

## Sanksi Terhadap Instansi Pemerintah yang Menghalang-halangi Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

**Ari Riski Harianto**

Aririski111@gmail.com

Universitas Airlangga

### How to cite:

Ari Riski Harianto, 'Sanksi Terhadap Instansi Pemerintah yang Menghalang-halangi Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh' (2020) Vol. 3 No. 6 Jurist-Diction.

### Histori artikel:

Submit 1 September 2020;  
Diterima 22 September 2020;  
Diterbitkan 1 November 2020.

### DOI:

10.20473/jd.v3i6.22957



### Abstrak

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Kehadiran serikat pekerja/buruh pun diharapkan menjadi penyeimbang posisi pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Melalui keterwakilan serikat pekerja/buruh diharapkan aspirasi pekerja/buruh bisa disampaikan kepada pemberi kerja. Sehingga pembentukan maupun kehadiran dari serikat pekerja/buruh tersebut tidak boleh dihalang-halangi sedikitpun baik itu dari pengusaha selaku pemberi kerja maupun dari pemerintah. Permasalahannya adalah bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh ketika merasa haknya dihalangi untuk membentuk serikat pekerja/buruh. Penelitian dalam skripsi ini menggunakan tipe penelitian legal research, serta untuk memperoleh pemecahan masalah menggunakan metode statute approach, conceptual approach dan case approach. Berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa tindakan pemerintah dalam hal ini kepala Dinsosnaker Kota Sibolga diduga telah melanggar hak dari pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/buruh, yakni dengan cara melakukan pembatalan pencatatan yang telah dilakukan, serta tidak melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat bersama dengan pekerja/buruh.

**Kata Kunci:** Serikat Pekerja; Hak Pekerja; Kepala Dinsosnaker.

### Pendahuluan

Ketenagakerjaan berdasarkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada Pasal 1 angka (1) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. beberapa pihak yang dapat dibilang sangat penting dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan

pemberi kerja. Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (3) yakni adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan yang dimaksud dengan pemberi kerja dalam Pasal 1 angka (4) yakni adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang mana kedua pihak tersebut bersifat saling menguntungkan satu sama lain sehingga terdapat hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, subjek hukum yang melakukan hubungan hukum adalah pemberi kerja dengan pekerja/buruh.<sup>1</sup> Hubungan kerja terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Terbentuknya suatu hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja meskipun dalam hal ini pemberi kerja yang memberikan suatu upah atas apa yang telah dikerjakan pekerja/buruh tidak serta merta menjadikan pemberi kerja bertindak secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh tersebut. Terdapat hal-hal pekerja/buruh yang tidak boleh dirampas meskipun ia telah diberi upah, sebagaimana diketahui posisi dari seorang pekerja/buruh seringkali dianggap lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja. Memang secara yuridis yakni sebagaimana amanat dari konstitusi Pasal 27 ayat (1) yakni kedudukan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja adalah sama, akan tetapi secara sosial ekonomis kedudukannya tidak sama.

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan, selain itu pemberi kerja seringkali menganggap pekerja/buruh sebagai objek dalam hubungan kerja, serta pemberi kerja seringkali bersifat *her rim haus* (ibaratnya ini

---

<sup>1</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan; Teori dan Studi Kasus* (New Elmatara 2011).[75].

<sup>2</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Pradnya Paramita 2007).[41].

adalah rumahku terserah aku gunakan untuk apa) maksudnya adalah pemberi kerja adalah pemilik dari perusahaan itu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak pemberi kerja<sup>3</sup> padahal hakikatnya pekerja/buruh bersifat bebas dari tekanan pihak manapun. Mengingat kedudukannya yang lebih rendah daripada pemberi kerja ini lah diperlukan peran serta pemerintah guna melindungi dan menjamin tidak ada hak pekerja/buruh yang haknya dirampas secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja.

Salah satu hak pekerja/buruh yang seringkali dibatasi atau bahkan dirampas adalah mengenai kebebasan berserikat. Padahal hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang harus dilindungi dan jamin, *Government point out, that labor in Indonesia is a part of people importance and publik order. As the result, labour matters Indonesia is not only referred to labors and employersbut also become part of people importance so government must involve in it by issuing some rules and law*<sup>4</sup> yang mana terjemahan bebasnya adalah pemerintah menyatakan, bahwa buruh di Indonesia adalah bagian dari kepentingan rakyat dan ketertiban publik. Hasilnya, tenaga kerja tidak hanya ada di Indonesia. Secara konstitusional yakni sebagaimana diatur dalam konstitusi Pasal 28 yakni setiap warga negara memiliki hak kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan oleh Undang-undang, serta sejalan dengan hal tersebut untuk melaksanakan anamat dari konstitusi negara telah membentuk Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU 21/2000) pada Pasal 5 secara tegas menyebutkan bahwa setiap Pekerja/buruh berhak membentuk atau menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja atau serikat buruh berdasarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (1) UU 21/2000 yakni adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan

---

<sup>3</sup> Devi Rahayu, *Op.Cit.*[13].

<sup>4</sup> Ramli Lanny, *The Settlement Of The Industrial Relation Dispute in Indonesia, International Scientific Research Journal* (Studia Humanitatis 2019).[7].

bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini merupakan bentuk implementasi negara Indonesia yang telah meratifikasi konvensi *International Labour Organization* (selanjutnya disebut ILO) atau dapat diterjemahkan dengan Organisasi Perburuhan Internasional. Konvensi ILO nomor 87 tahun tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi telah diratifikasi dengan Keppres Nomor 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO 87. Dengan demikian mengenai kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh telah memiliki berbagai instrument hukum yang meligitimasi baik hukum nasional maupun hukum internasional.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, keberhasilan tujuan tersebut sangat tergantung dari kesadaran pekerja/buruh yang mengorganisasikan dirinya semakin baik baik organisasi itu, maka semakin kuat, sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam mewujudkan tujuannya.<sup>5</sup> Kehadiran serikat pekerja/buruh pun diharapkan menjadi penyeimbang posisi pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Melalui keterwakilan serikat pekerja/buruh diharapkan aspirasi pekerja/buruh bisa disampaikan kepada pemberi kerja.

Keinginan pekerja/buruh untuk membentuk organisasi pekerja/buruh tidak boleh dilarang dan dihalang-halangi, serta dalam rangka menggunkan hak tersebut pekerja/buruh dituntut untuk bertanggung jawab untuk menjaga kepentingan yang lebih luas yakni ketertiban umum, kepentingan bangsa dan negara, oleh karena itu penggunaan hak kebebasan berserikat dilaksanakan dalam kerangka hubungan yang industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Pembentukannya harus dilakukan secara demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab tanpa campur tangan dan pengaruh dari pihak manapun.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo Persada 2012).[47].

<sup>6</sup> Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan; Kebebasan Berserikat bagi Pekerja* (Mandar Maju 2004).[1].

Berdasarkan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang saling berkepentingan, sehingga terciptanya hubungan industrial. Hubungan industrial berdasarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (16) UU Ketenagakerjaan yakni adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan menurut Nawawi hubungan industrial adalah hubungan yang dilakukan antara pengusaha, para pekerja, dan pemerintah didalam suatu organisasi, yang berlandaskan etika untuk menciptakan dan memelihara keamanan dan ketentraman kerja di perusahaan, sehingga pengusaha dan para pekerja dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing secara baik.<sup>7</sup>

Hubungan industrial merupakan hubungan semua pihak terkait atau berkepentingan baik itu merupakan industri manufaktur maupun industri jasa dalam suatu perusahaan. Hubungan industrial Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut. Sedangkan dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja/buruh.

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia* (Bima Sumber Daya Manusia 2010).[407].

<sup>8</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* (Liberty 1996).[4].

Perselisihan mengenai hubungan industrial dewasa ini tidak hanya terjadi antara Pekerja/buruh dengan pemberi kerja saja, akan tetapi juga terjadi antara pekerja/buruh dengan pemerintah. Salah satu bentuk perselisihan yang terjadi adalah mengenai pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini sejalan dengan permasalahan antara serikat pekerja/serikat buruh yang ada di daerah Kota Sibolga dengan pemerintah yakni Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga (selanjutnya disebut Dinsosnaker). Sebagaimana yang telah diputus oleh Mahkamah Agung (MA) melalui putusan nomor 812 K/Pid.Sus/2015 yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Duduk perkara dalam perkara yakni pada mulanya pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinsosnaker melalui kepala Dinasnya atas nama Kepala Dinsosnaker Sanggaraja Sitompul (selanjutnya disebut Kepala Dinsosnaker) yang mana telah melakukan pencatatan terhadap organisasi Serikat Buruh / Serikat Pekerja Pengurus Komisariat Federasi Buruh Pelabuhan, Pelaut dan Nelayan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK F. BUPELA-SBSI) PT. Samudera Wisata Indah Sibolga sesuai dengan “Tanda Bukti Pencatatan” dengan Nomor Bukti Pencatatan 02 / DINSOSNAKER / V / 2012, tanggal 28 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker atas nama Kepala Dinsosnaker.<sup>9</sup> Namun selanjutnya pada tanggal 09 Agustus 2012 terbit surat dari Dinsosnaker Nomor 560 / 908.2012, tanggal 09 Agustus 2012 perihal Pembatalan Pencatatan PK F.BUPELA-SBSI yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker.<sup>10</sup>

Atas pembatalan pencatatan yang dilakukan oleh Kepala Dinsosnaker inilah timbul perselesaian antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pemerintah, karena timbul anggapan bahwa pembatalan pencatatan tersebut mengakibatkan PK F.BUPELA- SBSI menjadi illegal.<sup>11</sup> Adapun akibat lain atas pembatalan pencatatan tersebut adalah 13 (tiga belas) orang yang merupakan anggota dari PK F.BUPELA-SBSI mengundurkan diri organisasi tersebut. Hal tersebut tentu saja menimbulkan kerugian bagi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh PK F.BUPELA-SBSI.

---

<sup>9</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 812 K/Pid.Sus/2015.[2].

<sup>10</sup> *ibid.*

<sup>11</sup> *ibid.*

Berdasarkan putusan tersebut Kepala Dinsosnaker memang berwenang untuk mencabut surat tanda bukti pencatatan, hal tersebut karena memang setiap pejabat yang mengeluarkan suatu keputusan maka ia juga untuk membatalkan atau mencabut keputusan tersebut. Namun permasalahan selanjutnya adalah apakah pembatalan pencatatan yang dilakukan oleh Kepala Dinsosnaker tersebut telah sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, dalam arti tindakan pembatalan pencatatan tersebut telah sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik serta tidak merupakan perbuatan melanggar hukum. Karena memang Pemerintah dengan segala kekuasaan dan wewenang yang dimilikinya dapat saja melakukan perbuatan yang melanggar hukum terhadap masyarakat melalui keputusan yang telah ia terbitkan.

Bagaimana hal-hal sebagaimana telah diuraikan diatas menarik untuk dibahas tentang bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh anggota serikat pekerja/serikat buruh apabila merasa dirugikan oleh suatu produk keputusan yang telah dikeluarkan pemerintah dalam hal ini yakni Kepala Dinsosnaker.

## **Sejarah Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

### **Para Pihak dalam Hubungan Kerja:**

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

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja perusahaan yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan keluarganya. Di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000

tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terbagi menjadi dua yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan. Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan ialah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh diluar perusahaan ialah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan. Serikat Pekerja/Serikat Buruh membentuk federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun konferensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Adapun pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah bentukan dari sekurang-kurangnya 5 Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan gabungan dari sekurang-kurangnya 3 federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada dasarnya sebuah Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku, dan jenis kelamin.

b. Pemerintah

Pemerintah atau pemerintahan dalam hukum ketenagakerjaan diartikan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tidak akan tercapainya keadilan pada hubungan ketenagakerjaan, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai yang lemah. Pemerintah dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan pemerintah inilah hukum ketenagakerjaan bidang hubungan industri atau hubungan kerja akan menjadi adil. Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen ketenagakerjaan.



Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Artinya tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri menuturkan pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan sosial. Pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, keseragaman implementasi, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas. Secara umum pengawasan ketenagakerjaan diartikan seperangkat atau serangkaian kegiatan atau tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta tidak menyimpang pada rencana yang sudah ditetapkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya Pasal 177 menyatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud pada Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Lebih lanjut Pasal 178 ayat (1) menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dan pada ayat (2) menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden. Terakhir Pasal 180 menyatakan bahwa ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya untuk menjamin dilaksanakannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya disebut tentang Ketenagakerjaan serta pelaksanaannya maka dilaksanakan pengawasan ketenagakerjaan terpadu dengan tujuan mengawasi

pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memberi penerangan dan pembinaan kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Aturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan selain diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembinaan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Kesimpulannya adalah pemerintah dalam hal ini pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Sehingga memastikan segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Sejarah Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Diawali Gerakan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh pertama kali terbentuk di Indonesia pada abad ke 19, diawali dengan lahirnya *Nederland Indische Onderwys Genootschap* (NIOG) atau Serikat Pekerja Guru Hindia Belanda pada tahun 1879 yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Setelah itu lahir beberapa SP lainnya seperti; Pos Bond (serikat pekerja pos) 1905, *Cultuur Bond* dan *Zuiker Bond* (serikat pekerja perkebunan dan pekerja gula) 1906, serikat pekerja pemerintah 1907, serta *Spoor Bond* (serikat pekerja kereta api) 1913 organisasi ini berkembang menjadi militan, ketika berada di bawah pimpinan Semaun dan Sneevliet.

Di era tahun 1945 setelah kemerdekaan Indonesia meratifikasi jumlah konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia. Banyak undang-undang juga lahir sebagai bentuk ratifikasi dari konvensi tersebut, di masa ini pada 19 September 1945 terbentuklah Barisan Buruh Indonesia (BBI) dengan tujuan ikut serta mempertahankan

kemerdekaan Indonesia. Karena tujuannya bersifat umum, semua serikat buruh dianggap menjadi anggota BBI. Pada kongres di Solo, 17 November 1945, BBI mengalami perpecahan dalam dua kubu, yang ingin menjadi partai politik dan yang tetap bergerak di bidang sosial ekonomi. Kedua kubu ini melakukan kongres di Madiun pada 21 Mei 1946, di mana mereka mendirikan Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI) dengan tujuan meningkatkan taraf hidup anggotanya. Dalam perjalanannya GASBI bergabung dengan Gabungan Serikat Buruh Vertikal (GASBEV) pada 29 November 1946, dan berganti nama menjadi Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI).

Di tahun 1950-an terlahir berkisaran 150 serikat buruh tingkat nasional, ratusan serikat buruh lokal dan tujuh federasi serikat buruh. Dasar dan asasnya beraneka ragam, tetapi program dan kegiatannya dititikberatkan di bidang politik sehingga melupakan tugas utamanya membela dan memajukan kepentingan umum buruh. Dimasa liberal partai politik berkembang pesat dan banyak partai politik mendirikan serikat buruh sebagai *onderbouwdengan* dan mengumpulkan banyak anggota guna suara pemilihan umum 1955. Dengan keluarnya Peraturan Menteri Perburuhan No. 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh yang sifatnya liberalistik.

Setelah masa itu, Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan disahkan. Dimana yang mengakui keberadaan serikat buruh dalam pembuatan perjanjian perburuhan. Dan juga disahkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1958, undang-undang perjanjian perselisihan itu dinyatakan mulai berlaku sejak 1 Juni 1958.

Pada Era Orde Baru, yang diawali dengan terjadinya perubahan kekuasaan politik pada pertengahan 1960-an, yang dikenal sebagai era Pemerintahan Orde Baru. Masalah yang dihadapi Indonesia pada tahun 1966 dan 1967 cukup berat, terutama dalam hal penciptaan kesempatan kerja. Pada era ini pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahap 1 telah dimulai. Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita) I telah dimulai dengan melakukan berbagai usaha jangka pendek di bidang tenaga kerja dan penciptaan kesempatan kerja.

