

**URGENSI SERIKAT PEKERJA  
DALAM MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA**

Pahrur Rizal, Habibi, dan I Putu Pasek Bagiarta W  
Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram  
[Dharmasastra2009@gmail.com](mailto:Dharmasastra2009@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis implementasi kebebasan berserikat menurut Undang undang nomor 21 tahun 2000 dan Urgensi Serikat Pekerja dalam mensejahterakan pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Hak berorganisasi dengan membentuk serikat pekerja merupakan hak yang prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hal ini tercantum di dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 29. Organisasi buruh dapat bubar maupun dibubarkan menurut ketentuan undang-undang seperti konfederasi serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan (b) pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Urgensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam upaya mensejahterakan pekerja: pertama, Serikat Pekerja /Serikat Buruh dalam pengelolaan organisasinya belum profesional, sehingga posisi tawar-menawar dengan pengusaha sangat lemah dalam memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya untuk dapat hidup sejahtera. eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, masih menghadapi kendala umum dalam melaksanakan kewajibannya mensejahterakan pekerja.

***Kata kunci:* Serikat Pekerja, Kesejahteraan, Hukum Ketenagakerjaan**

**A. Pendahuluan**

Di dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) ditegaskan, "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat". Frase "setiap orang" di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 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 pun dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Hubungan hukum (lazim disebut hubungan kerja) antara pekerja dengan

pengusaha merupakan hubungan yang khas. Khas karena hubungan hukum ini berkaitan 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.

Menurut Undang Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dilihat dari definisi tersebut, tujuan serikat pekerja lebih bersifat sosial ekonomis daripada bersifat politis. Tujuan sosial ekonomis tersebut terutama berupa kelayakan dalam hal-hal : upah, syarat dan kondisi kerja, hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan dan jaminan sosial.

Keberadaan serikat pekerja yang merupakan implementasi hak kebebasan berserikat juga dijamin oleh hukum. Kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia dan bersifat eksistensial karena menyatu dengan manusia. Cakupan kebebasan dalam berserikat bagi pekerja sangat luas karena termasuk juga kebebasan memilih serikat pekerja atau menolak menjadi anggota serikat pekerja manapun. (Hardijan Rusli, 2004:152)

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia dijamin secara konstitusional dalam UUD 1945 yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian tidak ada alasan bagi pemerintah maupun *stake holder* yang lain di Indonesia untuk tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan hak kebebasan berserikat, dengan kata lain tidak ada alasan untuk menghalang-

halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

Hak kebebasan berserikat juga telah diakui oleh masyarakat internasional. Hal ini ternyata dengan diaturnya hak tersebut dalam *Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948* tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, yang juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Hukum positif di Indonesia memberikan iklim permisif terhadap pembentukan serikat pekerja. Menurut Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serikat pekerja dapat dibentuk dengan anggota minimal 10 orang pekerja. Pembentukan serikat pekerja tersebut berdasarkan kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan dari pihak manapun.

Pembentukan serikat pekerja adalah dengan membuat Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Jadi pada dasarnya suatu serikat pekerja telah terbentuk dengan terumuskannya Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serikat pekerja yang bersangkutan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili untuk dicatat. Pemberitahuan secara tertulis tersebut dilampiri dengan 1) Daftar nama anggota pembentuk; 2) Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga; 3) Susunan pengurus.

Berdasarkan pemberitahuan secara tertulis dan lampiran-lampirannya dari serikat pekerja, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan

kabupaten/kota yang bersangkutan wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan. Setelah menerima nomor bukti pencatatan, pengurus serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya. Dengan diberikannya nomor bukti pencatatan, maka serikat pekerja sudah dapat operasional.

