

Tinjauan Yuridis Penegakan Hukum Pada Perusahaan Yang Melakukan Upaya Menghalangi Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia

Dwi Atmoko¹, Niru Anita Sinaga², Selamat Lumban Gaol³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²³Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: dwi.atmoko@dsn.ubharajaya.ac.id, anita_s1naga@yahoo.com, selamatlumbangaol@gmail.com

DOI: [dx.doi/sasana.10.59999/v9i2.3215](https://doi.org/10.59999/v9i2.3215)

Received:
30-09-2023

Revised:
17-11-2023

Accepted:
07-12-2023

License:
Copyright (c)
2023 Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Abstract: *When discussing law enforcement, the establishment of a trade union organization must of course have a legal basis. The legal basis for Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions is a development of thought originating from Article 28 Letters C, E, G, H and I of the Law. 1945 Constitution, as it progressed, there were many companies and company owners who rejected the establishment of labor unions. The focus of the problem topic in this research is how civil and criminal threats and their application are for company leaders who refuse to establish a labor union and whether law enforcement efforts for perpetrators of company leaders who reject the establishment of a labor union have been effective. Furthermore, this research uses juridical-normative research methods. The normative juridical research method is library research on secondary data. The main objective of this research is how criminal or civil threats can be imposed on company leaders for refusing to establish a Work Union, contained in the provisions of Article 43 of Law Number 21 of 2000, but in the procedural legal process there is still a vacuum regarding the authority of the party carrying out the investigation. and registration numbers from the Drug Control Agency and law enforcement efforts for perpetrators of company leaders who refuse to establish a labor union, are still minimal in Indonesia, criminal efforts against company leaders who refuse to establish a labor union, it is known that from 2011 to 2016 each year there were only one or two cases, while the fact is that there are so many companies that carry out union busting actions in Indonesia and the dynamics of their resolution.*

Keywords: *Trade Unions, Establishment of Trade Unions, Entrepreneurs*

Abstrak: Dalam membahas terkait penegakan hukum berdirinya organisasi serikat pekerja / buruh tentunya harus mempunyai landasan hukum. Landasan hukum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja merupakan perkembangan pemikiran yang berasal dari Pasal 28 Huruf C, E, G, H, dan I Undang-Undang Dasar 1945, Seiring dalam perkembangannya, terdapat banyak perusahaan dan pemilik perusahaan yang melakukan penolakan terhadap berdirinya serikat pekerja. Focus topik masalah pada penelitian ini bagaimanakah ancaman perdata maupun pidana serta penerapannya bagi pemimpin perusahaan yang menolak pendirian Serikat Pekerja dan apakah upaya penegakan hukum bagi pelaku pemimpin

perusahaan yang penolakan pendirian serikat pekerja sudah efektif. Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis-normatif. Metode penelitian yuridis normatif merupakan suatu penelitian kepustakaan terhadap data sekunder. Tujuan pokok penelitian ini adalah bagaimana suatu tindakan ancaman pidana atau perdata bisa dikenakan bagi pemimpin perusahaan terhadap penolakan pendirian Serikat Pekerja, terdapat pada pengaturannya Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, namun dalam proses hukum acaranya masih terdapat kekosongan, mengenai kewenangan pihak yang melakukan penyidikan dan nomor registrasi dari Badan Pengawasan obat dan Upaya penegakan hukum bagi pelaku pemimpin perusahaan yang melakukan penolakan pendirian Serikat Pekerja, masih minim di Indonesia, upaya pemidanaan terhadap pemimpin perusahaan yang melakukan penolakan pendirian Serikat Pekerja, diketahui sejak tahun 2011 hingga tahun 2016 setiap tahunnya hanya terdapat satu atau dua kasus, sedangkan faktanya begitu banyak perusahaan yang melakukan tindakan *union busting* di Indonesia dan dinamika penyelesaiannya.

