

# JAMINAN PEMERINTAH NEGARA REPUBLIK INDONESIA TERHADAP PENYELENGGARAAN SERIKAT PEKERJA SEBAGAI HAK AZASI MANUSIA

Oleh:

**Sri Wahyu Handayani**

Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto  
E-mail: ayufh27@gmail.com

## **Abstrak**

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebutlah yang sangat berperan membuat manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya, sehingga diperlukan suatu kepastian jaminan dari pemerintah sebagai penyelenggara negara untuk melindungi pekerja/buruh dalam berorganisasi untuk berjuang mendapatkan kelayakan hidup seperti yang dijanjikan oleh pemerintah. Jaminan ini sangatlah penting mengingat kaum pekerja/buruh adalah kaum marginal yang cenderung tidak memiliki *bargaining position power* dalam bernegosiasi menghadapi pihak pengusaha. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif yaitu dengan metode pendekatan mengkaji bahan-bahan pustaka sehingga data yang digunakan adalah data sekunder. Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan kajian analitik terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya yang mengatur mengenai jaminan pemerintah negara Republik Indonesia terhadap penyelenggaraan serikat pekerja sehingga diperoleh suatu kesimpulan mengenai penegakan hukum dalam penyelenggaraan serikat pekerja.

**Kata kunci:** Jaminan, Serikat Pekerja, hak-hak pekerja

## **A. PENDAHULUAN**

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara yang sangat kaya baik sumber alam maupun jumlah sumber daya manusianya. Menurut proyeksi yang dilakukan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dengan menilik populasi absolut Indonesia di masa depan, maka Indonesia akan memiliki penduduk lebih dari 250 juta jiwa pada tahun 2015, lebih dari 270 juta jiwa pada tahun 2025, lebih dari 285 juta jiwa pada tahun 2035 dan 290 juta jiwa pada tahun 2045. Baru setelah 2050 populasi Indonesia akan berkurang. Menurut proyeksi PBB pada tahun 2050 dua pertiga populasi Indonesia akan tinggal di wilayah perkotaan. Sejak 40 tahun yang lalu Indonesia sedang mengalami sebuah proses urbanisasi yang pesat sehingga sekarang sekitar separuh dari jumlah total penduduk

Indonesia tinggal di wilayah perkotaan. Proses ini menunjukkan perkembangan positif bagi perekonomian Indonesia karena urbanisasi dan industrialisasi akan membuat pertumbuhan ekonomi lebih maju dan menjadikan Indonesia negeri dengan tingkat pendapatan menengah ke atas.<sup>1</sup>

Bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak merupakan salah satu Hak Azasi Manusia. Hak atas pekerjaan ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan’ karena bekerja melekat pada tubuh manusia yang merupakan aktifitas tubuh yang tidak bisa dilepaskan. Melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi serta menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia mandiri. Rumusan tersebut jelas mengakui bahwa hak azasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal dan langgeng sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Tegasnya hak azasi manusia termasuk hak atas kebebasan berserikat bukan pemberian negara akan tetapi pemberian Tuhan Yang Maha Esa dan negara Indonesia mengakui bahwa sumber hak azasi manusia adalah karunia Tuhan Yang Maha Esa sehingga tidak boleh diabaikan dan dirampas oleh siapapun.

## **B. PEMBAHASAN**

Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul yang bertujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Pasal 28 UUD 1945, menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat, dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang. Dalam konteks masyarakat pekerja/buruh, kebebasan berserikat ini diartikan membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh kemudian memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan

---

<sup>1</sup> [http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/demografi/item67/Penduduk Indonesia](http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/demografi/item67/Penduduk%20Indonesia) diakses pada 13 Mei 2016.

memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat, namun demikian kebebasan tersebut tidak langsung dapat diterapkan karena kebebasan ini harus diatur terlebih dahulu dengan Undang-Undang.

Dalam hubungan kerja terdapat asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan) yang tertuang dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Pasal tersebut menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil. Selain itu, MPR juga memperkuat dengan menetapkan Lampiran TAP MPR No. II/1998 mengenai hak azasi manusia dalam Pasal 19 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat, rumusan ini merupakan arahan umum dari Pasal 28 UUD 1945.

Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mendapatkan kelayakan diperlukan suatu jaminan terlebih bagi kaum pekerja atau buruh yang merupakan kaum marginal menghadapi pihak pengusaha sehingga dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana permasalahan ketenagakerjaan yang semula berasal dari ranah *privaatrechtelijke* kini juga menjadi *publiekrechtelijk*. Dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Diperlukan campur tangan

pemerintah sebagai pengatur dan penengah antara hubungan pekerja dengan pengusaha.<sup>2</sup>

Seorang pekerja dalam menghadapi suatu permasalahan dalam hubungan kerja terkadang mendapatkan ketidakadilan oleh karena itu diperlukan suatu wadah atau organisasi berkumpulnya para pekerja yang disebut dengan serikat pekerja atau serikat buruh. Ditengah-tengah kekhawatiran para pekerja/buruh mendirikan serikat pekerja/serikat buruh dan aktif sebagai pengurus serikat pekerja karena akan berhadapan dengan berbagai kebijakan pengusaha sebagai pihak pemberi kerja maka diterbitkanlah aturan yang lebih operasional yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pembahasan tentang pekerja dan permasalahannya tersebut tidak akan terlepas dengan peran dan fungsi dari serikat pekerja. Gerakan serikat pekerja yang ada di Indonesia mempunyai sejarah yang panjang, dimana gerakan ini dimulai sejak abad XIX (1879). Hal ini ditandai dengan lahirnya NIOG (*Netherland Onder Werpen Genoottschaft*) sebagai serikat pekerja pertama yang mengorganisir guru-guru di sekolah Belanda. Selanjutnya disusul dengan lahirnya serikat pekerja – serikat pekerja lain berdasarkan sektor dan profesinya. Pembentukan serikat pekerja di kalangan pekerja Belanda ini telah mendorong terbentuknya serikat pekerja di kalangan pekerja Indonesia. Pada tahun 1908 VSTP (*Vereniging Van Spoor en Trem Personeel*) serikat pekerja dari kalangan pekerja Indonesia terbentuk. Setelah Indonesia merdeka perkembangan serikat pekerja di Indonesia berkembang dengan sangat cepat dan banyak partai politik yang membentuk serikat pekerja dengan tujuan untuk memperkuat posisinya dalam masyarakat. Antara lain Nahdlatul Ulama (NU) membentuk SARBUMUSI, kemudian Partai Nasional Indonesia (PNI) membentuk KBM, Partai Komunis Indonesia (PKI) membentuk SOBSI.<sup>3</sup>

Pada masa Orde Baru, pekerja telah ditata sedemikian rupa oleh pemerintah sebagai akibat hubungan yang kompleks antara pertimbangan-pertimbangan ekonomi dan politik. Artinya kebijakan perburuhan di masa Orde

---

<sup>2</sup> Kurniawan, 2013, Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram.

<sup>3</sup> Uwiyono, 2000, *Serikat Pekerja dan Peningkatan Hak-Hak Asasi serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Pusat Studi Indonesia Vol. 10.

Baru tidak semata-mata dibentuk oleh tuntutan agenda ekonomi pada waktu itu. Pertimbangan-pertimbangan politik pun turut berperan dalam kebijakan tersebut, khususnya mencegah kembali elemen-elemen radikal dalam gerakan buruh dan secara lebih umum untuk membatasi ruang gerak tiap organisasi yang bersifat massal. Hal itu akhirnya berpengaruh juga terhadap gerakan serikat pekerja dimana mereka telah diarahkan untuk mendemobilisasi buruh sebagai kekuatan sosial politik. Kondisi ini menyebabkan partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja sangat rendah, karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja telalu di tata sedemikian rupa sehingga pekerja harus menerima segala perlakuan dari perusahaan.

Setelah Orde Baru tidak lagi berkuasa kondisi perburuhan di Indonesia tetap belum mengalami kemajuan. Walaupun demikian muncul fenomena baru di dalam hubungan industrial di Indonesia yaitu munculnya serikat pekerja-serikat pekerja baru, yang muncul sebagai akibat ketidakpuasan terhadap serikat pekerja yang ada selama ini (SPSI). SPSI yang sekarang berganti nama menjadi FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) di masa orde baru merupakan alat kontrol dan demobilisasi massa sehingga tidak sesuai dengan harapan. Kegagalan SPSI dalam peningkatan hak-hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan pada masa Orde Baru disebabkan oleh: pertama, faktor internal yang berkaitan dengan struktur atau bentuk organisasi SPSI dan kemandirian SPSI. Kedua, adalah faktor eksternal yang meliputi antara lain peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan pola hubungan industrial Pancasila, sikap pengusaha, kondisi ekonomi, situasi politik dan lain-lain. Lebih lanjut Uwiyono mengatakan, dilihat dari struktur organisasi, SPSI diupayakan terus menerus sebagai wadah tunggal selama masa orde baru, telah memperlemah militansinya sebagai serikat pekerja, sehingga SPSI kehilangan fungsi kontrolnya sebagai serikat pekerja. Ketiadaan persaingan antarserikat pekerja memperlemah semangat SPSI untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya.

Munculnya keanekaragaman serikat pekerja pada era reformasi ini dimulai dengan pecahnya FSPSI menjadi dua yaitu FSPSI (yang lama) dan FSPSI Reformasi (yang baru), serta munculnya berbagai macam serikat pekerja. Saat ini terdapat 20 serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja yaitu, SARBUMUSI, KBM, GASBUNDO, FSBDI, PPM1, FOKUBA, FSPSI, FSPSI

Reformasi, SBSI, FSPMI, GASPERMINDO, SP Independent, ASPEK Indonesia, ASOKADIKTA, KPNI, KBKI, GSBI, KORPRI, SBMSK, dan FSP BUMN. Di samping itu pemerintah juga mendorong terbentuknya serikat pekerja tingkat perusahaan (SPTP), yaitu serikat-serikat pekerja yang bebas (non afiliasi) di tingkat perusahaan.<sup>4</sup> Pemerintah juga mulai memberlakukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang mulai berlaku efektif mulai tanggal 4 Agustus 2000 maka segala hal yang berkaitan dengan serikat pekerja, sekarang ini harus menyesuaikan dengan undang undang tersebut. Berlakunya undang-undang tersebut membuka peluang bagi serikat pekerja untuk berperan lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja. Dengan banyaknya pilihan serikat pekerja, membuat pekerja lebih mempunyai pilihan untuk bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan harapan yang ingin dicapai. Kebebasan untuk memilih tersebut, memungkinkan pekerja untuk dapat berpartisipasi lebih aktif di dalam serikat pekerja.<sup>5</sup>

Serikat Pekerja/serikat buruh 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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. (Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000). Penjelasan dari pengertian tersebut menjelaskan Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain. Terbuka ialah serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokratis. Bertanggung

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Hamong Santoso, *Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja*, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 12 Nomor 2, Desember 2011.

jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

### **1. Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi 1948 (No. 87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang hak berorganisasi dan berunding bersama 1949 (No. 98) telah diratifikasi dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.<sup>6</sup>

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjamin bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/ buruh. Setelah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan melampirkan

- a. Daftar nama anggota pembentuk;
- b. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
- c. Susunan dan nama pengurus.

Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh. Dalam satu perusahaan diperbolehkan memiliki lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dengan catatan 1 (satu) orang yang telah menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh merangkap menjadi anggota di serikat pekerja/serikat buruh lainnya.

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti. *Fungsi Serikat Pekerja dalam Peningkatan Hubungan Industrial*. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/290>, urnal Ilmiah Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh. Untuk mencapai tujuan tersebut maka serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan.;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan. (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

## **2. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menentukan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh sebagai berikut.

### **a. Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh:**

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

1. Membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha;

2. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial;
3. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

### 3. Perlindungan Hak Berorganisasi

Perlindungan hak berorganisasi dari pemerintah inilah yang sangat penting bagi pekerja/buruh. Sering timbul dilema bagi pekerja/buruh yang aktif dalam serikat pekerja/serikat buruh. Di satu sisi terdapat kepentingan yang patut diperjuangkan karena ada hak asasi pekerja/buruh yang belum terpenuhi sementara di pihak lain pekerja/buruh masih membutuhkan pekerjaan sebagai nafkahnya di suatu perusahaan yang tentunya akan sering berhadapan dengan pengusaha. Seperti dalam kasus buruh PT Davomas Abadi Tbk Sukabumi, dimana serikat pekerja menuntut pembayaran upah yang belum dibayarkan berbulan bulan namun dipenuhi oleh pihak pengusaha dan akhirnya keluar putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Putusan Kasasi MA RI yang sudah *in kracht* Nomor : 153/PDT.SUS/2008.