Mengingat pentingnya keberadaan serikat pekerja dan kemudahan pembentukannya, hal tersebut patut dipertanyakan. Apalagi jika hal tersebut terjadi di perusahaan-perusahaan yang jumlah pekerjanya relatif banyak. Sebenarnya para Pendiri Republik Indonesia telah mencanangkan *welfare state* dalam Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945 dengan diikuti Batang Tubuh pada Pasal 33 dan 34. Mengapa kita sangat berkepentingan dengan perubahan UUD NRI Tahun 1945, khususnya Pasal 33 dan 34? Banyak jawaban dapat diberikan, antara lain: 1) keinginan kita untuk mejadi negara yang sejahtera, karena sebagian besar rakyat belum menikmatinya; 2) keadilan dibidang ekonomi masih berpihak kepada golongan menengah dan atas; 3) arah kebijakan pemerintah di bidang ekonomi untuk mengentaskan kemiskinan berjalan di tempat. Sebagian dari rakyat yang belum menikmati kesejahteraan, adalah pekerja atau buruh. Sedangkan perlindungan terhadap pekerja secara normatif telah dijamin dalam Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor: 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya, UU No. 21 Tahun 2000), telah menentukan perpanjangan tangan negara untuk membela hak-hak dan kepentingan pekerja. Negara menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun kebebasan berserikat ini banyak pekerja tidak mengetahui tentang hak serikat pekerja dan proses pembentukannya sehingga pembentukan serikat pekerja ini kadang diabaikan dan pekerja jalan sendiri dalam memperjuangkan hak hak ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :b Bagaimana Perwujudan hak kebebasan berserikat menurut Undang Undang Nomor 21

tahun 2000 ? dan Bagaimana Urgensi Serikat Pekerja dalam mensejahterakan pekerja ?

## **B. Metode Penelitian**

Pengkajian penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan merupakan metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada (Soekanto & Mamudji, 2009:13). Materi yang dikumpulkan dalam penelitian hukum normatif bersumber dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Perwujudan Hak Kebebasan Berserikat Menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000**

Di dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 ditegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung-jawab. Bebas bermakna bahwa dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat buruh sebagai organisasi tidak di bawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Hal ini juga berlaku bagi fedrasi dan konfederasi serikat buruh. Terbuka bermakna bahwa dalam menerima anggota dan atau memperjuangan kepentingan buruh, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Mandiri bermakna bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan hak pekerja untuk berserikat. Pasal 104 menegaskan, "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh". Fungsi penting serikat pekerja diatur dalam Pasal 116. Pasal 116 menegaskan,"Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”. Perjanjian kerja bersama penting karena di sinilah diharapkan serikat pekerja mampu memperjuangkan kepentingan pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja, misalnya upah, upah lembur, waktu kerja, cuti, dan lain-lain.

Hak berorganisasi merupakan hak prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hal ini tercantum di dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 29. Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara,
- b. menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- c. tidak membayarkan atau mengurangi upah buruh;
- d. melakukan intimidasi;
- e. melakukan kampanye anti pembentukan serikat buruh;

Konvensi *International Labour Organization* Nomor 87 tentang *Freedom and Protection of the Right to Organise* (Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi) yang telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, menegaskan bahwa (*article 2*) *workers and employoers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to rules of the organization of their own choosing without previous authorisation* (para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain). Penonjolan hak berorganisasi ini tentu saja tidak mengurangi hak untuk tidak berorganisasi. Perlindungan terhadap hak berorganisasi ini tercantum di dalam *article 11* “*Each member of the International Labour Organization for which this Convention is in force undertakes to take all necessary, and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organize*” (Setiap

anggota Organisasi Buruh Internasional di mana konvensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa para pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi).

Dalam melaksanakan hak-haknya, baik organisasi buruh maupun pengusaha, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Untuk menghindari penekanan atau pembatasan hak berorganisasi tersebut lewat hukum nasional, di dalam Pasal 8 ayat (2) ditegaskan bahwa hukum nasional tidak boleh memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin di dalam Konvensi ILO Nomor 87. Dua ayat di dalam pasal ini merupakan jalinan logis. Namun demikian, karena ayat (2) dapat ditafsirkan amat subjektif, maka kenyataannya hak-hak berorganisasi itu sering diperlemah atau dibatasi.

