

RELEVANSI KEBEBASAN BERSERIKAT DENGAN PERLINDUNGAN PEKERJA PADA ERA REFORMASI

Oleh :

Dr. I Wayan Gde Wiryawan, S.H., M.H.
Dosen Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstract

Freedom of association as a result of the Reformation Era is built on the basis of guaranteed protection of human rights to freedom of association is the basis for the growth of trade unions in Indonesia. The existence of trade unions which essentially serves as an instrument for the protection of labor has not run optimally as a result of the conflict approaches are built in the paradigm of industrial relations. Hence the emergence of the assumption of the existence of unions on reforms that were built as "retaliation" the weak bargaining position of labor organizations in the previous era is not yet optimal function tereakan for union to provide protection to workers within the framework of the Pancasila Industrial Relations.

Keywords : *The Reformation Era, Labor Unions, Protection.*

Abstrak

Kebebasan berserikat sebagai akibat dari Era Reformasi yang dibangun atas dasar jaminan perlindungan hak asasi manusia untuk kebebasan berserikat merupakan dasar untuk pertumbuhan serikat buruh di Indonesia. Keberadaan serikat pekerja yang pada dasarnya berfungsi sebagai alat untuk perlindungan tenaga kerja belum berjalan secara optimal sebagai akibat dari pendekatan konflik yang dibangun dalam paradigma hubungan industrial. Oleh karena munculnya asumsi keberadaan serikat pekerja pada reformasi yang dibangun sebagai "pembalasan" posisi tawar yang lemah dari organisasi buruh di era sebelumnya belum optimal fungsi tereakan bagi serikat untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam kerangka Hubungan Industrial Pancasila.

Kata Kunci : *Era Reformasi, Serikat Kerja, Perlindungan.*

A. PENDAHULUAN

Perubahan dalam penyelenggaraan bernegara dalam Era Reformasi menjadi lebih demokratis, transparan dan memiliki akuntabilitas tinggi serta terwujudnya *good governance* dengan berbasis pada perlindungan Hak Asasi manusia telah berdampak pada sistem Hubungan Industrial di Indonesia. Amandemen Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia merupakan landasan konstitusional terhadap perubahan paradigma dalam penyelenggaraan negara secara umum dan

hubungan industrial pada khususnya. Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945 sebagai salah satu hasil amandemen UUD 1945 yang mengatur bahwa: Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat, menjadi salah satu landasan bagi perubahan pola hubungan industrial yang berimplikasi pada eksistensi Serikat Pekerja (SP) sebagai salah satu bagian terpenting untuk mewujudkan perjuangan buruh di Indonesia yang selama ini menginginkan agar buruh memiliki kekuatan tawar (*Bargaining*) yang sejajar dengan pengusaha dan pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial.

Hubungan ketiga unsur dalam hubungan industrial yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam sistem Hubungan Industrial yang berazaskan Pancasila yang dibangun pada era sebelumnya yaitu era Orde Baru dianggap telah gagal dalam membangun sistem hubungan industrial yang harmonis. Oleh karena itu era reformasi yang secara

konstitusional telah menjamin kebebasan pekerja untuk berorganisasi dengan membentuk SP diharapkan mampu mewujudkan hubungan yang dinamis, harmonis dan berkeadilan.

Jaminan secara yuridis terhadap eksistensi SP dalam UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU No. 21 Th, 2000) menjadi dasar untuk terbentuknya Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab seperti yang diatur dalam Pasal 3 UU No. 21 Th, 2000 tersebut. Sebagai sebuah organisasi yang diharapkan dapat berperan penting dalam sistem Hubungan Industrial Pancasila, maka secara eksplisit Hak dan kewajiban dari SP tersebut telah diatur dalam rangka tercapainya hakekat dari keberadaan serikat Pekerja tersebut. Dalam Pasal 27 telah diatur tentang kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu :

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Secara prinsipil kewajiban dari SP untuk melindungi pekerja dalam Hubungan Industrial telah membawa serikat pekerja sebagai salah satu instrument terpenting dalam Hubungan Industrial seperti yg disebutkan dalam UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) yang secara eksplisit menyatakan bahwa Sarana Hubungan Industril adalah SP/SB, Organisasi pengusaha, LKS Bipartite, LKS Tripartit, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan Hubungan Industrial/PHI).

