabkan; Dapat bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara dalam mencapai tujuannya dan melaksanakan hak dan kewajibannya. Bertanggung jawab kepada masyarakat termasuk bertanggung jawab untuk menjamin kelangsungan aliran produksi dan jasa, baik dalam

³³ <https://www.koranperdjoeangan.com/memahami-tujuan-dan-fungsi-serikat-pekerja/>, diakses pada 1 Oktober 2017

³⁴ ILO, *Undang-undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Seikat Buruh* (Buku Panduan), Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2002. Hlm. 18

bentuk barang maupun jasa, demi kebaikan konsumen/masyarakat secara umum.

Larangan terhadap anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja karena kedudukannya yang mewakili pengusaha pada dasarnya bertentangan dengan hak konstitusional pekerja. Berdasarkan ketentuan dimaksud maka pengaturan ke depan agar hak konstitusional pekerja tetap diakomodasikan dalam pengaturan hukumnya maka ketentuan dimaksud kelak adalah :

1. Ketentuan hukum yang melarang anggota Serikat Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh Pasal 15 atas pertimbangan kepastian hukum dan keadilan seharusnya dilakukan revisi.
2. Hasil revisi patut mengindikasikan baik secara implisit dan eksplisit tidak melarang anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja meskipun kedudukan yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja.
3. Alternatif lain, melarang pekerja yang mewakili pengusaha dalam kedudukannya untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja sehingga pengaturan itu tidak ambigu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil kajian dan analisis yang telah dilakukan beberapa bab di atas maka dapat ditulis kesimpulan sebagai berikut :

1. Makna Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan antara Pengusaha dan Pekerja Pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu Jabatan pekerja yang secara fungsional mewakili kepentingan pengusaha yang pada gilirannya memposisikan kepentingan dimaksud bersebrangan dengan kepentingan pekerja.
2. Larangan Bagi Pekerja Untuk Menjadi Anggota Serikat Pekerja di Perusahaan Karena Menduduki Jabatan Tertentu yang Menimbulkan Pertentangan Kepentingan Antara Pihak Pengusaha dan Pekerja Berdasarkan Hak Konstitusional Pekerja adalah Secara substansial hal ini tidak sesuai dengan prinsip mengenai kebebasan berserikat, sebab hak berserikat bagi pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 1945 dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 jo. Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948, memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan haknya membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, bebas dan bertanggung jawab secara mandiri dan demokratis membentuk organisasi pekerja tanpa harus dipersyaratkan tertentu.
3. Pengaturan Hak Pekerja yang Mewakili Kepentingan Pengusaha untuk Menjadi Pengurus Serikat Pekerja di Masa Depan agar Tidak Bertentangan Dengan Hak Konstitusional Pekerja yaitu dengan Revisi terhadap Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan patut mengindikasikan baik secara implisit dan eksplisit tidak melarang anggota serikat pekerja untuk menjadi pengurus serikat pekerja meskipun kedudukan yang

bersangkutan adalah anggota serikat pekerja sedangkan Alternatif lain yaitu dengan melarang pekerja yang mewakili pengusaha dalam kedudukannya untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja sehingga pengaturan itu tidak ambigu.

Rumusan sebagai wujud kontribusi pemikiran berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis merekomendasikan saran dalam upaya pemenuhan hak-hak konstitusional buruh sebagai berikut:

1. Indonesia sebagai negara hukum perlu mengembangkan cara yang lebih efisien dan efektif dalam menangani pelanggaran kebebasan berserikat. Melihat kondisi saat ini pemecatan dan sanksi pidana ditangani yang ditangani melalui dua proses terpisah dan independen, tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Hal yang dapat memungkinkan untuk melaksanakan hal tersebut adalah dengan merevisi UU Serikat Pekerja/Buruh sehingga membuat tindakan anti-serikat menjadi pelanggaran perdata dengan hukuman yang lebih berat terhadap pengusaha untuk mencegah mereka melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.
2. Terhadap pembuat undang-undang dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pendukung lainnya, perlu direvisi untuk memberdayakan serikat pekerja dalam menggunakan hak mogok sesuai dengan standar perburuhan internasional. Tanpa hak yang kuat untuk mogok, serikat pekerja akan mengalami kesulitan yang lebih besar dalam mencapai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha dan dalam memberikan sanksi bagi pengusaha yang gagal menghormati perjanjian tersebut.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing Utama Dr. Aries Harianto, S.H., M.H dan Dosen Pembimbing Anggota Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H yang telah memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan jurnal ini. Serta teman-teman seperjuangan MH Unej angkatan 2013 yang tak bisa disebutkan satu persatu. Kritik, saran dan masukan yang membangun senantiasa Penulis tunggu untuk kesempurnaan tulisan ini.