Dalam kasus tersebut pada tahapan mediasi di Disnakertrans Kabupaten Sukabumi telah dimenangkan pihak buruh dan membebaskan kewajiban kepada pengusaha untuk membayar upah dan pesangon sejumlah kurang lebih 2 milyar meski berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>7</sup>

Undang-Undang serikat pekerja/serikat buruh mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh dalam berorganisasi melalui serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 28 yang menyatakan bahwa siapapun dilarang menghalang halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

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

Dalam menjalankan organisasi diperlukan suatu waktu, oleh karena itu pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan /atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Pemerintah menjamin hak pekerja/buruh dalam berorganisasi dan berserikat melaksanakan kegiatannya melalui pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Barangsiapa melanggar ketentuan tersebut diancam dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta) rupiah dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta) rupiah.

Perhatian pemerintah terhadap serikat pekerja/buruh yang memperjuangkan hak-hak pekerja semakin meningkat seperti halnya dalam

---

<sup>7</sup> <http://suaraburuh-sukabumi.blogspot.com/Press> Release DPC K-SPSI Kab. Sukabumi : Pada Persidangan Lanjutan Kasus Buruh PT Davomas Abadi Tbk Sukabumi di PN Cibadak, Tanggal 7 Juli 2009.

kasus mengenai pembagian pesangon kepada 2644 orang karyawan PT Kizone International sebagai produsen sepatu *Reebok* pada bulan Desember 2011. Putusan majelis hakim memenangkan Serikat Pekerja PT Kizone International melawan produsen PT Kizone International dengan menaikkan pembagian pesangon kepada para karyawan yang sebelumnya Rp. 3,5 Miliar menjadi Rp. 6,7 Miliar dan mengubah pembagian pesangon yang akan diberikan kepada mantan karyawan perusahaan tersebut yang sebelumnya hanya berkisar Rp. 1,5 juta menjadi Rp. 3 juta per orangnya.<sup>8</sup>

### C. KESIMPULAN

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Jaminan pemerintah ini terdapat dalam Pasal 27 dan Pasal 28 UUD 1945 diperkuat dengan Lampiran TAP MPR No. II/1998 mengenai hak azasi manusia dalam Pasal 19 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Payung hukum berikutnya dapat dilihat dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Seorang pekerja/buruh sebagai kaum marjinal diberikan kebebasan untuk mendirikan dan aktif dalam serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memperjuangkan hak-haknya dengan jaminan dari pemerintah. Bahkan kepada siapapun yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk berorganisasi maupun tidak berorganisasi dapat dikenakan sanksi pidana penjara dan/atau denda. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai putusan pengadilan terhadap sengketa ketenagakerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

HR, Ridwan, 2011, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soepomo, Iman, 2000, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

---

<sup>8</sup> <http://kspci-ber.blogspot.com/2012/02/Kasus-kizone-hakim-menangkan-serikat.html>. Tanggal 16 Desember 2011.

Tunggal, Setia Hadi, *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

### **Jurnal**

Kurniawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock Out) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram Tahun 2013.

Santoso, Hamong dan Djastuti, Indi, *Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja*, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Jurnal Ekonomi Pembangunan, Volume 12 Nomor 2, Desember 2011.

Uwiyono, *Serikat Pekerja dan Peningkatan Hak-Hak Asasi serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Pusat Studi Indonesia, Vol. 10 Tahun 2000.

Wijayanti, Asri. *Fungsi Serikat Pekerja dalam Peningkatan Hubungan Industrial*. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/290>. Jurnal Ilmiah Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

### **Sumber Lain**

Indonesia Investment. *Penduduk Indonesia*. <http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/demografi/item67/Penduduk> Indonesia, diakses pada 13 Mei 2016

Lembaga Komunikasi dan Informasi DPC KSPSI Kabupaten Tangerang, 16 Desember 2011..*Kasus Kizone: Haki Menangkan Serikat*. <http://kspsi-ber.blogspot.com/2012/02/Kasus-kizone-hakim-menangkan-serikat.html>, diakses pada tanggal 15 Mei 2016.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Dewan Pimpinan Cabang Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Sukabumi, Tanggal 7 Juli 2009..*Press Release DPC K-SPSI Kab. Sukabumi : Pada Persidangan Lanjutan Kasus Buruh PT Davomas Abadi Tbk Sukabumi di PN Cibadak*, <http://suaraburuh-sukabumi.blogspot.com>, diakses pada tanggal 13 Mei 2016.

### **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.