Adanya jaminan kebebasan dan kesadaran pada pentingnya SP sebagai

alat perjuangan pekerja untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja menyebabkan munculnya berbagai serikat pekerja. Pada bagian yang lain keberadaan SP tersebut dihadapkan pada permasalahan yang secara langsung berkaitan dengan eksistensinya dalam melindungi pekerja. Indonesia telah dipengaruhi oleh Krisis ekonomi global yang berdampak pada terjadinya krisis ekonomi, pergolakan sosial politik dan tingkat pengangguran yang sangat tinggi.¹

Terhadap kenyataan tersebut banyak pekerja yang telah kehilangan kepercayaan mereka pada organisasi-organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Indonesia saat ini karena serikat-serikat pekerja/buruh itu dianggap telah berulang kali gagal menyuarakan kepentingan pekerja yang menjadi anggotanya. Fenomena tersebut menjadi diskursus berkepanjangan bagi pekerja di Indonesia terhadap relevansi kebebasan

¹International Labour Organization (ILO), *Buku Pegangan untuk Serikat Pekerja*, ILO Office Jakarta, hal. 3.

berserikat pada era reformasi dengan perlindungan terhadap pekerja. Harapan pekerja pada era reformasi tentang perubahan paradigma serikat pekerja yang pada era sebelumnya sebagai pemenuhan standar normatif dalam hubungan industrial dapat dihilangkan pada kenyataannya belum tercapai. Oleh karena itu fenomena sosial pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang belum mampu menciptakan kesejahteraan dan mewujudkan keadilan bagi pekerja menjadi topik yang menarik untuk dikaji.

B. PEMBAHASAN

1. Serikat Pekerja di Indonesia pada Orde Baru dan Orde Reformasi

Pemerintahan era orde merupakan perubahan kekuasaan politik yang terjadi pada pertengahan 1960-an dari masa pemerintahan sebelumnya yang disebut dengan orde lama. Pemerintahan orde baru ini pada awal kekuasaannya dihadapkan pada masalah dalam bidang ketenagakerjaan yang cukup berat yaitu

rendahnya kesempatan kerja. Sebagai pemegang kekuasaan, pemerintah orde baru melakukan perubahan penanganan permasalahan ketenagakerjaan yang dilakukan dengan kebijakan yang berorientasi pada pembangunan ekonomi sehingga permasalahan ketenagakerjaan dapat diatasi dengan fasilitasi peningkatan kesempatan usaha.

Titik berat pembangunan ekonomi tersebut menjadikan pola pendekatan kebijakan industrialisasi oleh pemerintah orde baru dengan menetapkan kebijakan stabilitas nasional sebagai salah satu instrumen utama dalam menjalankan *industrial peace*, dengan menjadikan konsep Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai sistem hubungan industrial yang dibangun dengan menjadikan pertumbuhan ekonomi sebagai titik acuan keberhasilannya.

Dalam mendukung kebijakan tersebut, setiap instrumen dalam hubungan industrial yang dianggap tidak mendukung tercapainya kebijakan

tersebut direduksi dalam pola linier dengan penciptaan stabilitas nasional. Ditetapkannya kebijakan Serikat Pekerja Tunggal dalam Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), walaupun Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 mengenai Pelaksanaan Prinsip-Prinsip dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Disamping itu, peraturan perundang-undangan yang dianggap tidak sejalan dengan kepentingan kebijakan industrialisasi seperti peraturan menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 8/EDRN/1974 dan No. 1/MEN/1975 tentang Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan swasta dan pendaftaran organisasi buruh, kebebasan berserikat tidak dijalankan sebagai mana mestinya.

Rangkaian peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah orde baru tersebut yang membatasi kebebasan berserikat bagi pekerja

walaupun telah mendapat reaksi negatif dari para pekerja, tidak menjadikan pemerintah orde baru melakukan perubahan pendekatan pada hak berserikat dari pekerja. Bahkan untuk menjinakkan serikat buruh, pemerintah membuat instrumen hukum yaitu Permenaker No. 03 tahun 1993 Tentang Pendaftaran Serikat Pekerja. Permenaker ini menutup peluang buruh untuk membentuk serikat buruh independen. Pembentukan serikat buruh harus mendapatkan persetujuan Menteri Tenaga Kerja sehingga hanya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dengan struktur unitaris yang diakui oleh pemerintah sedangkan serikat buruh yang tidak terikat dengan peraturan ini dan diluar kontrol pemerintah dianggap sebagai serikat buruh ilegal sehingga dianggap akan dilakukan tindakan represif yang bertujuan untuk menghalang-halangi kegiatannya.

