

Jurist-Diction

Volume 2 No. 5 September 2019

Histori artikel: Submit 21 Juli 2019; Diterima 20 Agustus 2019; Diterbitkan online 1 September 2019.

Kewenangan Direksi dan Dinas Ketenagakerjaan dalam Prosedur Pembentukan Serikat Pekerja

Abdillah Hakki

hakkiabdillah@gmail.com

Universitas Airlangga

Abstract

Trade unions were established freely, openly, independently, democratically and also responsible by workers or workers to fight for the interests of workers or workers and their families. Labour protection reserves the right to form and become a union member or trade union. The purpose of the establishment of the trade union or its own union is to balance the position of the worker with its efforts. Through the representation of workers in the trade union or union, it is hoped that the workers' aspirations can reach entrepreneurs. Based on decree of the Minister of Manpower and transmigration of Republic of Indonesia number KEP. 16/MEN/2001 that there is no obligation for unions to seek approval from the board of directors in forming unions. So there is no reason for the directors to not curse the establishment. Directors who do not approve the establishment of a trade union in the company may sue to the State administrative court for the cancellation of registered trade unions that have been enrolled in the Employment Service and the Board of Directors may also file a lawsuit Act against the law to the District Court if the board of Directors is wronged in the use of a union domicile address without making permission to the board of directors.

Keywords: Law; Labour Protection; Government; Directors; Trade Unions.

Abstrak

Serikat buruh atau serikat pekerja didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan juga bertanggungjawab oleh buruh atau pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh atau pekerja dan keluarganya. Perlindungan buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Tujuan dibentuknya serikat buruh atau serikat pekerja sendiri adalah untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusahannya. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh atau serikat pekerja, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusaha. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.16/MEN/2001 bahwa tidak ada kewajiban bagi serikat pekerja untuk meminta persetujuan direksi dalam membentuk serikat pekerja. Sehingga tidak ada alasan pihak direksi untuk tidak menyetujui pembentukan. Direksi yang tidak menyetujui pembentukan serikat pekerja di perusahaan dapat menggugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara untuk pembatalan pencatatan serikat pekerja yang telah terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan pihak direksi juga dapat mengajukan gugatan Perbuatan Melawan Hukum ke Pengadilan Negeri apabila pihak direksi merasa dirugikan atas penggunaan alamat domisili serikat pekerja tanpa melakukan ijin kepada pihak direksi.

Kata Kunci: Hukum; Perlindungan Buruh; Pemerintah; Direksi; Serikat Buruh.

Pendahuluan

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia memerlukan biaya sehingga mereka di tuntut untuk bekerja, baik bekerja sendiri yaitu bekerja dengan modal

dan usaha sendiri maupun bekerja pada orang lain yaitu bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah, tugas ataupun yang mengutusnya. Apabila dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan, maka bekerja yang dimaksudkan adalah bekerja yang bergantung pada orang lain. Dalam pelaksanaannya orang yang bekerja untuk orang lain disebut pekerja atau buruh, sedangkan orang yang memberikan pekerjaan disebut pemberi kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud pemberi kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Ada beberapa pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan antara lain yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah dimana pihak-pihak tersebut memiliki peranan dan fungsi serta tanggung jawab yang berbeda-beda. Pekerja dan pengusaha terlibat langsung dalam proses produksi, sedangkan pemerintah hanya sebagai pihak yang berkepentingan untuk mengupayakan terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha sehingga membuat meningkatnya produktivitas yang akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.¹

Perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerja merupakan tanggung jawab negara, dimana telah dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tujuan dari pasal tersebut adalah pemerintah wajib menjamin hak warga negara untuk meningkatkan kualitas hidupnya dengan tidak membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Kebebasan mengenai hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan juga dijelaskan di dalam Pasal 28D

¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Diluar Pengadilan* (Raja Grafindo Persada, 2004).[17].

ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Kewajiban pekerja terhadap pengusaha yaitu melakukan pekerjaan, mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha dan membayar ganti rugi/denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Adapun kewajiban pengusaha terhadap pekerja yaitu memberikan istirahat/cuti, mengurus perawatan dan pengobatan, memberikan surat keterangan dan membayar upah secara tepat waktu. Perjanjian kerja ini merupakan hasil perundingan dari pihak pengusaha dan pekerja yang isinya telah disepakati bersama dan mendekati keinginan mereka. Agar perjanjian kerja ini sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, maka dalam pelaksanaan perjanjian kerja harus mengandung asas itikad baik. Hal ini diwujudkan dengan menyasrakan hak dan kewajiban masing-masing pihak secara musyawarah untuk mufakat.

Kebebasan buruh berserikat seringkali terancam oleh pihak pengusaha, pengusaha menganggap bahwa keberadaan serikat buruh hanya sebagai pengganggu jalannya usaha. Bentuk ancaman yang seringkali terjadi adalah gaji yang akan diturunkan, pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja yang tidak baik, serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Kebebasan berserikat dijelaskan dalam Pasal 28E ayat (3) Amandemen ke 4 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Pekerja/buruh merupakan warga negara Indonesia yang mempunyai hak, baik sebagai individu atau kelompok masyarakat, untuk berserikat dan mendirikan organisasi sebagai salah satu bentuk perlindungan dan penegakkan hak normatif mereka selama hak untuk berserikat tersebut digunakan sejalan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kedudukan pekerja sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, maka dari itu perlu dibentuk serikat pekerja. Dengan adanya serikat tersebut menjadi semacam kekuatan tersendiri bagi para pekerja dalam menghadapi perusahaan. Selain hal tersebut, tujuan dibentuknya serikat buruh atau serikat pekerja adalah untuk menyeimbangkan posisi dan

menghubungkan pekerja dengan direksi perusahaan sehingga diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusaha.

Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 104 ayat (1) jo Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 5 ayat (1). Berdasarkan Pasal tersebut semestinya para buruh atau pekerja mempunyai hak untuk membentuk serikat sebagai wadah untuk beraspirasi. Tetapi, Pada kenyatannya buruh atau pekerja masih sering mendapatkan pembatasan-pembatasan dan penghalang-halangan dari pihak pengusaha atau orang lain (atas permintaan pengusaha) berupa ancaman Pemutusan Hubungan Kerja.

Kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.² Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan, pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya adalah melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.³

Hak berserikat bagi buruh/pekerja, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi buruh/pekerja sehingga serikat buruh/

² Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern* (Gramedia 2011),[73].

³ A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional* (Ghalia Indonesia 2011) [27].

serikat pekerja belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Maka dapat dilihat pada kenyataan yang terjadi saat ini yaitu tidak adanya kebebasan-kebebasan buruh dan hak-hak buruh untuk ikut serta dalam organisasi serikat buruh/serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan buruh dan keluarganya.

Banyak kasus buruh yang di PHK oleh perusahaan karena membentuk dan menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh, dengan berbagai alasan mulai dari perusahaan tidak mengakui serikat pekerja/buruh yang dibentuk oleh para buruh, menganggap bahwa serikat pekerja merupakan ancaman bagi perusahaan karena serikat pekerja mengkritisi segala kebijakan di perusahaan yang melanggar hukum. Ketika ada persoalan buruh, buruh hanya bisa diam, takut dan tidak melakukan pembelaan. Seringkali buruh hanya menjadi kebutuhan sementara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan meninggalkannya ketika mereka sudah masuk pada lingkaran kekuasaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam artikel ini adalah : Apakah pembentukan serikat pekerja harus adanya persetujuan dari direksi? Serta Apakah Direksi yang tidak menyetujui pembentukan serikat pekerja di perusahaannya dapat menggugat di pengadilan?.

Keterkaitan Direksi Dalam Pembentukan Serikat Pekerja

Indonesia sebagai negara hukum (*rechtstaat* atau *the rule of law*) adalah konsep negara yang diidealkan oleh para pendiri bangsa yang membahas dan merumuskan UUD 1945, sebagaimana dituangkan di dalam penjelasan UUD 1945 sebelum perubahan. Penegasan sebagai negara hukum dikuatkan di dalam UUD 1945 setelah perubahan pada Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi negara Indonesia adalah negara hukum.⁴ Salah satu ciri yang harus dipenuhi negara adalah perlindungan, kebebasan dan jaminan hak asasi manusia atas seluruh warga negaranya. Terjaminnya hak-hak asasi manusia mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum.

Kebebasan berserikat adalah salah satu hak warga negara yang harus dijamin dan dilindungi oleh negara. Kebebasan berserikat sendiri merupakan kebebasan

⁴ Jimly Asshiddiqie, *Impikasi Perubahan UUD 1945 Terhadap Pembangunan Hukum Nasional* (Komisi Hukum Nasional 2005).[21].

untuk berkumpul dan berpendapat serta berekspresi, kebebasan untuk mendirikan dan bergabung dalam organisasi atau kelompok, serta kebebasan untuk menjalankan fungsi administrasi organisasi atau kelompok, membuat aturan organisasi atau kelompok dan menjalankan kegiatannya, meskipun kebebasan-kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak karena dibatasi oleh peraturan perundang-undangan.

Indonesia melalui ratifikasi Konvensi *International Labour Organization (ILO)* No. 87/1948 memberikan kebebasan kepada para pekerja atau buruh untuk berserikat sekaligus menjadi instrument perlindungan hak berorganisasi bagi pekerja. Tujuan dari konvensi ini adalah untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh dari pengusaha akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota organisasinya, demi kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerja mereka tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara. Menurut Pasal 2 Konvensi tersebut menjelaskan 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.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh menjelaskan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Menurut Handoko (2000) Tipe – tipe serikat buruh terbagi menjadi beberapa bagian yaitu :

a. *Craft Unions*

Adalah serikat buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja atau pekerja yang mempunyai keterampilan yang sama, contohnya : tukang kayu, tukang batu, dll.

b. *Industrial Unions*

Adalah serikat buruh yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari pekerja yang tidak berketerampilan (*unskille*) maupun yang berketerampilan (*skilled*) yang ada dalam suatu perusahaan atau industri

tertentu tanpa memperhatikan sifat pekerjaan mereka.

c. *Mixed Unions*

Adalah serikat buruh yang mencakup para pekerja terampil, tidak terampil dan setengah terampil dari suatu lokal tertentu tidak memandang dari industri manapun. Bentuk serikat pekerja ini mengkombinasikan antara craft dan industrial unions.

Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan harus ada kerja sama antara pengusaha dan serikat buruh. Serikat buruh tidak dapat hanya menuntut pemenuhan hak dan kesejahteraan para anggotanya namun tidak diikuti dengan pelaksanaan kewajiban sebagai pekerja secara seimbang. Dalam setiap hubungan industrial selalu terdapat dua kepentingan yang berbeda yaitu kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Peran serikat buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah dengan cara mencari jalan terbaik bagi pemenuhan dua kepentingan tersebut agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Serikat buruh berfungsi sebagai tempat bagi pekerja anggota serikat buruh untuk berpendapat, memberikan saran dan mengutarakan keinginannya. Selama keinginan dan pendapat itu masuk akal dan dapat dipenuhi, maka serikat buruh wajib menampungnya untuk dijadikan bahan dalam perundingan pembentukan perjanjian kerja sama.

Fungsi serikat pekerja atau serikat buruh adalah sebagai berikut:⁵

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian kerja bersama dan penyelesaian hubungan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.
- d. Sebagai penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja.
- f. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Berdasarkan buku yang diterbitkan oleh sebuah organisasi pekerja/buruh internasional yaitu International Union of Foon and Allied Worker's Association

⁵ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan* (ed 2, Indeks 2009).[13-14].

dalam Buku Pegangan Serikat Buruh edisi 5 pada prinsipnya serikat buruh memiliki beberapa bentuk organisasi yaitu:⁶

a. Serikat Buruh Kejuruan

Serikat buruh ini merupakan jenis organisasi serikat buruh yang paling tua, serikat jenis ini adalah kumpulan dari orang-orang yang memiliki jenis dan keterampilan yang sama. Cara kerja organisasi ini ada dua yaitu:

- 1) Mengawasi bagaimana penambahan jumlah tenaga kerja dalam bidang ini dengan sistem magang.
- 2) Mengawasi tingkat upah yang dibayarkan terhadap buruh mereka. Dengan cara ini, mereka dapat menekan majikan untuk membayar upah buruh sesuai dengan tingkat yang ditentukan.

b. Federasi Umum

Bentuk organisasi ini merupakan alternatif yang terbaik dalam proses pengorganisasian serikat buruh di negara-negara kecil dimana tidak ada satu serikat buruh yang cukup maju. Organisasi serikat ini biasanya sangat kuat dan besar karena menyatukan para buruh di dalam satu payung organisasi untuk menghadapi para majikan di berbagai tempat, di tingkat lokal, wilayah dan nasional. Kemampuan mobilitas buruh di berbagai perusahaan atau jenis industri menyebabkan cukup kuat dalam menghadapi majikan. Meskipun bentuk organisasi buruh seperti ini bukan berarti tanpa kelemahan. Sering terjadi persaingan di antara anggota serikat buruh ini yang dapat memperlemah kekuatan gerakan buruh. Selain itu, organisasi serikat buruh jenis ini sering kesulitan untuk membentuk suatu kebijakan yang dapat memuaskan setiap anggotanya yang berbeda-beda jenis pekerjaan dan perusahaan. Tapi, hal tersebut dapat diatasi dengan membentuk struktur organisasi perwakilan per wilayah yang berimbang.

c. Serikat Buruh Industri Nasional atau Federasi

Jenis organisasi ini menyatukan seluruh buruh didalam suatu cabang industri tertentu, tidak ada perbedaan antara buruh terampil dan buruh tidak terampil. Para buruh didalam satu cabang industri biasanya memiliki suatu masalah bersama, tidak seperti dalam organisasi serikat buruh berbentuk federasi atau keahlian, dalam serikat buruh yang berasaskan nasional seperti ini, perbedaan kepentingan di setiap bidang dapat diatasi dengan mudah. Selain itu, serikat buruh industri dapat menyatukan tindakan-tindakan mereka dalam tingkat nasional, seperti bagaimana menghadapi suatu perundang-undangan nasional.

d. Serikat Buruh Sekerja

Bentuk organisasi ini mengorganisir para buruh didalam satu pabrik atau perusahaan yang sama. Bentuk organisasi ini memerlukan proses atau pengorganisasian buruh karena mereka dapat merumuskan suatu tindakan yang memperjuangkan kepentingan mereka menghadapi perusahaan. Meskipun

⁶ Yudhistira Nurnugroho, 'Bentuk- bentuk Serikat Pekerja/ Buruh' (Wartawarga, Januari 2010) <<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/01/bentuk-bentuk-serikat-pekerja-buruh/>>, diakses pada 12 Oktober 2018.

demikian, organisasi ini cenderung tidak terlalu besar dan biasanya juga lemah dalam menghadapi kekuatan para majikan, kerugian lainnya adalah kemungkinan dominasi kalangan manajemen dalam struktur organisasi serikat buruh ini karena mereka juga termasuk buruh dalam satu perusahaan tersebut.

Hak buruh berserikat dan mendirikan organisasi atau kelompok berkaitan erat dengan kebebasan berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Agar suatu perkumpulan lebih tertata dan terorganisir, sebaiknya dibentuk suatu wadah yakni organisasi, kelompok 31 atau serikat. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, kebebasan mendirikan dan bergabung dalam organisasi atau kebebasan berserikat merupakan hak setiap orang. Penafsiran “setiap orang” berarti kebebasan tersebut ditunjukkan tidak hanya kepada warga negara Indonesia saja namun kepada warga negara asing juga. Hak buruh untuk berkumpul dan menyelenggarakan rapat merupakan hak mendasar yang merupakan aspek penting dari tujuan dibentuknya serikat buruh sebab tanpa adanya kebebasan untuk berkumpul dan menyelenggarakan rapat, pembentukan serikat buruh tidak berarti apa-apa. Namun meskipun kebebasan berkumpul adalah hak mendasar bagi serikat buruh, serikat buruh yang bersangkutan harus tetap memenuhi peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tata cara berkumpul dan menyelenggarakan rapat. Apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka secara otomatis baik pekerja maupun serikat buruh yang bersangkutan akan dikenakan sanksi.

Prinsip kebebasan berserikat berfungsi sebagai hak dasar bagi pekerja atau buruh untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja atau serikat buruh termasuk dalam lapangan hukum perburuhan.⁷ Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai prinsip kebebasan berserikat menjadi hukum dasar bagi para pekerja untuk membentuk suatu organisasi pekerja atau biasa disebut serikat buruh. Prinsip kebebasan berserikat diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 namun dibatasi oleh undang-undang sehingga tidak saling berbenturan antara kebebasan yang dimiliki setiap individu, sebagai wujud pengakuan hak asasi manusia serta

⁷ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja* (ed 1 Mandar Maju 2004).[4].

untuk menghormati kepentingan umum dan negara. Dalam prinsip kebebasan berserikat, kebebasan yang termasuk di dalamnya antara lain kebebasan untuk berkumpul dan berpendapat serta berekspresi, kebebasan untuk mendirikan dan bergabung dalam organisasi atau kelompok, serta kebebasan untuk menjalankan fungsi administrasi organisasi atau kelompok, membuat aturan organisasi atau kelompok dan menjalankan kegiatannya.

Prinsip kebebasan berserikat ini dilindungi dan diakui oleh peraturan perundang-undangan antara lain adanya pengaturan mengenai pemberian kelonggaran pada pekerja yang menjadi pengurus serikat buruh untuk melakukan kegiatan serikat buruh untuk melakukan kegiatan serikat buruh dalam waktu kerja yang telah dijelaskan di dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh. Sebagai suatu prinsip dasar, prinsip kebebasan berserikat tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya pengakuan dari peraturan perundang-undangan. Namun, prinsip kebebasan berserikat tersebut termasuk sebagai salah satu landasan dalam penegakan hak normatif pekerja.

Sebagai bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja maka ada beberapa aturan hukum yang dapat menjadi dasar hukum bagi para pekerja dalam berserikat tanpa perasaan takut karena dibatasi oleh pihak manajemen atau pihak-pihak lain, yaitu sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28
Pasal 28 UUD 1945 ini memberikan hak kepada seluruh warga negaranya untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapatnya. Meskipun sifatnya agak umum namun pasal inilah yang dipakai dasar oleh para buruh kita untuk mendirikan barisan buruh Indonesia pada awal-awal kemerdekaan Republik Indonesia.
- b. Undang-Undang Dasar Sementara 1990 Pasal 29, yang pada intinya menentukan bahwa setiap orang berhak untuk mendirikan Serikat Pekerja dan masuk kedalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya. Jadi Pasal 29 UUD Tahun 1990 telah khusus sifatnya dari Pasal 28 UUD 1945. Selanjutnya dijelaskan bahwa Undang-Undang tersebut sudah tidak berlaku.
- c. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 . Pada pokoknya adalah:⁸

⁸ Sofyan Effendi, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Kumpulan Lengkap Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan (Ghalia-Indonesia 1985)[1089].

- 1) Menjamin kebebasan buruh untuk masuk Serikat Buruh
 - 2) Melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam hal ini
 - 3) Melindungi serikat buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan, cara bekerja serta cara mengurus organisasinya
 - 4) Menjamin penghargaan hak berorganisasi
 - 5) Menjamin perkembangan serta pengguna badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.
- d. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja Selanjutnya dijelaskan bahwa Undang-Undang tersebut sudah tidak berlaku Pasal 11 yang menjelaskan bahwa :
- 1) Setiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadikan anggota Perserikatan Tenaga Kerja
 - 2) Pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 8/Edm/1975 Tentang Pembentukan/FBSI pada perusahaan-perusahaan. Selanjutnya dijelaskan bahwa Undang-Undang tersebut sudah tidak berlaku.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi 01/Men/1975 Tentang Pendaftaran Organisasi Buruh. Selanjutnya dijelaskan bahwa Undang-Undang tersebut sudah tidak berlaku.

Keberadaan tenaga kerja dan pengusaha diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setelah itu, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 ayat 1 dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh, demikian juga sebaliknya dalam Pasal 195 ayat (1) menjelaskan bahwa pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Pasal 1 angka 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.06/MEN/IV/2005 tahun 2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (Permen No. 06/Men/IV/2005) menjelaskan bahwa verifikasi keanggotaan serikat pekerja atau serikat buruh adalah proses pembuktian data keanggotaan serikat, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Pada saat verifikasi, pengusaha harus melayani dan tidak boleh menolak jika ada permintaan tertulis dari serikat pekerja atau serikat buruh untuk melakukan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB).

Atas perundingan PKB, pengusaha juga dapat mensyaratkan untuk melakukan verifikasi terlebih dahulu untuk membuktikan representasi berdasarkan jumlah anggota yang di atur dalam Pasal 18 ayat (1) jo Pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.16/MEN/XI/2011 tahun 2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan pelaksanaan verifikasi keanggotaan serikat hingga saat ini belum diatur secara tetap, namun dalam beberapa praktek pelaksanaan verifikasi masih merujuk dan berpedoman pada Permen No.06/Men/IV/2005. Dalam Permen No.06/Men/IV/2005 Pasal 6 ayat (1), mekanismenya antara lain dilakukan sebagai berikut:

- a) Instansi-instansi ketenagakerjaan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan verifikasi. Dalam penetapan waktu dimaksud, apabila keanggotaan suatu serikat berada pada dan/atau meliputi beberapa Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia, kemungkinan memerlukan koordinasi antar instansi ketenagakerjaan di setiap Kabupaten/Kota.
- b) Seluruh kegiatan verifikasi diselesaikan dalam waktu 45 (empat puluh lima) hari kerja, atau sekitar 2 (dua) bulan kalender;
- c) Pelaksanaan verifikasi dapat dilakukan di perusahaan atau di tempat lain yang ditentukan;
- d) Meneliti kartu tanda anggota serikat atau pernyataan tertulis dari pekerja/buruh (bagi) yang belum/tidak memiliki kartu tanda anggota, pernyataan mana dapat dibuat secara perorangan atau secara kolektif, yang sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) nama pekerja/buruh;
 - 2) bagian/unit/divisi, tempat kerja;
 - 3) pernyataan bahwa memang menjadi anggota serikat dan tidak (belum) memiliki kartu tanda anggota;
- e) Instansi menyusun daftar nama-nama anggota serikat dalam suatu daftar sementara dan harus diumumkan dengan cara ditempelkan di papan pengumuman di perusahaan yang dapat dilihat dan dibaca semua pihak;
- f) Para pekerja/buruh yang nama-namanya tercantum dalam daftar sementara dapat mengajukan keberatan (tertulis) kepada instansi ketenagakerjaan (SKPD) apabila dicantumkan namanya, tetapi tidak menjadi anggota.
- g) Berdasarkan kartu tanda anggota atau pernyataan dimaksud, instansi melakukan koreksi daftar sementara, kemudian menetapkan daftar tetap.

Setelah ada hasil verifikasi keanggotaan serikat, dan telah diketahui minimal jumlah anggota yang memenuhi syarat (yakni sekurang-kurangnya 10%), maka unsur anggota dari serikat dapat menjadi bagian dalam Tim Perunding (amandemen upah) secara proporsional dari seluruh jumlah anggota tim perunding, maksimal 9 (sembilan) orang yang telah dijelaskan di dalam Pasal 20 ayat (1) Permenaker 16/ 2011.

Tindakan yang Dilakukan Direksi dalam Hal Tidak Menyetujui Pendirian Serikat Pekerja Di Perusahaan

Perlindungan hukum bagi buruh bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka, pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada setiap buruh yang bekerja diperusahaannya serta pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundangundangan.⁹

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis tentunya tidak luput dari hambatan. Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Kendala itu masih muncul karena perilaku pemilik modal yang kurang menerima kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan sebab dianggap momok, dan mayoritas keterampilan dan pendidikan pekerja rendah, membuat posisi tawar menawar lemah serta kecenderungan pembentukan Serikat Pekerja oleh manajemen, bukan pekerja.

Menurut Riani Rachmawati, tantangan yang sedang dihadapi Serikat Buruh/ Serikat Pekerja meliputi lingkup eksternal dan internal organisasi buruh. Pengaruh eksternal ditandai dengan semakin meningkatnya kompetisi di tingkat global yang secara langsung mempengaruhi hubungan industrial buruh, pengusaha dan negara di tingkat nasional. Selain itu tantangan juga muncul dari para pengusaha. Sebagian besar pengusaha cenderung tidak menerima kehadiran Serikat Buruh sebagai representatif kolektif kepentingan para buruh. Yang lebih memprihatinkan lagi tantangan justru datang dari kalangan buruh sendiri. Yang pertama kaum buruhnya sendiri tidak siap untuk masuk ke dalam media pergerakan buruh. Yang kedua pemerintahan yang menciptakan Undang-Undang itu sendiri, ternyata tidak siap dengan kebebasan berserikat ini.¹⁰

Menurut Tudi Project, di samping itu ada faktor internal atau eksternal yang

⁹ Bahder Johan Nasution. *Op.Cit.*[4].

¹⁰ Riani Rachmawati, 'Serikat Pekerja di Era Reformasi' (2007) <<http://rianirachmawati.Multiply.com>>, diakses pada tanggal 12 Oktober 2018.

juga bisa mempengaruhi kondisi serikat pekerja:¹¹

1. Permasalahan internal

Secara keseluruhan permasalahan internal timbul oleh karena tindakan yang egois dari para anggota dan pimpinannya dimana mereka mempunyai nilai yang rendah pada komitmen dan loyalitas akan idealisme serikat pekerja dan pencapaian tujuan negara/bangsa.

2. Permasalahan eksternal

Pemerintah juga menganggap bahwa serikat pekerja dengan pergerakan anti pemerintah, hal ini memberikan halangan yang besar bagi hubungan antara serikat pekerja dengan pemerintah. Sikap pemerintah yang terlalu memihak pemilik kepentingan (dalam hal ini manajemen/pengusaha) memungkinkan mereka untuk tidak lagi bersikap sebagai regulator pada setiap perselisihan perburuhan. Undang-undang yang ditetapkan hanya sebagai hiasan tanpa implementasi yang jelas di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan yang dihadapi Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah sebagai berikut:¹²

1. Hambatan internal yaitu hambatan yang berasal dari dalam Serikat Pekerja
Hambatan ini berasal dari faktor sumber daya manusia yang berupa pendidikan pekerja yang rendah, pekerja tidak siap untuk masuk ke dalam media pergerakan Serikat Pekerja dan lemahnya visi kepemimpinan pekerja.
2. Hambatan eksternal yaitu hambatan yang berasal dari luar Serikat Pekerja yang berupa:
 - a) Hambatan dari perusahaan yang berupa perilaku pemilik modal yang kurang menerima kehadiran Serikat Pekerja
 - b) Hambatan dari pemerintah yang berupa penetapan kebijakan yang cenderung menempatkan pekerja pada posisi yang lemah.

¹¹ Tudi Project, 'Serikat Pekerja' (PSI, 2008) <<http://psi-tudiproject.atijembar.net>> diakses pada tanggal 12 Oktober 2018.

¹² *ibid.*

Pasal 28 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 telah menjelaskan bahwa 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:

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

Pasal 28 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 dengan tegas telah menjelaskan bahwa siapapun dilarang untuk menghalangi-halangi dan memaksa pekerja 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. Tetapi, fakta dilapangan masih ada pihak yang masih melakukan hal tersebut. Sebagai contoh, terdapat kasus penghalangan pembentukan serikat pekerja PT. King Jim Indonesia dimana General Manager PT. King Jim Indonesia menjadi terdakwa dalam kasus penghalang aktivis serikat pekerja. Fathoni diseret ke pengadilan lantaran dianggap menghalang-halangi aktivitas serikat pekerja. Atas tindakannya itu, jaksa penuntut umum mendakwa Fathoni telah melanggar Pasal 43 jo Pasal 28 UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Sanksi penjara antara satu sampai lima tahun dan atau denda berkisar Rp100 juta sampai Rp500 juta siap menjerat jika Fathoni dinyatakan bersalah. Perkara Fathoni ini bermula ketika karyawan PT KJI bermaksud merundingkan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama pada November 2007. Sebelumnya, pada Juni 2007, karyawan sudah mendaftarkan serikat pekerja dengan nama PUK (Pengurus Unit Kerja) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT KJI ke Disnaker Kabupaten Pasuruan.¹³

¹³ IHW, 'Ancaman Bui Bagi Penghalang Aktivis Serikat Pekerja' (Hukum Online 2008) <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20622/ancaman-bui-bagi-penghalang-aktivitas-serikat-pekerja>> diakses pada tanggal 23 september 2018.