Undang-undang memberikan kemungkinan bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Namun demikian, undang-undang tidak memberikan makna khusus terhadap “bubar”nya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Kata “bubar” yang tercantum di dalam Pasal 37 dapat dipahami sebagai tidak adanya lagi sesuatu yang semula ada. Pasal 37 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bubar dalam hal:

- a. dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja bagi seluruh buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. dinyatakan dengan putusan pengadilan.

Hal yang ditegaskan di dalam huruf (a) tidak menimbulkan persoalan. Akan tetapi, yang ditegaskan di dalam huruf (b) dan huruf (c) mungkin menimbulkan persoalan. Kemungkinan persoalan yang timbul sebagai akibat penegasan di dalam huruf (b) adalah sebagai berikut. Kalau serikat buruh bubar karena perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang diikuti oleh pemutusan hubungan kerja, maka hal ini adalah logis menurut

hukum. Akan tetapi belum tentu demikian halnya jika yang dibicarakan adalah federasi atau konfederasi serikat buruh. Sebagaimana diatur di dalam Pasal 6 dan Pasal 7, federasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat buruh. Misalnya ada federasi serikat buruh yang dibentuk oleh enam serikat buruh. Setelah beberapa lama, tiga di antara enam serikat buruh pembentuknya bubar karena perusahaan di mana serikat buruh tersebut berada tutup atau menghentikan kegiatannya. Bagaimana keberadaan federasi serikat buruh yang hanya beranggotakan tiga serikat buruh tersebut? Menurut Abdul Rachmad Budiono, dalam keadaan seperti ini, federasi serikat buruh tersebut harus tetap dipandang ada, sebab hal pokok (esensi) di dalam federasi serikat buruh adalah bergabungnya beberapa serikat buruh. Bagaimana jika lima dari enam anggota serikat buruh bubar? Dengan perkataan lain, bagaimana jika sebuah federasi serikat buruh tinggal beranggotakan satu serikat buruh saja?. Karena hal pokok di dalam federasi serikat buruh adalah bergabungnya beberapa serikat buruh, maka jika hanya tinggal satu serikat buruh sebagai anggota federasi serikat buruh, federasi serikat buruh itu harus dipandang bubar. Analisis yang merupakan penemuan hukum seperti ini juga berlaku untuk konfederasi serikat buruh. (Abdul Rachmad Budiono, 2016:805)

Menurut Pasal 38 ayat (1) pengadilan dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh apabila (a) serikat buruh, federasi serikat buruh dan konfederasi serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan (b) pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pengadilan tidak dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang pengurus dan atau anggotanya, atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh melakukan kejahatan selain yang ditentukan oleh Pasal 38 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 . Penegasan ini berarti bahwa jika ada pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh, melakukan tindak pidana



pembunuhan berencana (Pasal 340 KUHP) dan dipidana seumur hidup, maka pengadilan tidak dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh itu. Sumber hukum materiil lahirnya Pasal 38 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 dapat ditelusuri, tetapi kesulitan-kesulitan yang timbul sebagai akibat tindak pidana tertentu lainnya selain yang diatur di dalam Pasal 38 tersebut juga harus mendapat pencermatan tertentu.

Gugatan pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan. Bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak melepaskan para pengurusnya dari tanggung-jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain. Pengurus dan atau anggota serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan serikat buruh, federasi dan konfederasi dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh lain selama tiga tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

## **2. Urgensi Serikat Pekerja Dalam Mensejahterakan Pekerja**

Serikat pekerja di berbagai negara, paling sedikit Mempunyai tiga fungsi, yaitu: 1) serikat pekerja adalah lembaga yang melakukan perundingan dengan pengusaha tentang upah dan kondisi kerja; 2) serikat pekerja adalah bagian dari gerakan sosial yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi kehidupan para pekerja; dan 3) serikat pekerja adalah kelompok penekan yang mempengaruhi parlemen, pemerintah dan administrasi publik. Sepanjang abad ke-20, posisi Serikat pekerja telah diterima secara umum, telah menjadi bagian yang kuat dan lebih terintegrasi kerangka kelembagaannya untuk negosiasi dari: upah, jam kerja, dan konsisi kerja (Ibrahim, 2003: 154).