Kata kunci: *Serikat Pekerja, Pendirian Serikat Pekerja, Pengusaha*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negeri dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Dari aspek legal, sejak 2004 negeri ini telah menyelesaikan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan ketika pada tahun itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan. Ini merupakan satu dari tiga peraturan yang memayungi persoalan ketenagakerjaan di negeri ini.

Dewasa ini seringkali terjadi perselisihan antara pihak pekerja maupun pihak perusahaan yang dilator belakanginya adanya perselisihan atas pemenuhan hak dan kewajiban. Pihak pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja seringkali melakukan perlawanan terhadap pihak perusahaan dalam bentuk melakukan demonstrasi dan pemogokan kerja. Adanya sikap dari pihak pekerja yang diwakili Serikat Pekerja tersebut seringkali berdampak dilakukannya upaya-upaya dari perusahaan untuk mencegah pendirian Serikat Pekerja, karena di satu sisi Serikat Pekerja dianggap dapat mengganggu stabilitas maupun kewenangan pihak perusahaan dalam mengambil keputusan maupun kebijakan terhadap pihak pekerja, sehingga seringkali adanya upaya pembentukan Serikat Pekerja dihalangi oleh perusahaan.

Selanjutnya di salah satu pihak Serikat Pekerja merupakan wadah bagi pekerja dalam menghimpun sejumlah masa pekerja agar mampu berorganisasi, mengetahui, dan melindungi hak pekerja, maupun mengambil tindakan terhadap kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan pihak pekerja.

Serikat Pekerja sendiri dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, baik dari segi pendirian, eksistensi maupun upaya hukum yang di ambil oleh Serikat Pekerja. Landasan hukum lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja merupakan perkembangan pemikiran yang berasal dari Pasal 28 Huruf C, E, G, H, dan I Undang-Undang Dasar 1945, dimana bunyi dari Pasal 28 C

Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa, “1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. 2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya”

Kemudian ketentuan dari Pasal 28E ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945, menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.”

Pada Pasal 28G Undang-Undang Dasar 1945, menyebutkan bahwa. “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.”Pasal 28H ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, menyebutkan bahwa, “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Kemudian Pasal 28I ayat 2 dan 4 Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa, “ 2) Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu..... 4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.”

Selanjutnya Jimly Asshiddiqie, merumuskan bahwa manusia sebagai manusia, terpisah dari semua pemerintah atau masyarakat, mempunyai hak tertentu yang tidak pernah boleh diserahkan atau dirampas. Manusia tidak menyerahkan hak ini untuk bergabung membentuk suatu masyarakat atau pemerintah, dan masyarakat atau pemerintah tidak boleh mencoba merampas hak-hak ini. Jika pemerintah mencoba merampas hak-hak tersebut, maka manusia dibenarkan melakukan revolusi untuk mengubah pemerintahan. Tidak semua teoritis demokrasi menganjurkan pendapat yang terakhir ini. Hak yang dimiliki atau yang harus dimiliki seseorang lebih sering dinamakan hak alamiah, sedangkan hak yang diperoleh dari pemerintah dinamakan hak sipil.¹

Hak alamiah, misalnya hak atas kebutuhan minimum akan pangan, sandang dan perlindungan yang diperlukan untuk dapat hidup di suatu masyarakat tertentu. Tolak ukur kehidupan berbeda antara masyarakat satu dengan lainnya, maka tentu saja kebutuhan minimum juga berbeda. Hak yang diperoleh dari pemerintah dinamakan hak sipil. Hak-hak sipil meliputi kebebasan atau kemerdekaan spesifik sebagai berikut:²

1. Hak untuk memilih;
2. Kebebasan mengeluarkan pendapat;
3. Kebebasan pers;
4. Kebebasan beragama;

¹Jimly Asshiddiqie, Jimly, dan Safa’at, M. Ali, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Jakarta : Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2006. hlm. 66-79

²*Ibid.*

5. Kebebasan dari perlakuan semena-mena oleh sistem politik dan hukum;
6. Kebebasan bergerak;
7. Kebebasan berkumpul dan berserikat.

Kebebasan berserikat adalah perubahan yang paling signifikan dalam tonggak sejarah pergerakan Serikat Pekerja di Indonesia melalui ratifikasi Konvensi International Labour Organization Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, konvensi tersebut diratifikasi pada tanggal 9 Juni 1998. Yang sebelumnya terjadi “monopoli” Serikat Pekerja dan “larangan” berserikat untuk pegawai Badan Usaha Milik Negara dan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari Konvensi ini adalah untuk memberikan jaminan kepada pekerja atau buruh dan pengusaha akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota organisasinya, demi kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka, tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara, pasal 2 “Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.

Pada lingkup Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam hal pendirian Serikat Pekerja, sering kali ditemui kendala dan dihalang-halangi dalam hal pendirian Serikat Pekerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan baik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan maupun pemimpin perusahaan, dimana seharusnya pihak yang menghalang-halangi pendirian dan atau pembentukan Serikat Pekerja dipidana berdasarkan Pasal 43 Jo Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dimana Pasal 28 menyatakan bahwa, “ Siapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh dengan cara:

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

Adapun sanksi bagi pihak yang menghalangi adanya pendirian Serikat Pekerja maka berlaku ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa, “ (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan Pasal 43 Jo Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pada prakteknya sulit untuk diterapkan karena pada dasarnya, apabila diterapkan ketentuan tersebut, maka bukan hanya pihak pengusaha atau perusahaan saja yang dirugikan, namun juga dapat berdampak di tutupnya perusahaan terkait, yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan perusahaan terkait.

Selain itu seringkali terdapat kesalahan penafsiran oleh aparaturnya penegak hukum dimana adanya masalah pidana yang berhubungan dengan upaya menghalangi kebebasan berserikat, yang dilakukan dalam bentuk pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk intimidasi terhadap karyawan yang terlibat dengan kegiatan Serikat Pekerja, seringkali ditafsirkan harus diselesaikan terlebih dahulu mengenai perselisihan hak antara pekerja dengan Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum akan adalah metode penelitian hukum yuridis-normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data primer dan data sekunder.³ Data sekunder adalah yang sudah siap pakai.⁴ Contoh data sekunder antara lain peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Oleh karena itu, penelitian yuridis normatif tidak memerlukan lokasi penelitian. Sebab bahan-bahan hukumnya sudah didokumentasikan dalam perpustakaan atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data-data kepustakaan. Data kepustakaan adalah suatu data yang sudah didokumentasikan sehingga penggalian data kepustakaan atau data yang sudah didokumentasikan tidak akan perlu dilakukan dengan cara langsung turun ke lapangan.

Pada metode penelitian ini yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian dengan cara menelusuri dan menganalisis bahan pustaka dan dokumen yang berhubungan dengan substansi penelitian.⁵ Kemudian bentuk penelitian ini dikarenakan topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, obyeknya adalah permasalahan hukum yang harus dijawab dengan hukum positif secara komprehensif

PEMBAHASAN

Hak-Hak Kebebasan Berserikat

Masuknya Hak Asasi Manusia dalam UUD 1945 merupakan satu lompatan besar dalam proses perubahan Indonesia, sekaligus merupakan suatu ikhtiar bangsa Indonesia untuk menjadikan UUD 1945 menjadi sebuah Undang-Undang Dasar yang makin modern yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai HAM dan demokrasi. Dengan demikian kita menganggap penting bahwa isu HAM sebagai isu global sekaligus memenuhi syarat sebagai Negara hukuin, di mana dijadikan salah satu indikator tingkat peradaban, tingkat demokrasi dan tingkat kemajuan suatu Negara. Ketentuan tentang HAM dalam UUD 1945 dalam beberapa pasalnya telah menunjukkan bahwa hak setiap warga Negara dan penduduk Indonesia telah dijamin. Dalam hubungan tersebut bangsa Indonesia berpandangan bahwa Hak Asasi Manusia memperhatikan karakteristik Indonesia dan hak

³Muhamad Muhdar, *Diktat Kuliah Metode Penelitian Hukum*, Balikpapan : Tanpa Penerbit, 2010, hlm. 22.

⁴*Ibid.*

⁵Johny Ibrahim, *Teori Metode dan Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Jawa Timur : Bayumedia Publishing, 2007 hlm. 42

asasi hams diimbangi dengan kewajiban. Hak kebebasan berserikat diakui oleh UUD 1945 dan selanjutnyadiatur dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perkumpulan politik dan non politik. Sepuluh karyawan, oleh pekerjayang menghalangi pekerja untuk membentuk serikat pekerja atauberserikat di perusahaan.⁶

Dengan akan terciptanya saling menghargai dan saling menghonnati akan hak asasi masing-masing pihak. Jika rumusan Hak Asasi Manusia dalam UUD 1945 ini diimplenlentasikan secara konsisten baik oleh Negara, maupun juga oleh semua lapisan masyarakat, dalam hal kaitannya dengan pekerja juga termasuk di dalamnya pengusaha.⁷

HAM juga merupakan tanggung jawab Pemerintah seperti yang tercantum dalam Konstitusi Negara Republik Indonesia Pasal 28 I yang menyatakan bahwa perlindungan dan penegakan HAM merupakan tanggung jawab negara yang diatur dalam perundangundangan seperti disebutkan dalam Pasal 28 I ayat 5. “Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.” Konferensi PBB tentang Hak Asasi Manusia di Wina pada tahun 1993, juga menegaskan hal ini bahwa perlindungan dan pemajuan Hak Asasi Manusia adalah tanggung jawab pertama pemerintah sebagaimana disebutkan dalam Deklarasi Wina. “*human rights and fundamental freedoms are the birthright of all human beings; their protection and promotion is the first responsibility of Governments.* (hak asasi manusia dan kebebasan fundamental adalah hak kesulungan dari semua manusia; perlindungan dan promosi mereka adalah tanggung jawab pertama pemerintah)⁸” depan hukum (*equality before the law*).⁹

Menurut Franz Suseno Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia.¹⁰ Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan barulah dapat dimengerti setelah membaca atau mempelajari semua aturan perburuhan. Dalam kepustakaan hukum selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan.

Mengenai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, Basani Situmorang, mengemukakan bahwa jumlah penduduk yang sangat besar ini merupakan modal dasar dalam dinamisator pembangunan. Namun di lain pihak merupakan beban pembangunan yang menimbulkan masalah. Terutama di bidang ketenagakerjaan sehingga memerlukan perhatian dan penanganan yang serius dari berbagai kalangan. Seluruh warga negara Indonesia selayaknya dijamin haknya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun sampai saat ini masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

⁶ Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan & Ketenagakerjaan*, Malang :CV. Lietrasi Nusantara Abadi, 2022. hlm. 32

⁷ Bagir Manan, *Pers, Hukum, Dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Dewan Pers, 2016. hlm. 173

⁸ Pihri Buhaerah, *et all., Kajian MP3Ei Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jakarta : Komnas HAM, 2014. hlm. 10

⁹ *Ibid.*, hlm. 173

¹⁰ Franz Magnis Suseno, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta : Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2008. hlm. 11

sebagian masyarakat Indonesia masih terus menjadi persoalan mendasar, tidak hanya bagi pemerintah tetapi juga bagi dunia usaha dan masyarakat pada umumnya. Pembangunan ekonomi yang berbasis modal tidak mampu menyelesaikan seluruh masalah ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Masalah perekonomian bukan hanya menyangkut masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi juga terletak struktur lapangan kerja dan status pekerjaan, tingkat upah dan penghasilan yang relatif rendah terhadap kebutuhan hidup layak, masalah kompetensi dan produktivitas yang kurang dapat bersaing, dan masalah ketenagakerjaan lainnya yang saling kait- mengkait. Rendahnya kualitas SDM yang tercermin dari tingkat pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi daya saing perekonomian. Diperlukan program peningkatan kompetensi kerja SDM Indonesia dalam rangka mendorong peningkatan daya saing perekonomian nasional. Lebih lanjut, Basani Situmorang mengemukakan, masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang luas dengan penciptaan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Hal-hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong atau penghambat proses produksi barang dan jasa termasuk *supply* dan distribusi, serta bagi minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.¹¹ Berbagai sistem hubungan industrial di dalam sejumlah negara dapat menyebabkan situasi atau kondisi pembatasan yang dalam praktiknya menyulitkan bagi sejumlah besar pekerja dan pemberi kerja dari kategori-kategori tertentu untuk mendirikan organisasi guna mendorong dan membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka. Komite memandang bahwa kebebasan, baik secara *de facto* dan *de jure*, untuk mendirikan organisasi adalah hak yang paling esensial di antara hak-hak lain serikat buruh. Hak ini merupakan prasyarat penting, karena tanpa hak tersebut, jaminan-jaminan lain yang diatur di dalam Konvensi Nomor 87 akan menjadi tidak penting. Pelaksanaan atas hak ini secara bebas, yang merupakan kekhususan dari hal ini, tergantung pada tiga hal, yakni tidak adanya segala perbedaan, baik di dalam hukum maupun di dalam praktiknya, kebebasan untuk mendapatkan izin bila ingin mendirikan organisasi, dan kebebasan untuk memilih keanggotaan dari organisasi-organisasi tersebut. Mengenai Serikat Pekerja Payaman J. Simanjuntak mengemukakan, Serikat Pekerja di perusahaan adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja di satu perusahaan atau beberapa perusahaan. Serikat Pekerja pada dasarnya didirikan di satu perusahaan. Akan tetapi Serikat Pekerja dapat juga didirikan di beberapa perusahaan yang mempunyai keterkaitan, misalnya satu perusahaan dan anak-anak perusahaannya.¹²

Kebebasan berserikat telah dinyatakan sejak awal sebagai salah satu asas mendasar dari organisasi tersebut, maka dengan cepat dirasakan adanya kebutuhan untuk mengadopsi ketentuan-ketentuan yang bertujuan untuk mendefinisikan konsep umum ini agar menjadi lebih jelas, termasuk untuk menetapkan berbagai unsur penting di dalam suatu instrumen formal ILO agar penerapan umumnya dapat dipromosikan dan diawasi secara efektif. Sebuah upaya awal untuk melakukan hal ini gagal di tahun 1927 Di tahun

¹¹ Basani Situmorang, *Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta : BPHN, 2010. hlm. 3-4

¹² Payaman J. Simanjuntak, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh; Buku Panduan*, Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2002. hlm. 12

1944, Konstitusi ILO dilengkapi dengan dimuatnya Deklarasi Philadelphia, yang menegaskan kembali “asas-asas fundamental yang mendasari ILO dan, secara khusus menegaskan bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat sangat penting bagi kemajuan yang berkelanjutan”. Di saat yang bersamaan, deklarasi tersebut mengakui kewajiban tertinggi ILO untuk memajukan pelaksanaan program-program yang dapat dicapai, salah satunya “pengakuan yang efektif terhadap hak atas perundingan bersama, kerja sama antara manajemen dengan buruh di dalam perbaikan efisiensi produksi yang berkelanjutan, dan kerja sama antara para pekerja dan pemberi kerja di dalam persiapan dan penerapan upaya-upaya sosial dan ekonomi”. Oleh karena itu asas-asas yang dicantumkan di dalam konstitusi tersebut berlaku bagi negara-negara anggota ILO.

Sanksi bagi yang menghalangi pendirian serikat pekerja

Pada kegiatan *Praktek Union Busting* atau pemberangusan serikat buruh, adalah suatu praktek di mana perusahaan atau pengusaha berusaha untuk menghentikan aktivitas serikat buruh di wilayah perusahaannya. Upaya perusahaan dan pengusaha ini memiliki bentuk yang bermacam-macam dengan menggunakan berbagai macam cara dan alasan, dari menggunakan cara-cara legal, illegal, bahkan sampai menyewa jasa konsultan untuk melakukan praktek *Union Busting* tersebut.

Menurut Oky Wiratama Siagian, *Union Busting* (pemberangusan serikat) adalah serangkaian tindakan menghalang-halangi atau memaksa pekerja/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 pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara.¹³

Sekarang ini, praktek *Union Busting* semakin meningkat karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh pejabat atau instansi yang seharusnya menjaga dan mengawasi pelaksanaan hak berserikat bagi buruh yang dijamin oleh konstitusi dan undang-undang 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh seperti bunyi pasal 28 “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/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 pekerja/serikat buruh dengan cara:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh”.

¹³ Oky Wiratama Siagian, *Laporan PHK Massal Periode 2015-2016*, Jakarta : Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2016. hlm. 6

Alasan mendasar mengapa perusahaan dan pengusaha melakukan *Union Busting* adalah karena mereka menganggap serikat bisa berpengaruh buruk bagi kelangsungan bisnis. Tuntutan serikat akan upah layak, kondisi dan keselamatan kerja yang sehat, dan peningkatan kesejahteraan bagi buruh merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan, karena perusahaan tidak lagi dapat mengumpulkan keuntungan sebesar-besarnya dengan mengorbankan buruh. Pendeknya, keberadaan serikat buruh mengganggu keleluasaan perusahaan dan pengusaha untuk membayar upah kaum buruh semurah-murahnya dan menelantarkan nasib kaum buruh.

Di Indonesia, sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, setiap tindakan yang dapat dikategorikan sebagai *Union Busting* merupakan tindak pidana yang dapat dihukum. Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh .

Pemeriksaan terhadap sejumlah besar dugaan-dugaan pelanggaran atas hak-hak serikat buruh yang diajukan kepada Komite untuk Kebebasan Berserikat sejak pendiriannya di tahun 1951 menunjukkan bahwa pembatasan kebebasan-kebebasan sipil dan politik adalah merupakan faktor penyebab pelanggaran-pelanggaran terhadap kebebasan berserikat. Menyadari akan permasalahan ini, dan dengan tujuan untuk memajukan keadilan sosial sesuai dengan misi dasarnya, Organisasi Perburuhan Internasional berusaha untuk menjaga hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang seharusnya dinikmati oleh individu-individu di tempat kerja. Seperti diingatkan kembali oleh Direktur Umum ILO baru-baru ini “ILO sangat menjunjung tinggi hak-hak sipil dan politik, karena, tanpa hak-hak tersebut, tidak akan ada pelaksanaan yang normal atas hak-hak serikat buruh dan tidak ada perlindungan terhadap para pekerja” Deklarasi Philadelphia, yang diadopsi pada tahun 1944 oleh Konferensi Perburuhan Internasional dan dimasukkan ke dalam Konstitusi ILO pada tahun 1946, secara resmi mengakui hubungan antara kebebasan-kebebasan sipil dengan hak-hak serikat buruh. Hal itu dinyatakan di dalam Pasal I (b) bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat adalah penting untuk keberlanjutan kemajuan, dan merujuk di dalam Pasal II (a) kepada hak-hak dasar yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari martabat manusia.

Dalam kerja-kerja persiapan untuk Konvensi No. 87, bagian pembukaan yang memasukkan asas-asas yang diatur di dalam Deklarasi Philadelphia, ditekankan bahwa “kebebasan atas serikat industrial adalah salah satu aspek kebebasan berserikat secara umum, yang harus membentuk bagian dari keseluruhan rentang dari kebebasan mendasar manusia, semuanya saling terkait dan melengkapi satu sama lain”. Di tahun 1970, Konferensi Perburuhan Internasional secara lugas menegaskan kembali hubungan penting ini dengan mengadopsi sebuah resolusi tentang hak-hak serikat buruh dan kaitannya dengan kebebasan-kebebasan sipil. Mengingat, antara lain, “bahwa telah ditetapkan secara tegas, asas-asas yang diakui secara universal yang mendefinisikan jaminan-jaminan dasar dari kebebasan-kebebasan sipil yang harus membentuk suatu standar pencapaian yang umum bagi semua masyarakat dan semua bangsa”, mengakui bahwa “hak-hak yang diberikan kepada organisasi-organisasi para pekerja harus didasarkan pada penghormatan terhadap hak-hak kebebasan sipil yang telah dinyatakan secara khusus di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan di dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik bahwa ketiadaan dari kebebasan-