Dalam kasus tersebut juga menjelaskan mengenai keabsahan serikat pekerja, Adi sebagai penasehat hukum terdakwa menilai Jaksa terlalu memaksakan perkara ini ke pengadilan umum. Menurutnya, pangkal sengketa perkara ini bermula karena penjatuhan sanksi PHK kepada Puguh dkk. Sehingga yang lebih berwenang menangani perkara ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. Mengenai dakwaan jaksa, menurutnya, Fathoni tidak pernah menghalang-halangi aktivitas pekerja. Adi malah menilai aktivitas serikat pekerja di PT KJI tidak sesuai undang-undang. Ia mempermasalahkan pembentukan PUK FSPMI PT KJI. Bagi Adi, tindakan Puguh dkk telah mengaburkan makna serikat pekerja yang tertuang dalam undang-undang. UU 21/2000 menyatakan, serikat pekerja dibentuk oleh paling sedikit 10 pekerja. Sementara Federasi dibentuk oleh minimal lima serikat pekerja.

Selain kasus tersebut masih ada berbagai kasus ancaman lain bagi buruh yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan yaitu:

a. Kriminalitas Buruh

Kasus yang terjadi yaitu pada buruh wanita yang bernama Marsinah, marsinah adalah seorang aktivis dan buruh pabrik PT. Catur Putra Surya (CPS) Porong, Sidorejo, Jawa Timur yang diculik dan kemudian ditemukan terbunuh, setelah menghilang 3 hari, mayatnya ditemukan di hutan di Dusun Jegong Kecamatan Wilangan Nganjuk, dengan tanda-tanda bekas penyiksaan berat. Marsinah memimpin aksi pekerja PT. CPS untuk mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan instruksi Gubernur KDH TK I Jawa Timur mengeluarkan surat edaran No. 50/Th 1992 yang berisi himbuan kepada pengusaha agar menaikkan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kenaikan gaji sebesar 20% gaji pokok. Namun aksi itu membuat perusahaan panas. Gaji memang naik, namun akhirnya marsinah dan teman-temannya harus berurusan dengan aparat kodim. Kasus tersebut menunjukkan masih banyaknya pelanggaran HAM di Indonesia.¹⁴

b. Aktivis Buruh yang di PHK

Kasus yang terjadi yaitu di di Bandar Lampung di PT.Kaliguma Trasindo

¹⁴ Adisu Editus, dan Jehani Libertus, *Hak - Hak Pekerja Perempuan* (Visi media 2007.[20]..

(PT.KT) yaitu sebuah perusahaan pemborong pekerjaan atau jasa logistik produksi bubur kertas (pulp) milik PT. Tanjungenim Lestari Pulp and paper dan beroperasi di dermaga beserta fasilitas gudang milik PT.Tanjungenim Lestari pulp and paper yang beroperasi sejak tahun 2000. Untuk pengamanan di lokasi dermaga dan pergudangan milik PT.Tanjungenim Lestari, PT. KT menyerahkan pekerjaan pengamanan kepada PT. Westpoint Security Indonesia (PT.Westpoint Security Indonesia (PT. WSI) adalah Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang melakukan pekerjaan pengamanan di dermaga dan gudang dari PT. KT. Dalam operasionalnya PT.KT dan PT.WSI, telah terjadi pelanggaran hak-hak normatif pekerja yang ada di kedua perusahaan tersebut. Pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan yang dilakukan oleh manajemen PT. KT dan PT. WSI seperti pelanggaran kebebasan berserikat oleh PT. WSI dengan melakukan PHK terhadap pekerja yang bergabung menjadi anggota serikat pekerja. Dalam kasus tersebut PT. WSI telah melakukan tindakan menghalanghalangi para buruh dan melakukan PHK para buruh yang ingin menjadi anggota serikat pekerja.¹⁵

Banyak ancaman dari manajemen perusahaan terhadap buruh yang ikut serta dalam organisasi serikat buruh dan bentuk ancamannya yaitu seperti diPHK secara sepihak dan tidak terpenuhinya hak-hak normatif buruh lainnya. Jika sudah ada ancaman tersebut buruh takut untuk melawan. Disinilah peran organisasi serikat buruh penting untuk memberikan kesadaran pada buruh atas kebebasan berserikat dan hak-hak normatif buruh yang seharusnya mereka dapatkan. Keuntungan yang didapatkan dalam ikut serta dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh yaitu buruh akan lebih jelas untuk memahami hak-hak yang harus didapatkan, hak politik terjamin, hak normatif (upah, uang lembur, BPJS, cuti, jam kerja, lembur) terpenuhi dan jika ada ancaman lagi para anggota serikat buruh akan bersama-sama membantu. Oleh karena itu tidak ada yang boleh untuk menghalanghalangi buruh untuk ikut serta dalam organisasi serikat buruh sesuai dalam pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000. Sanksi bagi para pihak yang membatasi aktivis serikat pekerja

¹⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Pradnya Paramita 2007) [29].

dalam berorganisasi diatur dalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

Syarat-syarat pembentukan serikat buruh yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, juga disertai syarat-syarat pembubaran serikat buruh yang telah di jelaskan di dalam Pasal 37 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja atau Serikat Buruh yaitu sebagai berikut:

Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh bubar dalam hal:

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

Berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh mengenai putusan pengadilan, sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 huruf c Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, yang dapat membubarkan serikat buruh, yaitu:

- (1) Pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c dapat membubarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam hal:
 - a. serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945;
 - b. pengurus dan/atau anggota atas nama serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) Dalam hal putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, lama hukumannya tidak

sama, maka sebagai dasar gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh digunakan putusan yang memenuhi syarat.