Daftar Pustaka

A. Buku :

- Abdul Hakim, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung :Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Anonim, 1977. *Simposium Hukum Perburuhan*, Bandung: Bina Cipta

- Jimly Asshiddiqe, 2003. *Konsolidasi Naskah UUD 1945 setelah Perubahan Keempat*, Jakarta: Yastif Watampone
- Jimly Asshiddiqe, 2008. *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- M. Hadjon, Phillipus. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- M. Hadjon, Phillipus. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta: Oxford Advanced Learner's Dictionary, Oxford University Press, 1995
- Payaman J. Simanjuntak, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember*. 2011. Edisi Ketiga. Jember: Jember University Press
- Peter Mahmud Marzuki, 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media
- Phillipus M. Hadjon, 1998. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Jakarta: Media Karya
- Prayudi Atmosudirdjo, 1999. *Desain Struktur Organisasi*, Jakarta: STIA Lan Press
- Saafroedin Bahar, 1994. *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Saafroedin Bahar, 1994. *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sendjun H. Manulang, 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, cetakan kedua, Jakarta : Rineka Cipta
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005.
- Soeroso. 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.. Bandung: Alfabeta
- Suharsono Sagir, 1989. *Membangun Manusia Karya*, Jakarta: Sinar Harapan
- Suhelmi, Ahmad. 2007. *Pemikiran Politik Barat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- T.Mulya Lubis, 1987. *Hukum-Politik Orde Baru*, Jakarta: Graha Media Pustaka
- Willem Holley at.al, , 2001. *Labour Laws of Japan*, Ministry of Labour, Tokyo
- William Frederick Drummond, 1995. *Social Justice*, Milwaukee: The Bruce Publishing Company
- Yunus Shamad, 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta : Bina Sumber Daya Manusia
- Zulkarnaen dan Beni Ahlmad Saebani, 2012. *Hukum Konstitusi*. Bandung: Pustaka Setia
- B. Makalah/Artikel/Karya Ilmiah :**
- A. Hamid S. Attamim, *Peranan Keputusan Presiden RI dalam Penyelenggaraan Negara*. Jakarta: Disertasi Universitas Indonesia
- Bahder Johan Nasution, 2015. *Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jambi: Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015
- Bahder Johan Nasution, *Hak Anggota Serikat Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jambi: Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam Volume 5, Nomor 2, Oktober 2015; ISSN 2089-0109
- <http://www.suduthukum.com/2016/11/pengertian-hak-konstitusional.html>, terakhir diakses pada 19 januari 2017
- <http://www.bantuanhukum.or.id/web/kajian-teoritik-hukum-dan-ham-tentang-surat-edaran-kabaharkam-nomor-b194i2013-baharkam-yang-melarang-satpam-berserikat/>, terakhir diakses pada 19 Januari 2017
- Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta: Djambatan, Indah Budiarti/Education/Book/Revised Edition/Nov-2011
- Philipus M Hadjon, 1994, *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hokum dalam rangka Dies Natalis

XL/ Lungsrum VIII, Universitas Airlangga 3
November 1994

Sukarno, 1999. *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, Sumber dari internet yakni <http://tifiacerdikia.wordpress.com> yang diunduh pada 15 Januari 2016

Tjuk Wirawan, 1989. *Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Perkebunan Kopi Swasta di Jawa Timur*. Disertasi, Surabaya