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000, menjelaskan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Sedangkan asas, sifat dan tujuan Serikat Pekerja/SerikatBuruh, diatur dalam Pasal-pasal berikut: 1) menerima Pancasila sebagai dasar negara dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia; 2) mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945; 3) mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab; 4) bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.

Kemudian hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagai berikut: pertama, a) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; b) mewakili pekerjaan/ buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial; c) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan; d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; e) melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua, berkewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh: a) melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya; b) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; c) mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Pelaksanaan aktivitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam mengelola organisasinya, harus menerapkan standar demokrasi yang tumbuh dari bawah atau anggotanya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan

- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- 5) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan;
- 6) Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

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

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- 2) Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
- 3) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja;
- 5) Melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

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

Pelaksanaan fungsi serikat pekerja yang diwujudkan dalam hak dan kewajiban tersebut berpengaruh terhadap harmonisasi hubungan industrial. Fungsi serikat pekerja yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun pengusaha. Manfaat tersebut antara lain (Hernawan, 2008:139): :

- 1) Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai kanalisasi, yaitu melaksanakan peran menyalurkan aspirasi, pandangan, keluhan bahkan tuntutan setiap pekerja kepada pengusaha. Demikian juga sebaliknya, serikat pekerja sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada pekerja;
- 2) Pengusaha dapat menghemat waktu dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja untuk menangani masalah ketenagakerjaan, mengakomodasikan saran-saran pekerja serta untuk meminta pekerja atau memberikan perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja;
- 3) Penyampaian saran dari para pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah pimpinan kepada pekerja akan lebih efektif melalui pengurus serikat pekerja yang mereka pilih dan dipercaya memperjuangkan kepentingannya;
- 4) Dalam manajemen modern yang menekankan pendekatan hubungan antara manusia, diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal lebih efektif dan sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal. Dalam hal ini serikat pekerja dapat berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan tersebut;
- 5) Sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasi seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan penuh semangat serta membantu dalam pelaksanaan kegiatan sosial;

Sesuai dengan tujuan, fungsi dan manfaat tersebut, setiap serikat pekerja idealnya akan selalu berusaha memperjuangkan nasib para anggotanya supaya menjadi lebih baik. Pemanfaatan serikat pekerja dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis. Dalam memperjuangkan tuntutannya, serikat pekerja tidak selalu mengajukan kepada pengusaha tetapi juga kepada pemerintah. Hal ini sesuai dengan sifat hukum perburuhan yang dapat bersifat privat dan bersifat publik karena hukum perburuhan selain mengatur tentang relasi antara pekerja dan pengusaha juga

mengatur tentang intervensi pemerintah terhadap relasi antara pekerja dengan pengusaha.

Sikap demokrasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh berguna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Tujuannya memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Dapat kita lihat antara lain dari dua sudut pandang, sebagai berikut: pertama, sudut pandang pekerja/buruh dalam hal eksploitasi dan diskriminasi; Jika diamati dari fakta upah yang dibayarkan kepada pekerja, pada umumnya pemerasan bukan sekedar pelanggaran sosial lagi.

Menurut M.Yahya Harahap tindakan pengusaha telah menindas dan memeras pekerja untuk menumpuk kekayaan yang melimpah bagi pihak pengusaha. Upah yang diterima, tidak sesuai dengan struktur upah yang realistis dan aktual, yang mereka terima jauh dari pemenuhan standar kebutuhan pokok (*primary need*). Hal ini sama sekali tidak mungkin memenuhi jaminan kehidupan (M. Yahya Harahap, 1995: 145; Zulkarnain Ibrahim, 2011: 4)

Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pertama, sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB. Dasar PKB adalah: 1) hubungan industrial Pancasila berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan dan gotong-royong, 2) mereka bebas melakukan perundingan dan memuat perjanjian asal saja, tetapi memperhatikan kepentingan yang lebih luas, yaitu masyarakat, bangsa, dan negara; 3) dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar-menawar, tetapi yang diperlukan sifat yang keterbukaan, kejujuran, dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak.

Kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab bersama, dan 4) hasilnya adalah suatu kesepakatan yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak (Asri Wijayanti, 2009: 92-93). Oleh karena itu, menyangkal kebebasan berserikat sebagai hak

politik rakyat (SP/SB pen.), dalam system demokrasi “ hak-hak untuk berserikat dan berkumpul secara khusus dijamin oleh banyak konstitusi dan oleh *Universal Declaration of Human Rights*”. Dengan jaminan-jaminan yang diberikan oleh konstitusi maupun oleh *Universal Declaration of Human Rights*, (Pradjoto, 1983: 13). Meskipun pekerja sudah terampil dalam melaksanakan pekerjaan, namun menurut Ketua KSBSI hambatan internal SB sulit untuk diatasi, yaitu: 1) penyesuaian struktur SB yang lamban (birokratis); 2) pasar kerja berubah tapi model pengorganisasian belum berubah (lokasi kantor, rumah, jam kerja, sifat organisier, kapasitas pengurus lamban berkembang); 3) pendapatan SB dari iuran anggota semakin menipis; 4) terlalu mengandalkan penyelesaian konflik industrial melalui sistem hukum yang tersedia; 5) kemampuan lobby dan menggalang opini belum optimal; dan 6) aktivis kurang menguasai peta industri dan logika modal (PMA, relokasi, kultur pemodal).

Secara organisasi lemahnya fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh itu sendiri menurut M. S. Hidayat disebut: tantangan abadi gerakan buruh Indonesia, sebagai berikut: 1) Serikat kerja sebagai alat politik, 2) perpecahan yang tidak kunjung henti; 3) kekurangan kualitas dan kuantitas kepemimpinan; 4) kurangnya kesadaran menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh; 5) minimnya kesadaran anggota membayar upah; 6) kelemahan sumber daya finansial; 7) posisi tawar yang lemah; dan 8) visi dan misi yang kurang tajam dan tidak jauh ke masa depan (M. S. Hidayat, 2012: 23). Kelemahan kelemahan diatas dapat diminimalisir dengan edukasi melalui dinas tenaga kerja tentang pentingnya serikat pekerja sebagai tempat memperjuangkan hak hak kerja yang mungkin tidak semua mengetahuinya hal ini sejalan dengan Teori kesejahteraan dengan pendekatan kapabilitas sejalan dengan konsep keberdayaan. Menurut Mardikanto dan Soebianto (2015), dalam pemberdayaan terdapat proses peningkatan kemampuan (kapabilitas) dan sikap kemandirian dalam memperbaiki mutu hidup atau kesejahteraan setiap individu dan masyarakat. Kapabilitas dapat pula dimaknai sebagai keberdayaan individu atau organisasi dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi kehidupannya.

Keadilan yang dibangun dengan memperhatikan hak alami, kewajiban alami dan kewajiban sosial dari manusia yang hidup bersama itu, dapat dibagi berdasarkan penggolongan sebagaimana yang telah dinyatakan Aristoteles tentang keadilan komutatif dan keadilan distributif. Pada tiap bagian dari keadilan itu terbuka campur tangan penguasa agar manusia secara keseluruhan dapat menggunakan hak pribadinya tanpa melupakan kewajibannya. Dengan demikian unsur sosial dalam keadilan itu diterima dan dilaksanakan untuk kepentingan dan kesejahteraan manusia. (Nasution, B. J. 2015:291)

Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai pengayom tenaga kerja, harus mengupayakan agar anggotanya memiliki keterampilan atau ahli dibidangnya. Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus bekerjasama dengan lembaga keterampilan, Diklat Kemenakertrans/Disnakertrans, BLK, dan kursus-kursus keterampilan; agar calon pekerja dan pekerja dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang didukung oleh para anggota yang profesional, membuat posisi tawar Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi berwibawa dalam memperjuangkan upah yang layak dan sangat diperhatikan oleh pengusaha.