Dalam perjalannya SPSI tidak efektif lagi mengontrol buruh agar dapat mendukung kebijakan pembangunan

ekonomi yang telah ditetapkan pemerintah, hal itu ditunjukkan dengan adanya pemogokan buruh terus menerus yang terus meningkat sejak awal 1990-an hingga tahun - tahun berikutnya, maka struktur SPSI pun diubah kembali kedalam bentuk federasi, yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) pada tahun 1996. Adanya perubahan tersebut tetap menjadikan keberadaan Serikat Pekerja/Buruh pada masa Orde Baru belum memenuhi prinsip dasar Serikat Buruh. Prinsip Dasar Serikat Buruh ada 3, yaitu kesatuan, mandiri, dan demokratis. Prinsip kesatuan, yaitu adanya solidaritas dikalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. Prinsip kemandirian maksudnya organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan dari luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama, atau tokoh-tokoh individual. Prinsip

Demokratis, artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh para anggotanya.²

Gerakan Reformasi pada tahun 1998 telah membawa Indonesia memasuki transisi dari negara dengan sistem otoriter menuju negara yang demokratis. 4 (empat) tahap Perubahan UUD 1945 telah meletakkan landasan bagi kehidupan bangsa yang menerapkan nilai-nilai dan prinsip demokrasi dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasar ideologi negara yaitu Pancasila. Sistem otoritarian yang terbangun pada masa orde baru tanpa adanya kontrol dari masyarakat dan lembaga lain menjadikan momentum reformasi tersebut pada dasarnya menuntut sistem politik *checks and balances*, supremasi hukum, penghormatan HAM, menegaskan kebebasan berpendapat, serta kebebasan berkumpul dan berserikat.

Prinsip dasar reformasi tersebut telah membangun kesadaran bahwa

²Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 85

konsep ideal Hubungan Industrial Pancasila (HIP) di Indonesia mampu menciptakan *industrial peace* yang tidak semu sehingga permasalahan tingginya angka pengangguran, terciptanya lapangan kerja yang semakin luas, meningkatnya produktivitas perusahaan, meningkatnya kesejahteraan pekerja, meningkatnya investasi di Indonesia dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara Indonesia berada dalam kerangka prinsip reformasi di Indonesia.

Dalam mewujudkan prinsip tersebut, salah satu perubahan mendasar dalam HIP adalah pada hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam UU No. 21 Th. 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.³ Jiwa Undang-undang ini adalah menghindari intervensi atau campur tangan Pemerintah, pengusaha dan pihak lain terhadap pelaksanaan hak pekerja atas kebebasan

berserikat. Peran Pemerintah harus dibatasi seminimal mungkin pada pemberdayaan serikat pekerja dan memfasilitasi pertumbuhan serikat pekerja, sehingga peran serikat pekerja harus lebih menonjol dalam menyelesaikan masalah internal organisasi dan masalah antar serikat pekerja, serta membangun hubungan yang efektif dengan pengusaha.⁴

Hakekat organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada era reformasi ini adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan 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 sejalan dengan amanat dari

³*Ibid*, hal. 85-86.

⁴Payaman J Simanjuntak, 2002, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Buku Panduan (The New Law on Trade unions; A Guide)*, Kantor Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta, hal. 43.

UU No. 13/2003 sebagai landasan utama dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Jaminan kebebasan berserikat yang secara konstitusional sudah diatur dalam Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945 yang selanjutnya diikuti dengan perlindungan dalam berbagai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan seiring dengan euforia akibat tumbang rezim yang otoriter, menyebabkan terjadinya transisi demokrasi, dimana kebebasan berserikat dan berpendapat lebih leluasa untuk dilakukan, maka momen tersebut dimanfaatkan oleh kaum pekerja. Serikat-serikat pekerja/buruh bermunculan dari serikat pekerja tingkat perusahaan sampai tingkat federasi dan konfederasi. Hal tersebut diakibatkan persyaratan pembentukan Serikat pekerja/serikat buruh baru yang dipermudah, yaitu dibutuhkan minimal ada 10 orang pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000