kebebasan sipil akan meniadakan seluruh makna dari konsep hak-hak serikat buruh". Konferensi tersebut secara lugas membuat urutan terhadap hak-hak dasar yang penting bagi pelaksanaan atas kebebasan berserikat, khususnya: (a) hak atas kebebasan dan keamanan seseorang dan kebebasan dari penangkapan dan penahanan yang sewenang-wenang; (b) kebebasan berpendapat dan berekspresi dan khususnya kebebasan untuk memiliki pendapat tanpa adanya gangguan dan untuk berupaya, menerima sertamenyatakan informasi dan ide-ide melalui segala media tanpa memandang sekat dan batas; (c) kebebasan untuk berkumpul; (d) hak atas pengadilan yang adil yang diselenggarakan oleh badan yang independen dan tidak memihak; dan (e) hak atas perlindungan terhadap harta benda yang dimiliki oleh organisasi-organisasi serikat buruh.

Komite Konferensi untuk Penerapan Standar-standar dan Komite untuk Kebebasan Berserikat di dalam banyak kesempatan menekankan adanya saling ketergantungan antara kebebasan-kebebasan sipil dan hak-hak serikat buruh. Ditekankan pula bahwa suatu gerakan serikat buruh yang benar-benar bebas dan independen hanya dapat berkembang di dalam suatu iklim di mana terdapat penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia. Pelaksanaan kebebasan-kebebasan sipil dalam kaitannya dengan hak-hak serikat buruh "harus dikaji berdasarkan ketentuan-ketentuan yang dimuat di dalam Pasal 4 dari Konvensi No. 87. Karena terdapat keterkaitan dengan standar ini maka penghormatan terhadap sejumlah hak asasi manusia mendapatkan tempat yang sangat penting bagi kehidupan serikat buruh Informasi yang tersedia, khususnya tentang sifat dari aduan-aduan yang diajukan kepada Komite untuk Kebebasan Berserikat menunjukkan bahwa kesulitan-kesulitan yang umumnya dihadapi oleh organisasi-organisasi serikat buruh dan para pemimpin serta anggotanya antara lain terkait dengan hak atas keamanan seseorang, kebebasan berkumpul, kebebasan berpendapat dan berekspresi, begitu juga dengan hak atas perlindungan terhadap harta benda dan bangunan milik serikat buruh. Komite menekankan, pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak serikat buruh dapat juga diakibatkan alasan legislasi, terkadang dilandasi oleh motif ekonomi, yang berpihak kepada hak-hak individual dengan mengorbankan hak-hak bersama. Oleh karena itu melemahkan serikat-serikat buruh melalui serangkaian upaya legislatif, yang diambil secara individual, dapat menjadi tidak sesuai dengan asas-asas kebebasan berserikat

Posisi Buruh sejak awal sudah timpang terhadap Pengusaha atau Pemberi Kerja, dikarenakan buruh dalam mencukupi kebutuhan sehari-harinya ia menggantungkan hidupnya kepada Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan pemberi upah. Di dalam tempat bekerja, tidak dipungkiri buruh yang sejak awal memiliki nilai tawar yang rendah mau tidak mau harus mengikuti perintah yang diberikan oleh majikannya/pemberi kerja. Selain itu, tak jarang pula buruh yang tidak mau mengikuti perintah pemberi kerja, harus diberhentikan secara sepihak. Inilah yang dinamakan posisi timpang sejak awal yang dimiliki oleh buruh.