Filosofi Hubungan Industrial Pancasila, dengan basis kaedah “kearifan lokal” Indonesia. HIP didasarkan nilai kemitraan dalam bingkai asas kekeluargaan. Mustafa menjelaskan bahwa nilai kemitraan yang produktif, mesti diupayakan dengan pendekatan strategis dengan memperhatikan faktor-faktor yang potensial menjadi ancaman dan gangguan hubungan industrial itu sendiri adalah soal pengupahan. Pokok masalah pengupahan adalah soal kelayakan, keadilan, kepastian dan kesinambungan hubungan antara pengusaha dan pekerja. Manajemen pengupahan, menjadi bagian strategis dari manajemen SDM, Fungsinya di perusahaan meliputi: a) komitmen perusahaan; b) organisasi; c) peraturan-peraturan pengupahan; d) *standard operating procedure* (SOP); dan e) sarana dan prasarana administrasi (Mustofa, 2013: 7).

#### **D. Simpulan**

Hak berorganisasi dengan membentuk serikat pekerja merupakan hak yang prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hal ini tercantum di dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 29. Organisasi buruh dapat bubar maupun dibubarkan menurut ketentuan undang undang seperti konfederasi serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan (b) pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Urgensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam upaya mensejahterakan pekerja: pertama, Serikat Pekerja /Serikat Buruh dalam pengelolaan organisasinya belum profesional, menurut Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) yang berdasarkan UU.No. 21 tahun 2000, sehingga posisi tawar-menawar dengan pengusaha sangat lemah dalam memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya untuk dapat hidup sejahtera. Di samping, pengusaha tidak mudah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi dan jasa, dikarenakan tingkat keterampilan pekerja pada umumnya masih rendah. Kedua, Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum melaksanakan amanat UU. No. 21 Tahun 2000. Tujuannya memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, jauh dari kenyataan. Kekuatan seluruh anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditambah pekerja informal yang belum menjadi anggota akan meningkatkan daya tawar-menawar dan wibawa dengan pengusaha; dan ketiga, eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, masih menghadapi kendala umum dalam melaksanakan kewajibannya mensejahterakan pekerja, disebabkan: 1) tidak memperjuangkan kepentingan anggota, tapi cenderung sibuk dengan kegiatan/alat politik dari partai; 2) kepentingan pribadi/golongan pengurus, menjadi alasan perpecahan dari waktu ke waktu; 3) kualitas dan kuantitas kepemimpinan; 4) kurangnya kesadaran menjadi anggota Serikat



Pekerja/Serikat Buruh, termasuk kewajiban membayar iuran anggota; 5) visi dan misi tidak berprespektif ke masa depan

### Daftar Pustaka

- Abdul Rachmad Budiono. *Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional The Right to Freedom of Association for Labour as a Constitutional Right Jurnal Konstitusi, Volume 13, Nomor 4, Desember 2016*
- Ari Hernawan, Faktor-Faktor Penyebab Belum Terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan Di Kabupaten Sleman *Mimbar Hukum Volume 20, Nomor 1, Februari 2008*
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 2003
- Hidayat, M.S., *Seabad Gerakan Buruh Indonesia*, Bandung, Nuansa Aulia. 2012
- Nasution, B. J. (2015). Hak Anggota Serikat Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia. *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, 5(2), 286-311.
- Mardikanto, T., & Soebianto, P. (2015). Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif dan Kebijakan Publik. *Bandung: PT. Alfabeta*.
- Mustofa, “Sistem Manajemen Pengupahan Pekerja Perusahaan, Upaya Strategis untuk Menjaga Hubungan Industrial yang Produktif”, Makalah untuk Seminar “Forum Konsolidasi Dewan Pengupahan se Indonesia”, Jakarta, tanggal 4 September 2013
- Pradjoto, 1983, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan
- Soekanto, S., & Mamudji, S. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Cetakan ke-11, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Zulkarnain Ibrahim , “Dinamika Gerakan SP/SB di Indonesia”, Makalah untuk Seminar di SPSI Sumsel, tahun 2011
- Zulkarnain Ibrahim. Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja, *Jurnal Media Hukum Vol 23 nomor 2 2016*
- Indonesia Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
- Indonesia Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan