

Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dr. Payaman J. Simanjuntak



Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2002
Pertama terbit tahun 2002

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

ILO

Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Seikat Buruh; Buku Panduan
The New Law on Trade unions; A Guide

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2002

ISBN 92-2-

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyalur-penyalar buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Gedung PBB, Lantai 5, Jl. M.H. Thamrin 14, Jakarta 10340. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; jakarta@ilo.org

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

Prakata

Buku kecil ini diterbitkan sebagai referensi bagi pekerja dan serikat pekerja, pengusaha dan aparat Pemerintah dalam menerapkan Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini merupakan satu sarana penting untuk menjamin perlindungan dan pelaksanaan kebebasan berserikat, sebagai salah satu hak dasar pekerja.

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau ILO sejak pembentukannya tahun 1919 meyakini bahwa kebebasan berserikat merupakan salah satu kondisi penting untuk menjamin terwujudnya keadilan sosial dan perdamaian umum di tempat kerja. Lebih lanjut ILO telah menyetujui dan menetapkan Konvensi No. 87 tahun 1948 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan konvensi No. 98 tahun 1949 tentang hak Berserikat dan Berunding Bersama. Oleh sebab itu ILO terus mendorong setiap negara untuk menjamin dan menerapkan prinsip kebebasan berserikat tersebut.

ILO merasa sangat gembira telah diminta Pemerintah Indonesia sebagai nara sumber memberikan saran-saran sejak tahap awal proses penyusunan Rancangan Undang-undang ini hingga pembahasannya di DPR. ILO juga dengan senang hati membantu Pemerintah Indonesia mensosialisasikan Undang-undang ini supaya dapat segera dilaksanakan di setiap perusahaan. Untuk itu ILO menerbitkan buku kecil ini.

ILO telah meminta Dr. payaman J. Simanjuntak menyusun buku ini, karena sejak awal perumusan Rancangan Undang-undang ini dia sudah terlibat langsung. Untuk itu ILO mengucapkan terima kasih.

Akhirnya ILO mengharapkan buku ini dapat dimanfaatkan bukan saja oleh pekerja dan serikat pekerja, akan tetapi juga oleh semua pihak yaitu pengusaha, aparat pemerintah, perguruan tinggi, organisasi non pemerintah dan masyarakat pada umumnya.

Direktur ILO Perwakilan Indonesia

Alan Boulton

Kata Pengantar

Buku kecil ini disusun untuk memudahkan para pembaca, terutama pimpinan dan anggota serikat pekerja memahami isi Undang-undang no. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh, supaya mereka dapat membangun organisasi pekerja yang bersama pengusaha mampu memajukan perusahaan dan pada waktu yang sama memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Kebebasan berserikat merupakan hak setiap pekerja yang dijamin oleh Konstitusi Indonesia atau Undang-undang Dasar 1945. Indonesia juga menghargai perjuangan masyarakat internasional mengenai kebebasan berserikat dan untuk itu Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang hak Berserikat dan berunding Bersama.

Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh dimaksudkan untuk mengatur pelaksanaan dan perlindungan hak berserikat tersebut, supaya pada waktu yang sama dapat diciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dinamis dan berkelanjutan, serta seimbang dan berkeadilan.

Dengan demikian Undang-undang ini perlu dipahami bukan saja oleh pekerja dan serikat pekerja, akan tetapi juga oleh pengusaha dan asosiasi pengusaha, aparatatur Pemerintah, serta organisasi non pemerintah dan masyarakat umum. Kebutuhan ini dirasakan oleh ILO yang sejak semula terlibat secara tidak langsung dalam penyusunan dan pembahasan Undang-undang ini. Untuk itu ILO meminta penulis menyusun buku kecil ini.

Semoga buku ini dapat memberikan pencerahan dan memudahkan para pembaca memahami tujuan dan isi Undang-undang Serikat pekerja/Serikat Buruh.

Jakarta, 21 Januari 2002

Dr. Payaman J. Simanjuntak

Daftar Isi

Prakata	3
Kata Pengantar	5
bab satu Pendahuluan	9
bab dua Asas, Sifat dan Tujuan	16
bab tiga Pembentukan Serikat pekerja	19
bab empat Keanggotaan	25
bab lima Pemberitahuan dan Pencatatan	27
bab enam Hak dan Kewajiban	30
bab tujuh Perlindungan Hak Berorganisasi	33
bab delapan Keuangan dan harta Kekayaan	35
bab sembilan Penyelesaian Perselisihan	37
bab sepuluh Pembubaran	38
bab sebelas Pengawasan dan Penyidikan	40
bab duabelas Sanksi	41
bab tigabelas Pegawai negeri Sipil	43
bab empatbelas Ketentuan Peralihan dan Penutup	44
bab limabelas Tantangan ke Depan	45

Pendahuluan

I. Latar Belakang

Pekerja 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.

Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 dan secara universal dalam Konstitusi dan Konvensi-Konvensi ILO. Tujuan serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, dalam menggunakan hak kebebasan berserikat, serikat pekerja juga berkewajiban bersama pengusaha dan aparat Pemerintah menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis guna memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta menjamin kepentingan bangsa dan negara.

Hak dan kewajiban serikat pekerja selama ini belum diatur dalam undang-undang. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1993 tentang pendaftaran serikat pekerja dianggap membatasi kebebasan berserikat karena mensyaratkan bahwa serikat pekerja dapat didaftar bila telah mempunyai pengurus daerah paling sedikit di 5 provinsi dan telah terbentuk paling sedikit di 100 perusahaan, atau bila sudah mempunyai anggota paling sedikit 10.000 orang di seluruh Indonesia. Oleh sebab itu Peraturan Menteri ini pun sudah dicabut.

Gerakan serikat pekerja di Indonesia sudah mulai sejak awal tahun

1905 pada saat kolonialisme Belanda seperti Serikat Pekerja Pos (*Postbond*, 1905) dan Serikat Pekerja Gula (*Suikerbond*, 1906). Kemudian timbul organisasi yang bersifat perjuangan kebangsaan seperti Perserikatan Guru Hindia Belanda (1912), Serikat Pegawai Pegadaian Bumi Putera (1914), dan Serikat Pegawai Pekerjaan Umum (1917).

Jadi selama pemerintahan kolonial Belanda telah terbentuk sejumlah serikat pekerja, yang semakin berkembang setelah kemerdekaan Indonesia tanggal 17 Agustus 1945. Hingga awal tahun 1973, Indonesia mengalami sistem *multi-union*. Artinya di suatu perusahaan dapat dibentuk lebih dari satu serikat pekerja.

Berdasarkan pengalaman, para pimpinan serikat pekerja berkesimpulan bahwa sistem *multi-union* ternyata membuat gerakan perjuangan mereka kurang efektif. Oleh sebab itu pada tanggal 20 Pebruari 1973, para pimpinan 21 Serikat Pekerja sepakat dan mengeluarkan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia yang memuat pernyataan antara lain bahwa :

- a. Semua serikat pekerja yang ada bertekad untuk bersatu dalam satu organisasi pekerja yang kemudian disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI);
- b. Organisasi serikat pekerja disusun menurut lapangan pekerjaan dan atau profesi;
- c. Gerakan perjuangan serikat pekerja harus bersifat bebas artinya tidak terikat pada kekuatan atau partai politik tertentu.

FBSI yang kemudian berubah nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan lebih lanjut menjadi Federasi SPSI sebagai satu-satunya organisasi pekerja di Indonesia dapat bertahan dalam waktu yang relatif lama. Sejak awal tahun 1990-an sudah mulai timbul keinginan membentuk serikat pekerja di luar SPSI. Pada tahun 1991 terbentuk Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan (SBM) dan pada tahun 1992 terbentuk Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI).

Didorong oleh reformasi politik dan pemerintahan awal tahun 1998 dan ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tanggal 5 Juni 1998, organisasi-organisasi pekerja bertumbuh dengan sangat cepat. Pada awal tahun 2002 tercatat 60 federasi serikat pekerja, dan lebih dari 100 serikat pekerja non afiliasi. Juga di beberapa perusahaan, sudah terbentuk lebih dari satu serikat pekerja.

Dengan pertumbuhan serikat pekerja yang demikian pesat, semakin

dirasakan perlunya Undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban serikat pekerja. Undang-undang No. 21 tahun 2000 adalah undang-undang pertama di Indonesia yang mengatur perlindungan hak pekerja untuk berserikat dan ketentuan mendirikan serikat pekerja.

2. Pengertian Serikat Pekerja dan Serikat Buruh

Untuk menampung aspirasi sejumlah organisasi pekerja yang telah menamakan serikat buruh, Undang-undang No. 21 tahun 2000 ini telah dinamakan Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pengertian serikat pekerja sebenarnya lebih luas dan lebih tepat dari serikat buruh. Namun Undang-undang No. 21 ini juga membuka pintu untuk memberikan nama yang berbeda-beda seperti: serikat pekerja, serikat buruh, kesatuan pekerja, kesatuan karyawan, kesatuan buruh, persaudaraan pekerja, persatuan karyawan, asosiasi pekerja, asosiasi karyawan, ikatan karyawan, korps pegawai, dan lain-lain.

Para pekerja di perusahaan pada mulanya memang digolongkan dalam dua kelompok. Kelompok pertama adalah pekerja operasional atau kadang-kadang disebut pekerja kasar. Mereka pada umumnya bekerja dengan mesin-mesin sehingga pakaiannya cepat kotor. Supaya tidak cepat kotor, pakaian pekerja kasar tersebut biasanya diberi warna biru dan kemudian dinamakan *blue-collar workers* atau pekerja kerah biru. Di negara Barat mereka juga disebut *labourers* dan di Indonesia sering disebut buruh.

Kelompok kedua adalah pekerja yang melakukan kegiatan di kantor. Mereka biasanya memakai baju kerah putih atau *white collar*. Karena sifat pekerjaannya, pakaian putih tersebut tidak cepat kotor. Mereka kadang-kadang disebut *employees* atau karyawan.

Istilah yang lebih tepat untuk semua adalah pekerja atau *workers*, mencakup pekerja kerah putih dan pekerja kerah biru di perusahaan serta pekerja mandiri dan pekerja keluarga. Pengertian pekerja lebih luas daripada buruh, dan penggunaan istilah pekerja lebih tepat daripada buruh. Demikian juga istilah serikat pekerja lebih luas dan lebih tepat dari serikat buruh sesuai dengan alasan berikut ini.

Pertama, pengertian buruh di Indonesia sering dianggap sebagai terjemahan *labour* dalam bahasa Inggris, dan lebih dikonotasikan kepada pekerja kasar atau pekerja yang lebih mengandalkan kekuatan fisik daripada keahlian atau kemampuan intelektual. Seperti dikemukakan di atas, *labourer* dalam bahasa Inggris digunakan hanya kepada pekerja

kasar atau pekerja kerah biru. Sebaliknya pekerja atau *workers* mencakup semua orang yang melakukan kerja, baik buruh dan pekerja terampil, maupun tenaga ahli atau pekerja kerah putih atau karyawan atau *employees*.

Guru, dokter dan paramedis misalnya tidak biasa disebut buruh akan tetapi pada umumnya tidak keberatan disebutkan pekerja. Demikian juga pegawai negeri dan pegawai perusahaan milik negara. Dengan demikian, penggunaan istilah pekerja mencakup seluruh orang yang melakukan pekerjaan, baik pekerja kasar maupun pekerja ahli dan terampil, baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintah dan usaha milik negara.

Kedua, istilah buruh dan serikat buruh lebih berkonotasi pada pekerja kasar di sektor formal. Sejarah perkembangan serikat buruh termasuk di negara maju ternyata hampir tidak menjamah pekerja-pekerja di sektor informal. Penggunaan istilah pekerja dan serikat pekerja membuka peluang yang lebih besar untuk menarik pekerja di sektor informal membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Ketiga, pengalaman di berbagai negara juga menunjukkan bahwa anggota serikat buruh menjadi lebih terbatas pada pekerja kasar di perusahaan, hampir tidak mencakup pejabat supervisi, manajemen bawah dan manajemen menengah. Penggunaan istilah serikat pekerja akan membuka peluang yang lebih besar untuk menarik tenaga supervisi, dan pejabat pimpinan di semua level menjadi anggota serikat pekerja. Mereka pada dasarnya adalah penerima upah atau gaji. Tidak semua mereka mewakili pengusaha atau pemilik, dan oleh sebab itu mereka berhak dan patut menjadi anggota serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya.

Keempat, semua Konvensi dan Rekomendasi ILO menggunakan istilah *workers* dan *workers' organisation*, atau kadang-kadang *trade union*, bukan *labour* atau *labour organisation*, walaupun organisasi ini bernama *International Labour Organisation* yang lebih tepat diterjemahkan menjadi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional.

Kelima, permulaan sejarah perjuangan buruh adalah memang pertentangan kelas, yaitu memobilisasi seluruh pekerja untuk memerangi pemilik modal atau kapitalis yang dianggap memeras pekerja untuk memupuk keuntungan yang sebesar-besarnya. Di negara-negara komunis, serikat buruh menuntut untuk tidak memberi hak hidup bagi kapitalis. Semua modal dan aset harus dimiliki oleh negara, sehingga

berkembang etatisme yang ternyata telah gagal memberikan kesejahteraan bagi masyarakat pekerja.

Para buruh dan serikat buruh di negara-negara liberal seperti di Amerika Serikat, Inggris, Perancis dan negara-negara Eropa Barat lainnya pada mulanya juga berpandangan bahwa kapitalis itu pada dasarnya cenderung untuk mengeksploitasi buruh. Sebab itu buruh harus bersatu dalam serikat pekerja memobilisir perlawanan terhadap pengusaha melalui berbagai tekanan dan pemogokan. Namun sejak puluhan tahun terakhir ini sudah mulai terjadi perubahan orientasi dan strategi mereka, baik karena pengalaman melemahnya peranan serikat pekerja di negara maju pada umumnya maupun karena semakin efektifnya forum-forum tripartit di tingkat internasional dan tingkat nasional.

Gelombang pemogokan di negara-negara maju pada awal tahun 1970-an telah membuat mereka tidak mampu bersaing dengan Jepang. Pengusaha di negara-negara maju mengalami ratusan juta hari kerja hilang akibat pemogokan. Produksi menjadi terhambat dan mahal. Sementara barang-barang Jepang membanjiri pasar negara maju. Kondisi pasar kerja negara maju menjadi buruk, pengangguran meningkat. Menyadari hal tersebut, pengusaha dan serikat pekerja mulai membangun kerjasama, dan mengefektifkan dialog dan perundingan.

Dengan kata lain, baik negara berkembang maupun negara maju semakin menyadari bahwa pendekatan pertentangan kelas dalam hubungan pekerja dan pengusaha akan merugikan kedua belah pihak. Sebaliknya, perlu dikembangkan hubungan industrial yang didasarkan pada kemitraan. Pekerja dan serikat pekerja adalah mitra pengusaha dalam menjalankan atau mengelola perusahaan, meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, supaya dengan demikian dapat meningkatkan upah dan kesejahteraan pekerja.

ILO sendiri sejak berdiri sebenarnya sudah menekankan prinsip kemitraan secara tripartit. Prinsip tersebut telah semakin efektif terutama sejak 10 tahun terakhir ini. Dengan demikian, sekarang ini hampir tidak ada lagi negara yang menerapkan pendekatan pertentangan kelas dalam pelaksanaan hubungan industrial mereka.

Tanpa bermaksud mengecilkan organisasi pekerja yang memberikan nama yang berbeda, dalam buku kecil ini akan digunakan istilah pekerja dan serikat pekerja.

3. Peraturan Perundang-undangan yang Terkait

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang berkaitan dengan Undang-undang Serikat Pekerja ini.

- a. Undang-Undang Dasar 1945, pasal 28 menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan ditetapkan dengan undang-undang.
- b. Undang-undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.
- c. Undang-undang No. 18 tahun 1956 tentang ratifikasi Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 mengenai Hak Berserikat dan Berunding Bersama.
- d. Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan.
- e. Undang-undang No. 8 tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan.
- f. Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (pelaksanaannya ditangguhkan).
- g. Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 tentang ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
- h. Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

4. Pengertian Umum

- a. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja dalam hal ini adalah mereka yang bekerja dalam hubungan kerja.
- b. 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.
- c. Serikat pekerja di luar perusahaan didirikan oleh para pekerja yang bekerja tidak di perusahaan atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, misalnya pekerja mandiri atau pekerja di sektor informal.

- d. Federasi serikat pekerja adalah gabungan dari beberapa serikat pekerja.
- e. Konfederasi serikat pekerja adalah gabungan dari beberapa federasi serikat pekerja.
- f. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha milik swasta, perorangan atau persekutuan atau badan hukum, atau milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- g. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan atau mengelola perusahaan milik sendiri atau milik orang atau badan lain.

Asas, Sifat dan Tujuan

1. Asas

Serikat pekerja (termasuk federasi dan konfederasi serikat pekerja harus menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 (sebagaimana telah dirubah oleh MPR) sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Serikat pekerja harus mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.

Apakah serikat pekerja diperbolehkan menggunakan salah satu Sila sebagai asas organisasi? Jawabnya: boleh. Misalnya nasionalisme atau persatuan, demokrasi atau musyawarah untuk mufakat, atau keadilan sosial.

Penggunaan sila pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa, perlu sangat hati-hati. Moral, etika dan nilai-nilai agama secara universal dapat berterima untuk semua kelompok pekerja, akan tetapi dogma agama dapat membatasi serikat pekerja hanya untuk kelompok pekerja tertentu, sehingga tidak terbuka untuk kelompok lain.

2. Sifat

Serikat pekerja bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab.

Pekerja berhak mendirikan atau menjadi anggota serikat pekerja. Dengan demikian pekerja bebas memilih menjadi anggota serikat pekerja yang ada tanpa paksaan, dan tidak boleh dilarang oleh pengusaha atau serikat pekerja lain, atau pihak lain.

Serikat pekerja di satu perusahaan harus terbuka bagi seluruh pekerja

di perusahaan itu, tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Misalnya “Serikat Pekerja Perempuan Kristen Batak” tidak konsisten lagi dengan sifat “terbuka” karena serikat pekerja seperti itu membatasi menjadi anggota bagi pekerja laki-laki, yang beragama bukan Kristen, dan yang bukan suku Batak. Demikian juga serikat pekerja yang dibentuk oleh partai politik tertentu, walaupun dinyatakan terbuka untuk semua pekerja, pada dasarnya membatasi pekerja untuk menjadi anggotanya.

Pekerja harus bersifat mandiri dalam membentuk serikat pekerja tanpa dukungan atau dikendalikan oleh kekuatan lain, misalnya oleh partai politik tertentu atau oleh pengusaha sendiri. Demikian juga dalam melakukan kegiatannya, serikat pekerja yang terbentuk harus mandiri, misalnya tidak boleh tergantung pada dukungan pihak lain termasuk pada pengusaha yang mengakibatkan serikat pekerja dimaksud menjadi selalu terikat pada restu atau persetujuan pengusaha.

Pembentukan serikat pekerja, pemilihan pengurus, serta penentuan dan pelaksanaan kegiatan serikat pekerja harus ditetapkan secara demokratis oleh seluruh anggota atau melalui sistem perwakilan.