Merespon kondisi sosial yang dialami oleh buruh, maka lahirlah serikat buruh sebagai wadah bagi buruh untuk berjuang secara berkelompok apabila hak-haknya terlanggar. Mengapa penting untuk buruh berkelompok? Karena dengan berkelompok buruh bisa secara bersama-sama memperjuangkan haknya guna perubahan kebijakan baik

di tingkat perusahaan demi menciptakan iklim hubungan industrial yang baik bagi kedua belah pihak.

Jaminan terhadap perlindungan akan hak berserikat ini tertuang dalam Konvensi ILO No 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang mana Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No.87 tersebut, oleh karena Indonesia telah meratifikasi maka Indonesia sebagai para pihak yang turut serta untuk menjalankan mandat konvensi ILO No 87 Tahun 1948.

Norma yang tertuang dalam Konvensi ILO no 87, ikut tertuang pula di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang intinya mengakomodir Hak atas kebebasan berserikat bagi buruh. Tak hanya mengakomodir hak atas kebebasan berserikat, di dalamnya juga tertuang sanksi pidana bagi pengusaha yang melakukan pemberangusan serikat buruh. Akan Tetapi, walau sudah tertuang sanksi pidana bagi pengusaha yang melakukan pemberangusan serikat, tak dipungkiri masih banyaknya kasus Pemutusan Hubungan Kerja karena pemberangusan serikat.

KESIMPULAN

Bahwa ancaman sanksi pidana bagi pemimpin perusahaan terhadap penolakan pendirian serikat pekerja, secara tersirat maupun tersurat terdapat pada Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang memiliki sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah. Hambatan dalam penegakan hukum bagi pelaku pemimpin perusahaan yang melakukan penolakan pendirian serikat pekerja, masih minim di Indonesia, hal ini justru berbanding terbalik dengan penegakan hukum terhadap buruh yang tentunya ini menjadi focus tersendiri

SARAN

Kinerja aparaturnya penegak hukum melalui alat-alat negara perlu ditingkatkan guna menjamin tegaknya hukum dan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya terhadap pemimpin perusahaan yang melakukan penolakan pendirian serikat pekerja guna menjamin kepastian hukum bagi buruh dan perusahaan agar kedepannya tidak lagi terjadi kesewenang-wenangan oleh pemimpin perusahaan dalam bentuk tindakan melakukan penolakan pendirian serikat pekerja dan upaya menghalang-halangi kegiatan maupun pendirian serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basani Situmorang, Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, Jakarta : BPHN, 2010. hlm. 3-4
- Bagir Manan, Pers, Hukum, Dan Hak Asasi Manusia, Jakarta: Dewan Pers, 2016. hlm. 173
- Dwi Atmoko, Hukum Perburuhan & Ketenagakerjaan, Malang :CV. Lietrasi Nusantara Abadi, 2022. hlm. 32
- Franz Magnis Suseno, Hukum Dan Hak Asasi Manusia, Yogyakarta : Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2008. hlm. 11
- ILO, Perkembangan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta : Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. hlm. 7
- Jimly Asshidqie, Jimly, dan Safa'at, M. Ali, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Jakarta : Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2006. hlm. 66-79
- Muhamad Muhdar, Diktat Kuliah Metode Penelitian Hukum, Balikpapan : Tanpa Penerbit, 2010, hlm. 22.
- Johny Ibrahim, Teori Metode dan Penelitian Hukum Normatif, Malang, Jawa Timur : Bayumedia Publishing, 2007 hlm. 42
- Okky Wiratama Siagian, Laporan PHK Massal Periode 2015-2016, Jakarta : Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2016. hlm. 6
- Pihri Buhaerah, et all., Kajian MP3Ei Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, Jakarta : Komnas HAM, 2014. hlm. 10
- Payaman J. Simanjuntak, Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Seikat Buruh; Buku Panduan, Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2002. hlm. 12