- (3) Gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan.

Pembatasan terhadap pembentukan serikat pekerja merupakan perbuatan yang dilarang berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000. Namun, apabila pihak direksi merasa dirugikan atas pembentukan serikat pekerja tersebut maka pihak direksi dapat menempuh jalur hukum dengan melakukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 37 ayat (3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh bubar dalam hal dinyatakan dengan putusan pengadilan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Pasal 53 ayat 1, sengketa tata usaha negara ini diselesaikan di Pengadilan Tata Usaha Negara dengan mengajukan gugatan tertulis yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi. Alur Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara berdasarkan Pasal 48 UU 5/1986 dan Poin IV angka 1 Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan Beberapa Ketentuan Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (“SEMA 2/1991”), yaitu sebagai berikut:

1. Upaya Administratif dijelaskan dalam pasal 48 ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986.

Upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan pemerintahan

sendiri dan terdiri atas dua bentuk:

a. Keberatan

Penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang dilakukan sendiri oleh Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara.

b. Banding Administratif

Penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari Badan/Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara, yang berwenang memeriksa ulang Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan.

2. Gugatan Melalui Pengadilan Tata Usaha Negara

Berbeda dengan prosedur di Peradilan Tata Usaha Negara, maka pada prosedur banding administratif atau prosedur keberatan dilakukan penilaian yang lengkap, baik dari segi penerapan hukum maupun dari segi kebijaksanaan oleh instansi yang memutus. Dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dapat dilihat apakah terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara itu terbuka atau tidak terbuka kemungkinan untuk ditempuh suatu upaya administratif. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara jika seluruh upaya administratif sudah digunakan. Apabila peraturan dasarnya hanya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan, maka gugatan terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan diajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara. Jika peraturan dasarnya menentukan adanya upaya administratif berupa pengajuan surat keberatan dan/atau mewajibkan pengajuan surat banding administratif, maka gugatan terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang telah diputus dalam tingkat banding administratif diajukan langsung kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dalam tingkat pertama yang berwenang.

Kesimpulan

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.16/MEN/2001 bahwa tidak ada kewajiban bagi serikat pekerja untuk meminta persetujuan direksi dalam membentuk serikat pekerja. Pembentukan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja atau buruh yang telah dijelaskan di dalam Pasal 5 ayat 2 Undang-undang Serikat Pekerja. Pada saat pembentukannya harus memiliki anggaran rumah tangga yang telah dijelaskan di dalam Pasal 11 Undang-Undang Serikat Pekerja. Setelah proses pembentukan selesai maka para pelaku pembentukan serikat pekerja diwajibkan untuk melakukan pencatatan kepada dinas ketenagakerjaan yang telah dijelaskan di dalam Pasal 18 Undang-Undang Serikat Pekerja.

Direksi yang tidak menyetujui pembentukan serikat pekerja di perusahaan dapat menggugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara untuk pembatalan pencatatan serikat pekerja yang telah terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan pihak direksi juga dapat mengajukan gugatan PMH ke Pengadilan Negeri apabila pihak direksi merasa dirugikan atas penggunaan alamat domisili serikat pekerja tanpa melakukan ijin kepada pihak direksi.

Daftar Bacaan

Buku

A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional* (Ghalia Indonesia 2011).

Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan* (ed 2 , Indeks 2009).

Adisu Editus, dan Jehani Libertus, *Hak - Hak Pekerja Perempuan* (Visi media 2007).

Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, (Mandar Maju 2004).

Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern* (Gramedia 2011).

Jimly Asshiddiqie, *Impikasi Perubahan UUD 1945 Terhadap Pembangunan Hukum Nasional* (Jakarta 2005).

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Diluar Pengadilan* (Raja Grafindo Persada 2004).

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Pradnya Paramita 2007).

Sofyan Effendi, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Kumpulan Lengkap Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan (Ghalia-Indonesia 1985).

Laman

IHW, 'Ancaman Bui Bagi Penghalang Aktivis Serikat Pekerja' (Hukum Online 2008) <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20622/ancaman-bui-bagi-penghalang-aktivitas-serikat-pekerja>> diakses pada tanggal 23 september 2018.

Riani Rachmawati, 'Serikat Pekerja di Era Reformasi' (2007) <<http://rianirachmawati.Multipliy.com>>, diakses pada tanggal 12 Oktober 2018.

Tudi Project, 'Serikat Pekerja' (PSI, 2008) <<http://psi-tudiproject.atijembar.net>> diakses pada tanggal 12 Oktober 2018.

Yudhistira Nurnugroho, 'Bentuk- bentuk Serikat Pekerja/ Buruh' (Wartawarga 2010) < <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/01/bentuk-bentuk-serikat-pekerja-buruh/>>, diakses pada 12 Oktober 2018.