Dalam mencapai tujuan serta dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja bukan saja bertanggungjawab kepada anggota, akan tetapi juga bertanggungjawab kepada masyarakat dan negara. Artinya dalam mencapai tujuannya, serikat pekerja juga harus memperhatikan kepentingan masyarakat umum dan kepentingan negara.

3. Tujuan Serikat Pekerja

Tujuan serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja melakukan fungsi-fungsi berikut ini:

- a. berunding dengan pengusaha untuk menyusun perjanjian kerja bersama;
- b. menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya lembaga bipartit di tingkat perusahaan, lembaga tripartit di tingkat daerah

- dan pusat, panitia penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah dan di pusat;
- d. bersama mitra sosial pengusaha ikut menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
 - e. menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi dan kepentingan pekerja;
 - f. merencanakan dan bertanggungjawab atas pelaksanaan pemogokan sebagai upaya terakhir memperjuangkan kepentingan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - g. memperjuangkan pemilikan saham di perusahaan.

Pembentukan Serikat Pekerja

1. Hak Membentuk Serikat Pekerja

- a. Setiap pekerja berhak membentuk atau mendirikan serikat pekerja.
- b. Serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota federasi serikat pekerja.
- c. Federasi serikat pekerja berhak membentuk atau menjadi anggota konfederasi serikat pekerja.
- d. Pembentukan serikat pekerja (termasuk federasi dan konfederasi serikat pekerja) didasarkan atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun.

2. Syarat Pembentukan Serikat Pekerja

- a. Serikat pekerja dapat didirikan oleh paling sedikit 10 orang pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- b. Federasi serikat pekerja dapat didirikan oleh paling sedikit 5 serikat pekerja.
- c. Konfederasi serikat pekerja dapat didirikan oleh paling sedikit 3 federasi serikat pekerja.
- d. Setiap serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja harus mempunyai anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART).

3. Pendekatan Pembentukan Serikat Pekerja

Serikat pekerja dapat dibentuk menurut sektor usaha, jenis pekerjaan atau keahlian, atau menurut lokasi.

a. Serikat Pekerja Menurut Sektor Usaha

Serikat pekerja sektor usaha adalah serikat pekerja yang dibentuk menurut sektor atau sub sektor atau gabungan sub sektor lapangan usaha, misalnya:

- Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan,
- Serikat Pekerja Kehutanan,
- Serikat Pekerja Energi dan Tambang,
- Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin,
- Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit,
- Serikat Pekerja Rokok, Makanan dan Minuman,
- Serikat Pekerja Transpor,
- Serikat Pekerja Bangunan,
- Serikat Pekerja Bank, Asuransi dan Lembaga Keuangan,
- Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan,
- Dan lain-lain.

Kebebasan berserikat memungkinkan pembentukan lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan walaupun menurut sektor yang sama. Misalnya di satu bank tertentu seperti BNI, dapat dibentuk SP Bank, Asuransi dan Lembaga Keuangan (BALK) yang berafiliasi kepada FSPSI dan SP BALK yang berafiliasi kepada SBSI. Demikian juga di satu perusahaan rokok di Jawa Timur dapat didirikan SP Rokok, Makanan dan Minuman (SP RMM) misalnya yang berafiliasi kepada SARBUMUSI, SP RMM yang berafiliasi kepada SPSI Reformasi dan SP RMM yang berafiliasi kepada federasi yang lain.

b. Serikat Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan

Serikat pekerja menurut jenis pekerjaan adalah serikat pekerja yang dibentuk sesuai dengan jenis pekerjaan atau kelompok keahlian atau kelompok profesi. Serikat pekerja profesi dapat dibentuk misalnya:

- Serikat Pekerja Tukang Pipa,

- Serikat Pekerja Instalasi Listrik,
- Serikat Pekerja Dokter,
- Serikat Pekerja Apoteker,
- Serikat Pekerja Perawat,
- Serikat Pekerja Kesehatan Masyarakat,
- Serikat Pekerja Penerbang (pilot),
- Serikat Pekerja Masinis,
- Serikat Pekerja Pramugari,
- Dan lain-lain.

Dengan demikian berdasarkan jenis pekerjaan atau profesi, di satu perusahaan dapat dibentuk beberapa serikat pekerja, walaupun sama-sama berafiliasi kepada satu federasi yang sama. Misalnya di satu rumah sakit, dapat dibentuk SP Dokter, SP Apoteker, SP Perawat, dan SP Kesehatan Masyarakat. Demikian juga di perusahaan penerbangan seperti Garuda Indonesia dapat didirikan SP Penerbang, SP Masinis, SP Pramugari, dan SP profesi lainnya.

Kelemahan serikat pekerja jenis pekerjaan ini adalah terlalu rumit untuk dilaksanakan. Di satu perusahaan menjadi harus dirundingkan dan disepakati lebih dari satu perjanjian kerja bersama (PKB). Dalam contoh di atas, di satu rumah sakit harus disepakati PKB untuk para dokter, PKB untuk para apoteker, PKB untuk perawat, dan PKB untuk para petugas kesehatan masyarakat. Demikian juga di satu perusahaan penerbangan kemungkinan harus disepakati PKB untuk para penerbang, PKB untuk para masinis, PKB untuk pramugari, dan PKB untuk tenaga profesi lain.

Dapat dibayangkan bahwa setiap SP profesi tersebut akan menuntut lebih dipentingkan dari SP profesi yang lain. SP Perawat tentu akan dapat membuktikan bahwa pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak mungkin dilakukan tanpa perawat. Demikian juga SP Apoteker dapat juga berargumentasi bahwa silahkan dokter membuat diagnosa dan menulis resep, kemudian silahkan perawat menjaga orang sakit, namun distribusi obat tidak dapat dilakukan sebelum tuntutan SP Apoteker dipenuhi. Demikian juga SP Masinis dapat membuktikan bahwa kapal terbang tidak akan pernah tinggal landas (*take-off*) tanpa memperhatikan kepentingan para masinis. Lebih lanjut SP Pramugari kemungkinan akan mempersilahkan masinis

menghidupkan mesin kapal terbang dan penerbang membawanya tinggal landas, namun para pramugari tidak bersedia naik kapal terbang sebelum tuntutannya dipenuhi.

Dengan kata lain, sistem serikat pekerja profesi ini cenderung menimbulkan ketegangan antar serikat pekerja. Masalahnya akan tambah rumit bila untuk satu jenis profesi, dapat didirikan beberapa serikat pekerja yang sama di satu perusahaan yang sama tetapi berafiliasi kepada federasi yang berbeda. Di lain pihak, harus diakui bahwa para pengusaha sekarang ini belum terbiasa berhadapan dengan sistem multi-union seperti ini. Oleh sebab itu, para pekerja dianjurkan untuk mengutamakan pembentukan serikat pekerja menurut sektor usaha daripada menurut jenis pekerjaan atau profesi.

c. Serikat Pekerja Menurut Lokasi

Bentuk lain dari serikat pekerja menurut sektor usaha dan serikat pekerja menurut profesi adalah serikat pekerja yang didirikan berdasarkan kedekatan lokasi. Serikat pekerja ini dapat terdiri dari dua jenis.

Jenis pertama adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha yang berbeda. Misalnya di kawasan industri Pulo Gadung di Jakarta Timur, terdapat sejumlah perusahaan dengan hasil produksi yang berbeda seperti logam, elektronik, mesin, obat, sepatu, tekstil dan lain-lain. Bila semua pekerja sepakat, mereka dapat membentuk SP Pulo Gadung. Di tiap-tiap perusahaan dapat dibentuk komisariat, yang semuanya tergabung dalam SP Pulo Gadung. Komisariat atau perwakilan tidak perlu lagi dibedakan menurut sektor usaha atau jenis profesi, akan tetapi menurut nama perusahaan. Misalnya SP Pulo Gadung Asahimas, SP Pulo Gadung Indofood, SP Pulo Gadung Multitex, dan lain-lain.

Serikat pekerja seperti ini biasanya bersifat bebas (independent) atau tidak berafiliasi kepada federasi serikat pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Bersama dapat dirundingkan secara tersendiri di masing-masing perusahaan.

Jenis kedua adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja di satu kawasan yang melakukan pekerjaan secara mandiri atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan tertentu.

Tujuan pembentukan serikat pekerja jenis ini bukanlah untuk menyusun PKB, karena tidak ada pengusaha sebagai mitra berunding, akan tetapi untuk bersatu meminta dukungan, pembinaan dan perlindungan Pemerintah, serta bersatu menyusun dan melaksanakan program kerja bersama.

4. Penjenjangan Organisasi Serikat Pekerja

Penjenjangan organisasi serikat pekerja tergantung pada luas daerah, jumlah perusahaan dan jumlah anggota serikat pekerja tersebut. Serikat pekerja yang mempunyai anggota di beberapa propinsi, sejumlah kabupaten dan ribuan perusahaan, dapat menyusun jenjang organisasi misalnya :

- a. mulai di tingkat perusahaan dengan sebutan pengurus unit kerja, ranting, basis, atau sebutan lain;
- b. di tingkat kabupaten/kota dengan sebutan pengurus atau dewan pimpinan kabupaten, pengurus atau dewan pimpinan kota, atau dengan sebutan lain;
- c. di tingkat propinsi dengan sebutan pengurus atau dewan pimpinan propinsi, atau dengan sebutan lain;
- d. di tingkat nasional dengan pengurus pusat, dewan pimpinan pusat, atau sebutan lain.

Federasi serikat pekerja dapat disusun dalam dua bentuk, yaitu:

- a. mulai dari tingkat kabupaten/kota, tingkat propinsi, hingga tingkat nasional; atau
- b. hanya di tingkat nasional saja.

5. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

Setiap serikat pekerja (termasuk federasi dan konfederasi serikat pekerja) harus memiliki anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART). Satu serikat pekerja yang tersusun dari tingkat perusahaan, kabupaten/kota, propinsi dan tingkat nasional dapat memiliki hanya satu AD dan ART yang berlaku untuk semua.

Demikian juga satu federasi serikat pekerja dapat mempunyai hanya satu AD dan ART yang berlaku bagi semua serikat pekerja yang bergabung dalam federasi tersebut, termasuk di tingkat propinsi, kabupaten/kota, dan di tingkat perusahaan.

Anggaran dasar memuat ketentuan pokok organisasi, sedangkan anggaran rumah tangga memuat ketentuan yang lebih rinci. Anggaran dasar harus memuat paling sedikit mengenai :

- a. nama dan lambang;
- b. dasar negara, serta asas dan tujuan organisasi;
- c. tanggal pembentukan;
- d. tempat kedudukan;
- e. keanggotaan dan kepengurusan;
- f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan;
- g. bentuk pengorganisasian serikat pekerja (menurut sektor atau jenis pekerjaan atau yang lain);
- h. penjenjangan organisasi; dan
- i. ketentuan perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Serikat pekerja tidak boleh menggunakan nama dan lambang serikat pekerja lain yang terbentuk lebih dahulu.

Keanggotaan

1. Hak Menjadi Anggota Serikat Pekerja

Setiap pekerja pada dasarnya berhak mendirikan dan atau menjadi anggota serikat pekerja yang dipilihnya sendiri, dan untuk itu tidak boleh dihalang-halangi oleh siapa pun juga, baik pengusaha maupun aparat Pemerintah atau oleh serikat pekerja lain.

Ini juga berarti bahwa setiap orang berhak untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja dan tidak boleh dipaksa oleh siapa pun untuk menjadi anggota serikat pekerja.

2. Serikat Pekerja Terbuka untuk Semua Pekerja

Serikat pekerja harus terbuka untuk semua pekerja menjadi anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Seperti diuraikan di Bab II butir 2, pembentukan serikat pekerja yang didasarkan pada aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin, sangat bertentangan dengan prinsip “terbuka”.

3. Menghindari Pertentangan Kepentingan

Untuk menghindari pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja, dan antar serikat pekerja sendiri, maka pekerja yang menduduki jabatan tertentu dibatasi untuk tidak menjadi pengurus serikat pekerja, misalnya manajer sumberdaya manusia, manajer keuangan, dan kepala divisi atau unit yang bersifat otonom. Jabatan seperti itu perlu disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

4. Tidak Boleh Anggota Rangkap

Setiap pekerja tidak boleh menjadi anggota di lebih dari satu serikat

pekerja. Demikian juga satu serikat pekerja diperbolehkan menjadi anggota dari hanya satu federasi serikat pekerja, dan satu federasi serikat pekerja diperbolehkan menjadi anggota dari hanya satu konfederasi serikat pekerja.

Setiap pekerja berhak pindah dari anggota serikat pekerja tertentu menjadi anggota serikat pekerja yang lain. Untuk itu, pekerja yang bersangkutan harus terlebih dahulu menyatakan mengundurkan diri atau berhenti dari serikat pekerja yang pertama.

5. Berhenti Menjadi Anggota Serikat Pekerja

Seorang pekerja dapat berhenti dari keanggotaan serikat pekerja tertentu :

- a. dengan membuat pernyataan tertulis;
- b. bila diberhentikan oleh pengurus sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

Bila seorang pekerja berhenti sebagai anggota atau pengurus serikat pekerja, dia tetap bertanggungjawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya kepada serikat pekerja.

Pemberitahuan dan Pencatatan

I. Manfaat Pemberitahuan dan Pencatatan

Pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja perlu dilakukan antara lain untuk:

- a. membangun pusat informasi perkembangan serikat pekerja, untuk setiap saat dapat dipergunakan mitra kerja dalam masyarakat;
- b. menyediakan alamat serikat pekerja secara jelas supaya mudah dihubungi oleh semua unsur-unsur masyarakat yang terkait;
- c. bukti keberadaan serikat pekerja untuk secara formal diterima pengusaha dalam merundingkan PKB dan secara proporsional mewakili pekerja di lembaga-lembaga ketenagakerjaan.

Serikat pekerja adalah bagian dari warga pekerja di perusahaan. Federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja adalah bagian masyarakat. Dengan demikian wajar bila masyarakat dapat setiap saat mengikuti perkembangan serikat pekerja melalui pusat informasi.

Supaya dapat melibatkan serikat pekerja dalam berbagai kegiatan, Pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat serta berbagai unsur masyarakat membutuhkan alamat serikat pekerja yang bersangkutan secara jelas.

Demikian juga bukti pencatatan serikat pekerja akan menghindari keraguan pengusaha menerima serikat pekerja yang bersangkutan dalam pertemuan bipartit dan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama. Bukti pencatatan juga dibutuhkan oleh serikat pekerja yang lain.

Oleh sebab itu, setiap serikat pekerja yang baru terbentuk wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi Pemerintah yang

bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Demikian juga setiap perubahan anggaran dasar dan rumah tangga wajib diberitahukan kepada Pemerintah.

2. Apa saja yang diberitahukan?

Pada saat pencatatan serikat pekerja, wajib diberitahukan :

- a. daftar nama anggota pendiri;
- b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. susunan dan nama pengurus.

3. Dimana Mencatatkan Serikat Pekerja?

Sehubungan dengan otonomi daerah di tingkat kabupaten dan kota, pencatatan serikat pekerja dilakukan di dinas kabupaten dan dinas kota setempat di bidang ketenagakerjaan. Federasi serikat pekerja, konfederasi serikat pekerja, serta serikat pekerja tingkat provinsi dan tingkat nasional juga dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan kabupaten atau kota.

4. Tanggungjawab Dinas Ketenagakerjaan

- a. Dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mencatat dan memberikan bukti pencatatan terhadap serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan pencatatan paling lambat 21 hari kerja terhitung sejak tanggal pemberitahuan diterima.
- b. Bila syarat pencatatan tidak dipenuhi dan sebab itu pencatatan harus ditangguhkan, Dinas Ketenagakerjaan dapat menunda pencatatan dan untuk itu surat penangguhan bersama alasan-alasannya harus diinformasikan kepada serikat pekerja yang bersangkutan paling lama 14 hari sejak menerima pemberitahuan.
- c. Dinas ketenagakerjaan harus mencatat serikat pekerja yang memebuhi ketentuan dalam buku pencatatan, memelihara buku pencatatan dengan baik, dan menyediakan buku pencatatan tersebut setiap saat diperlukan untuk dilihat oleh masyarakat umum.

5. Tanggungjawab Pengurus Serikat Pekerja

Berkaitan dengan pemberitahuan dan pencatatan ini, pengurus

serikat pekerja mempunyai tanggungjawab berikut ini :

- a. memberitahukan pembentukan serikat pekerja secara tertulis kepada dinas ketenagakerjaan di kabupaten/kota setempat dengan melampirkan daftar nama anggota pendiri, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta susunan dan nama pengurus;
- b. melengkapi informasi bila dinas ketenagakerjaan menganggap perlu untuk menerbitkan bukti pencatatan;
- c. memberitahukan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga kepada dinas ketenagakerjaan paling lambat 30 hari setelah perubahan ditetapkan;
- d. secara tertulis memberitahukan keberadaan dan bukti pencatatan serikat pekerja kepada manajemen atau mitra kerja sesuai dengan tingkatannya.

Hak dan Kewajiban

1. Hak Serikat Pekerja

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. berunding dan membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan seperti lembaga bipartit, lembaga tripartit, panitia penyelesaian perselisihan, dewan pengupahan, panitia atau dewan keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain-lain;
- d. membentuk lembaga dan melakukan kegiatan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja seperti koperasi karyawan atau usaha lain;
- e. berafiliasi dengan serikat pekerja internasional sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. melakukan kegiatan lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Kewajiban Serikat Pekerja

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak mereka;

- b. memperjuangkan kepentingan anggota;
- c. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- d. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

3. Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati berlaku untuk semua pekerja atau bagi semua pekerja kelompok profesi di perusahaan dimaksud, karena di perusahaan tidak boleh berlaku diskriminasi. Dengan kata lain, hanya ada satu PKB. Oleh karena itu, PKB harus disetujui oleh mayoritas pekerja. Untuk itu, tim perunding unsur pekerja merumuskan PKB harus mewakili seluruh kelompok pekerja, baik anggota serikat pekerja maupun yang bukan anggota serikat pekerja.

Bila di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, susunan tim perunding dapat mengikuti beberapa alternatif. Misalkan di satu perusahaan yang mempunyai karyawan 1000 orang telah terbentuk 3 serikat pekerja (SP) yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, masing-masing dengan jumlah anggota 420 orang, 200 orang, dan 200 orang. Berarti 180 orang tidak anggota dari serikat pekerja. Dalam contoh seperti itu, susunan tim perunding dapat dipilih dari alternatif berikut ini.

a. Alternatif I : Semua Unsur

Tim perunding unsur pekerja ditetapkan 10 orang, berarti satu orang mewakili 100 orang pekerja. SP pertama diwakili 4 orang, SP kedua 2 orang dan SP ketiga 2 orang. Pekerja yang tidak masuk anggota SP dapat diminta memilih 2 orang wakilnya.

b. Alternatif II : Koalisi

Bila antara serikat pekerja tidak tercapai kesepakatan, maka beberapa SP dapat membentuk koalisi. Misalnya dalam contoh di atas, SP pertama dapat berkoalisi dengan salah satu SP yang lain, atau meminta surat kuasa dari seluruh pekerja yang tidak anggota SP.