Pasal 5 ayat 1 dan ayat 2, sehingga amanat yang diemban oleh serikat buruh salah satunya adalah melakukan pendampingan/membantu bagi para anggotanya apabila terlibat dalam perselisihan hubungan industrial dirasakan akan dapat lebih optimal dijalankan dengan membentuk serikat pekerja yang baru, akibat dari ketidakpuasan atas kinerja serikat pekerja yang lama yang diharap dapat menjalankan hakekat serikat pekerja adalah untuk melaksanakan salah satu hak asasi manusia dalam kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran yang diarahkan dalam kerangka terpenuhinya hak dasar buruh akan upah yang layak, tanpa diskriminasi dalam kerja atau jabatan, jaminan sosial, adanya perlindungan dan pengawasan kerja yang baik, dan sebagainya.

2. Hakekat Perlindungan Pekerja di Indonesia

Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia (HIP) yang subyek

utamanya terdiri dari pekerja, pengusaha dan pemerintah menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu mendapatkan perlindungan terhadap harkat dan martabatnya sebagai pekerja agar dapat hidup sejahtera, dan pada sisi yang lain pengusaha juga perlu dilindungi agar dapat menjalankan kegiatan usahanya, serta menempatkan pemerintah sebagai regulator untuk dapat berjalannya prinsip hubungan industrial. Sebagai bagian dari rakyat Indonesia, perlindungan terhadap pekerja tidak terlepas dari prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus, adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan. Hubungan antara buruh dengan majikan

ada beberapa, di antaranya sebagai berikut :⁵

1. Secara Juridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita adalah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba.
2. Secara Sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Prinsip perlindungan hukum secara yuridis dan sosiologis tersebut, dalam dunia hubungan industrial prinsip perlindungan itu selanjutnya diterjemahkan dalam empat aspek, yaitu :⁶

1. Perlindungan hukum, yaitu apabila dapat dilaksanakan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenaga kerjaan yang mengharuskan atau memaksakan majikan bertindak sesuai dengan perundang-undangan tersebut dan benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
2. Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup

⁵Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia Pengantar Hukum Indonesia*, Jilid II, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 145.

⁶Asikin Zaenal, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, hal. 76.

memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya.

3. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat.
4. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan atau berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada bagian yang lain pentingnya perlindungan hukum tersebut tidak dapat dilepaskan dari adanya kekuasaan yang berimplikasi terhadap adanya pelanggaran terhadap hak dari pekerja, sehingga aspek perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan, dalam kekuasaan ini ada dua hal yang selalu menjadi banyak perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan pemerintah adalah berupa perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan ekonomi,

perlindungan hukum bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonominya.⁷

Selanjutnya, secara teknis perlindungan hukum dalam hubungan kerja mencakup: perlindungan jam kerja dan istirahat, jaminan upah dan jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan secara wajar dan manusiawi.⁸

3. Fungsi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Pekerja pada Era Reformasi

Kajian mengenai konstruksi kebebasan berserikat terhadap perlindungan pekerja pada era reformasi pada hubungan industrial berbasis nilai keadilan menuju kesejahteraan pekerja, pada kenyataannya belum mampu menciptakan keadilan dan mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Konsep hukum Serikat Pekerja dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan yang diarahkan guna

⁷Indiarso dan Sapternio, 1996, *Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program Jamsostek*, Kurnia, Surabaya, hal. 12.

⁸Aloewi Thjepy F, 1994, *Syarat-syarat kerja, masalah Hubungan Industrial, Organisasi Ketenagakerjaan dan Perspektif PJPT II*, Majalah Fak. Hukum Airlangga No. 5 Tahun 1994, Surabaya, hal. 55.

mencapai visi, misi dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan seperti di atur dalam UU No. 13 Th. 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam pengertian Serikat Pekerja dalam Pasal 1 angka 17 sebagai berikut :

Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar 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.

Konstruksi konsep hukum Serikat Pekerja tersebut juga sejalan dengan UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, yang dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan 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.

Konsep Serikat Pekerja di Indonesia yang telah di bangun dalam kerangka pencapaian hubungan industrial yang harmonis pada era reformasi ini belum terimplementasi dalam pencapaian fungsinya secara optimal. Hal tersebut ditunjukan dengan adanya keadaan yang menunjukan ketidakharmonisan hubungan industrial antara lain ditandai dengan masih banyaknya peristiwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja, tingginya kuantitas perselisihan hubungan industrial, adanya relokasi perusahaan ke negara lain, serta penutupan usaha akibat tidak harmonisnya hubungan industrial.

Adanya kebebasan berserikat dalam era reformasi sebagai perwujudan hak dasar dari pekerja tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Efektifitas kebebasan berserikat dari pekerja tersebut tidak dapat serta merta dibangun sebagai “pembalasan” lemahnya

bargaining position organisasi buruh itu sendiri yang sejak beberapa dekade, kebebasan berorganisasi bagi para buruh telah dipasung. Adanya pemasangan organisasi buruh di Indonesia ini berdampak luas termasuk tumpulnya suara buruh dalam usahanya meningkatkan kesejahteraan tidak serta merta secara linier dapat terselesaikan dengan adanya kebebasan berserikat yang dibangun pada era reformasi.

Persoalan dalam era kebebasan berserikat dari pekerja dengan membentuk serikat pekerja telah dimulai pada tahap pembentukan serikat pekerja yang tidak melibatkan pengusaha sejak awal telah membangun persepsi negatif pengusaha terhadap serikat pekerja yang akan berdiri di perusahaannya, hak tersebut muncul sebagai akibat adanya pemahaman dari pekerja bahwa pihak pengusaha tidak boleh campur tangan dalam proses pembentukan serikat pekerja, menimbulkan anggapan bahwa keberadaan serikat pekerja lebih

merupakan kekuatan politis pekerja untuk menuntut hak-hak yang lebih kepada perusahaan, ketimbang sebagai wahana untuk meningkatkan produktifitas yang berkaitan dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Hal tersebut akan mulai menimbulkan benih-benih disharmonisasi dalam hubungan industrial, yang pada akhirnya menempatkan posisi serikat pekerja tidak dapat menjalankan fungsinya secara optimal akibat persepsi negatif dari pengusaha. Disamping itu dalam berjalannya organisasi sejumlah konflik kepentingan (*conflict of interest*) masih banyak terjadi.

Dari kenyataan tersebut bahwa konstruksi hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang dibangun dalam konstruksi hukum modern yang seharusnya menjadi payung yang dapat melindungi dan mengayomi kepentingan masyarakat (sebagaimana cita-cita ideal ilmu hukum) belum mampu memberikan rasa keadilan substansial. Hubungan antara pekerja dan pengusaha belum bisa

berjalan secara harmonis dengan memberi rasa kepuasan dan keadilan secara bersama-sama bagi kedua belah pihak.

Dalam UU No. 21 Tahun 2000 dijabarkan apa yang menjadi tujuan serikat pekerja/serikat buruh yaitu guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya tersebut akan dapat dioptimalkan jika kajian terhadap peran serikat pekerja dilihat dalam perpektif yang lebih luas yaitu menyuarakan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan khususnya pembangunan ketenagakerjaan sehingga secara konseptual maka serikat pekerja/serikat buruh diharapkan bahwa:

1. Dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional. sehingga aspirasi mereka benar-benar diperhatikan;
2. Merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standard dan kualitas kehidupan

- mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya;
3. Berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan.

Analisis diatas yang menunjukan ketiadaan relevansi kebebasan berserikat dengan perlindungan pekerja dalam era reformasi menjadikan tuntutan terhadap peran negara untuk campur tangan dalam penyelesaian masalah tersebut. menurut Irving Sewrdlow menyatakan bahwa campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara, yakni:⁹

1. Operasi Langsung (*Direct Operation*), dalam hal ini pemerintah langsung aktif melakukan kegiatan yang menunjang tercapainya tujuan SP yang dimaksudkan.
2. Pengendalian Langsung (*Direct Control*), Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan kewenangan berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku untuk pemberdayaan SP. Oleh karena itu, dituntut adanya pembagian kewenangan (*distribution of authority*) yang tegas dan jelas demi adanya kepastian hukum.
3. Pengendalian Tidak Langsung (*Indirect Control*), lewat peraturan perundang – undangan yang ada pemerintah dapat

⁹Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 16.

- menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan SP, misalnya dalam pembentukan serikat pekerja dapat diperbolehkan asal untuk kepentingan kesejahteraan pekerja/buruh, tentunya dengan persyaratan-persyaratan tertentu.
4. Pemengaruhan Langsung (*Direct Influence*), intervensi versi ini dilakukan dengan cara persuasif, pendekatan ataupun nasehat agar serikat pekerja/buruh mau bertingkah laku seperti yang dikehendaki sistem hubungan industrial Pancasila. Misalnya dengan pembentukan *rule of conduct* bagi SP.
 5. Pemengaruhan Tidak Langsung (*Indirect Influence*), Ini merupakan bentuk *Involvement* yang paling ringan, tetapi tujuannya tetap untuk menggiring serikat pekerja/buruh agar berbuat seperti yang dikehendaki oleh pemerintah yaitu sejalan dengan tujuan HIP.

Adanya campur tangan pemerintah tersebut semestinya tetap dalam kerangka memfungsikan serikat pekerja sebagai instrument untuk mewujudkan perlindungan pekerja, yang menurut Soepomo meliputi :¹⁰

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak

mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dengan memiliki kebebasan yang lebih luas, pekerja dan serikat pekerja harus menyadari bahwa tanggungjawab mereka juga menjadi lebih besar, bukan saja terhadap anggota akan tetapi juga kepada kelangsungan perusahaan serta pembangunan sistem hubungan industrial di Indonesia. Dengan kata lain, penerapan hak kebebasan berserikat harus diimbangi dengan tanggungjawab yang sepadan atau seimbang dengan hak kebebasan tersebut¹¹ yaitu tidak semata-mata berorientasi pada kepentingan pada sisi pekerja semata.

¹⁰Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal. 61- 62.

¹¹Payaman Simanjuntak, *Loc.cit.*

C. PENUTUP

Paradigma kebebasan berserikat melalui serikat pekerja pada era reformasi yang dibangun untuk tercapainya hubungan industrial yang harmonis dalam kerangka Hubungan Industrial Pancasila belum berjalan optimal untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam hal perlindungan hukum, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Keberadaan serikat pekerja yang tumbuh sebagai implikasi dari kebebasan berserikat pada kenyataannya membangun pola hubungan industrial dengan pendekatan konflik sehingga menyebabkan belum optimalnya fungsi serikat pekerja dalam menciptakan keadilan dan mencapai kesejahteraan.

Dalam mewujudkan peran serikat pekerja dalam perlindungan terhadap pekerja diperlukan perubahan paradigma pihak pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah. Pengusaha harus merubah paradigma dari serikat pekerja sebagai

ancaman terhadap keberlangsungan usaha menjadikan mitra dalam memenangkan persaingan usaha, mitra dalam produktifitas kerja dan mitra dalam pembagian keuntungan, dan sebaliknya paradigma serikat pekerja juga harus berubah dari orientasi pada tuntutan kesejahteraan pekerja yang dibangun berdasarkan konflik dengan pengusaha, berubah mindsetnya menjadi mitra pengusaha dalam kelanggengan perusahaan dan sebagai mitra dalam peningkatan produktifitas kerja, dan pemerintah menjalankan kewenangannya dalam fungsi negara sebagai regulator hendaknya berpikir holistic dalam menjaga marwah kebebasan berserikat dengan perlindungan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Asikin Zaenal, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta.

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

International Labour Organization (ILO), *Buku Pegangan untuk Serikat Pekerja*, ILO Office Jakarta.

Indiarso dan Sapterno, 1996, *Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program Jamsostek*, Kurnia, Surabaya.

Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia Pengantar Hukum Indonesia*, Jilid II, Balai Pustaka, Jakarta.

Payaman J Simanjuntak, 2002, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Buku Panduan (The New Law on Trade unions; A Guide)*, Kantor Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta.

Jurnal

Aloewi Thjepy F, 1994, *Syarat-syarat kerja, masalah Hub Industrial, Organisasi Ketenagakerjaan dan Perspektif PJPT II*, Majalah Fak. Hukum Airlangga No. 5 Tahun 1994, Surabaya.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 8/EDRN/1974 tentang Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan swasta.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi dan Peraturan Nomor 1/MEN/1975 perihal dan pendaftaran organisasi buruh.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03 tahun 1993 Tentang Pendaftaran Serikat Pekerja.