Bila satu SP sudah mempunyai anggota lebih dari 50% pekerja, SP tersebut dapat melakukan perundingan dengan pengusaha, tanpa atau dengan mengikutsertakan SP yang lain. PKB yang disepakati berlaku untuk semua pekerja.

4. Penentuan Wakil Serikat Pekerja

Penentuan wakil serikat pekerja di berbagai lembaga ketenagakerjaan di perusahaan, dapat dilakukan secara proporsional seperti alternatif I contoh di atas. Misalnya menentukan 5 orang wakil pekerja di lembaga bipartit. Berarti dalam contoh di atas, satu orang anggota mewakili 200 orang. Dengan demikian SP pertama menunjuk 2 orang wakil, SP kedua dan SP ketiga dan kelompok non anggota SP masing-masing menunjuk satu orang.

Wakil serikat pekerja di lembaga ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota, propinsi dan nasional, ditetapkan secara proporsional dengan mempertimbangkan jumlah anggota, jumlah perusahaan yang menjadi basis SP, jumlah pengurus kabupaten/kota, dan jumlah propinsi.

Perlindungan Hak Berorganisasi

1. Dilarang Menghalang-halangi Pembentukan Serikat Pekerja

Siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja untuk membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja, menjadi pengurus serikat pekerja dan atau melakukan kegiatan serikat pekerja.

Pengusaha atau pihak lain dianggap menghalang-halangi pekerja membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja, menjadi pengurus dan atau melakukan kegiatan serikat pekerja, bila karena hal itu pengusaha atau pihak lain dimaksud :

- a. memutuskan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau memutasikan pekerja yang bersangkutan;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja yang bersangkutan;
- c. melakukan berbagai bentuk intimidasi termasuk mengancam memutuskan hubungan kerja;
- e. berkampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Pengusaha atau pihak lain yang melakukan tindakan seperti disebut di atas dapat dituntut dan diancam dengan sanksi pidana penjara paling sedikit satu tahun dan paling lama 5 tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan maksimum Rp 500 juta.

2. Kesempatan dan Fasilitas bagi Serikat Pekerja

Melalui kesepakatan antara pengusaha dan pengurus serikat pekerja, pengusaha patut memberikan kepada pengurus dan anggota serikat

pekerja antara lain kesempatan dan fasilitas berikut ini :

- a. ruangan kantor dan fasilitasnya sesuai dengan kepatutan dan kondisi perusahaan;
- b. kesempatan kepada pengurus dan atau anggota serikat pekerja pada jam kerja biasa melakukan kegiatan organisasi tertentu di dalam dan di luar perusahaan dengan tetap mendapat upah;
- c. kesempatan kepada pengurus dan atau anggota serikat pekerja melakukan kegiatan organisasi tertentu di luar perusahaan tanpa menerima upah.

Keuangan dan Harta Kekayaan

1. Sumber Keuangan Serikat Pekerja

Keuangan serikat pekerja bersumber dari :

- a. iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga;
- b. hasil usaha yang sah;
- c. bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat, termasuk bantuan dari luar negeri.

2. Bantuan dari Luar Negeri

Bantuan dari luar negeri dapat digunakan hanya untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota. Serikat pekerja harus memberitahukan bantuan yang diterimanya secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau dalam hal ini dinas ketenagakerjaan.

3. Pemisahan dan Pengalihan Harta Kekayaan

Keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja harus dicatat dan dikelola secara terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.

Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja kepada pihak lain, termasuk untuk investasi dan usaha lain yang sah, hanya dapat dilakukan menurut anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

4. Tanggungjawab Pengurus

Pengurus bertanggungjawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja. Pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja, serta melaporkannya secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Penyelesaian Perselisihan

Perselisihan antar serikat pekerja dapat terjadi antara lain bila mereka tidak mempunyai persesuaian paham atau kesepakatan mengenai keanggotaan, penentuan perwakilan dalam panitia dan lembaga ketenagakerjaan, atau mengenai hak dan kewajiban masing-masing serikat pekerja.

Setiap perselisihan antar serikat pekerja, diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja yang bersangkutan. Bila pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikannya secara bipartit atau musyawarah, mereka dapat menyelesaikan perselisihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu melalui arbitrase atau pengadilan.

Pembubaran

1. Alasan Pembubaran Serikat Pekerja

Serikat pekerja dapat membubarkan diri atau menjadi bubar bila:

- a. dinyatakan oleh anggota sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terputus;
- c. dinyatakan dengan putusan pengadilan.

Bila perusahaan tutup untuk selamanya, pembubaran serikat pekerja dapat dinyatakan oleh rapat anggota atau oleh pengurus, sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

2. Pembubaran dengan Putusan Pengadilan

Pengadilan dapat membubarkan serikat pekerja bila digugat oleh instansi pemerintah setempat dan ternyata terbukti:

- a. serikat pekerja mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945;
- b. pengurus dan atau anggota atas nama serikat pekerja terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi hukuman pidana penjara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap paling sedikit 5 tahun.

3. Tanggungjawab Pengurus

Setelah pembubaran serikat pekerja melalui pernyataan oleh

anggota atau pengurus atau oleh pengadilan, para pengurus bertanggungjawab menyelesaikan kewajiban-kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain.

Pengurus dan atau anggota serikat pekerja yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan serikat pekerja dibubarkan, tidak boleh membentuk dan atau menjadi pengurus serikat pekerja lain selama 3 tahun sejak keputusan pembubaran serikat pekerja dimaksud.

Pengawasan dan Penyidikan

1. Pengawasan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawasan pelaksanaan Undang-undang ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pegawai Penyidik

Selain penyidik pejabat polisi negara Republik Indonesia, diberi wewenang khusus kepada pejabat pegawai negeri sipil tertentu di bidang ketenagakerjaan sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana.

Sanksi

I. Sanksi Terhadap Serikat Pekerja

Sanksi administratif berupa pencabutan nomor bukti pencatatan dikenakan kepada serikat pekerja yang melakukan pelanggaran berupa:

- a. membentuk serikat pekerja dengan anggota kurang dari 10 orang pekerja;
- b. membentuk federasi serikat pekerja dengan anggota kurang dari 5 serikat pekerja;
- c. membentuk konfederasi serikat pekerja dengan anggota kurang dari 3 federasi serikat pekerja;
- d. tidak memberitahukan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga kepada dinas ketenagakerjaan dalam 30 hari setelah perubahan tersebut; atau
- e. tidak melaporkan kepada dinas ketenagakerjaan bantuan yang diterima serikat pekerja dari luar negeri dan atau tidak menggunakannya untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.

Dengan pencabutan nomor bukti pencatatan, serikat pekerja tidak berhak lagi hingga memperoleh nomor bukti pencatatan baru untuk :

- a. berunding dan membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan;
- c. mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

2. Sanksi Terhadap Pengusaha dan Pihak Lain

Sanksi pidana penjara paling sedikit satu tahun dan paling lama 5 tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 500 juta, dikenakan kepada pengusaha atau pihak lain yang menghalang-halangi pekerja membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja antara lain dengan cara :

- a. memutuskan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau memutasikan pekerja;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;
- c. melakukan berbagai bentuk intimidasi; atau
- d. berkampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sipil mempunyai hak dan kebebasan untuk berserikat. Namun, pelaksanaan hak dan kebebasan tersebut diatur dengan undang-undang tersendiri.

Selama undang-undang dimaksud belum diundangkan, pegawai negeri dapat mendirikan serikat pekerja berdasarkan Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998, tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 57 tahun 1948, dengan mengacu kepada prinsip Undang- undang ini.

Ketentuan Peralihan dan penutup

Semua serikat pekerja yang telah tercatat sebelum Undang-undang ini berlaku, harus memberitahukan kembali untuk memperoleh nomor bukti pencatatan yang baru sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini, paling lambat satu tahun sejak Undang-undang ini berlaku.

Pemberitahuan pembentukan serikat pekerja yang telah diajukan dan masih dalam proses penyelesaian, akan diselesaikan menurut ketentuan Undang-undang ini.

Undang-undang ini mulai berlaku pada saat diundangkan yaitu pada tanggal 4 Agustus 2001. Dengan demikian sejak 4 Agustus 2001, setiap serikat pekerja yang belum dicatat menurut ketentuan Undang-undang ini dianggap tidak mempunyai nomor bukti pencatatan.

Agar setiap orang mengetahuinya, Undang-undang ini telah ditempatkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia dengan Nomor 131 tahun 2000 dan Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3989.

Tantangan ke Depan

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. Sebab itu, peran serikat pekerja harus lebih menonjol dalam menyelesaikan masalah internal organisasi dan masalah antar serikat pekerja, serta membangun hubungan yang efektif dengan pengusaha.

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. Dengan kata lain, penerapan hak kebebasan berserikat harus diimbangi dengan tanggungjawab yang sepadan atau seimbang dengan hak kebebasan tersebut.

I. Kerjasama Antar Serikat Pekerja

Sebagaimana dapat dibaca dalam pasal-pasal dan penjelasan, Undang-undang ini menugaskan Pemerintah untuk menerbitkan hanya satu keputusan menteri, yaitu mengenai tata cara pencatatan serikat pekerja (Pasal 24). Dengan demikian, peran Pemerintah pada dasarnya terbatas hanya pada melakukan pencatatan serikat pekerja, pemberi nomor bukti pencatatan dan memelihara buku pencatatan.

Tata cara pembentukan serikat pekerja, pengorganisasian menurut sektor usaha atau profesi, penjenjangan organisasi, kerjasama antar serikat pekerja dan lain-lain, sepenuhnya diserahkan kepada masing-masing serikat pekerja sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah

tangganya. Bagi semua mitra sosial serikat pekerja, terutama pengusaha dan Pemerintah, bahkan bagi para serikat pekerja sendiri, akan sangat memudahkan semuanya bila seluruh serikat pekerja mempunyai pola pengorganisasian yang sama.

Untuk itu para serikat pekerja perlu membangun kesepakatan-kesepakatan. *Pertama*, kesepakatan mengenai pola pengorganisasian. Para serikat pekerja perlu menyepakati pengorganisasian serikat pekerja menurut sektor dan sub sektor usaha, bukan menurut jenis pekerjaan atau profesi. Sebagaimana diuraikan di Bab III, pembentukan serikat pekerja menurut profesi mengandung banyak kelemahan.

Asosiasi profesi tetap perlu dan sebaiknya dibentuk untuk meningkatkan profesionalisme di bidang masing-masing, bukan untuk tujuan atau dalam rangka hubungan industrial. Asosiasi profesi dapat memberikan saran-saran kepada manajemen, akan tetapi bukan melalui atau dalam bentuk perundingan untuk merumuskan perjanjian kerja bersama.

Kedua, para serikat pekerja perlu menyepakati jumlah sektor dan sub sektor dengan pengelompokan lapangan pekerja dan pemberian nama yang sama.

Ketiga, para serikat pekerja perlu menyepakati cara pembentukan serikat pekerja di perusahaan, terutama bila di perusahaan dimaksud sudah terbentuk satu serikat pekerja atau lebih.

Keempat, para serikat pekerja perlu menyepakati kriteria pengukuran kekuatan serikat pekerja, misalnya berdasarkan jumlah anggota, jumlah perusahaan yang terlibat, jumlah cabang dan atau pengurus daerah, dan lain-lain. Hal ini perlu juga untuk menentukan wakil-wakil serikat pekerja di berbagai lembaga ketenagakerjaan.

2. Kebebasan dan Tanggungjawab

Perkembangan serikat pekerja akhir-akhir ini menimbulkan kesan bahwa kebebasan berserikat diartikan sebagai kebebasan mutlak tanpa tujuan dan pertimbangan yang jelas. Akibatnya sekarang ini jumlah serikat pekerja sangat besar, namun tidak didukung oleh jumlah anggota yang memadai. Hasil perjuangan mereka menjadi sangat minim untuk dinikmati anggota.

Perjuangan serikat pekerja akhir-akhir ini juga menimbulkan kesan seolah-olah serikat pekerja identik dengan sederetan tuntutan, demonstrasi dan pemogokan tanpa tanggungjawab. Kesan seperti itu

akan menyulitkan pengusaha dan dapat menimbulkan keengganan pekerja menjadi anggota serikat pekerja.

Fungsi utama serikat pekerja adalah memperjuangkan kepentingan pekerja melalui perundingan. Upaya perundingan harus lebih ditekankan dari pada pemogokan. Sambil memperjuangkan kepentingan pekerja, pengurus serikat pekerja harus menyadarkan dan mendorong anggotanya untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan disiplin dan bertanggungjawab.

Serikat pekerja berperan dan ikut bertanggungjawab untuk membangun hubungan industrial yang aman dan efektif di perusahaan, serta menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Hanya dengan demikian perjuangan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat diwujudkan.