Di samping pelaksanaan survei pengupahan, pada 1971 telah dibentuk pula Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Tugas lembaga ini memberi pertimbangan-pertimbangan kepada pemerintah tentang kebijakan pengupahan yang sebaiknya ditempuh, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sedang di daerah-daerah yang terdapat banyak usaha-usaha industri dibentuk pula, Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. Memasuki masa Pembangunan Lima Tahun II, secara perlahan mulai terlihat ada perubahan cara pemerintah menangani sistem ketenagakerjaan.

Era reformasi, era ini dimulai dari gerakan reformasi pada 1998 sebagai reaksi terhadap krisis ekonomi, kondisi sosial dan politik yang diakibatkan karena berbagai sebab yang kompleks, termasuk membengkaknya utang luar negeri, kredit perbankan yang tidak terkendali, pemusatan kekuasaan eksekutif, kolusikorupsi-nepotisme (KKN), ekonomi biaya tinggi, dan konglomerasi usaha. Selain itu, reformasi juga didorong semangat deregulasi, privatisasi, liberalisasi ekonomi pasar, makin tingginya kesadaran akan hak-asasi manusia dan tuntutan demokratisasi.<sup>12</sup> Dalam era reformasi ini pula dihasilkan beberapa undang-undang yang dinilai dapat memperbaiki iklim demokrasi dalam sistem perburuhan di Indonesia.

Upaya pemerintah untuk memberikan dan melakukan jaminan dan perlindungan berserikat dan berkumpul bagi buruh yang dituangkan di dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.<sup>13</sup>

Pengertian Serikat Buruh yaitu Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja

---

<sup>12</sup> NN, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia* (ILO 2011).[16].

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2010).[85-86].

dan keluarganya. (Pasal 1 angka 17 UU No. 13 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).<sup>14</sup>

Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan dari kedudukan buruh yang lemah dan sehingga membutuhkan suatu wadah untuk menjadi kalangan yang kuat. Adanya wadah ini diupayakan guna menyambung aspirasi pekerja yang sedang mengalami masalah atau ketidakadilan dalam suatu perusahaan atau di laur. Suatu kebebasan berserikat dan berkumpul dimuat didalam konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam UU No.18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditunjukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perunding kolektif sukarela.<sup>15</sup>

### **Prosedur Pembentukan Serikat Buruh**

Menurut Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 5 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, setiap bekerja/buruh berhak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh (Pasal 5 ayat (2) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Federasi ini dapat dibentuk sekurang-kurangnya lima (5) serikat pekerja. Sedangkan konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk sekurang-kurangnya tiga (3) federasi serikat pekerja.

### **Urgensi Keberadan Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Dasar Hukum Pembentukan Serikat Kerja/Serikat Buruh: Lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 21 Tahun 2000 sebagai ketentuan yang menjadi dasar hukum pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, maka sudah seharusnya pekerja/buruh membentuk suatu wadah yang terorganisasi dengan baik guna

---

<sup>14</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Raja Grafindo Persada 2008).[22].

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*[79].

memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan pekerja/buruh dan keluarganya.

Urgensi Pembentukan Serikat Kerja/Serikat Buruh: Keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tak hanya penting bagi buruh/pekerja saja, akan tetapi juga sampai kepada keluarga dari buruh/pekerja itu sendiri. Melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh para anggota akan senantiasa aktif memperjuangkan peningkatan kesejahteraan bagi seluruh anggota bahkan keluarga, tentunya sesuai dengan hak yang sepatutnya diterima.

Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Sebagai sebuah organisasi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga merupakan hal yang fundamental, karena berdasarkan hal tersebut suatu organisasi dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal lain adalah sebagai landasan dalam mengambil segala keputusan serta membantu memfokuskan hal apa saja yang hendak dicapai. Tentunya semua anggota wajib untuk senantiasa bertindak sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang telah dibuat dan disepakati juga pasti tidak bertentangan dengan hukum dalam arti pasti sesuai dengan koridor hukum yang berlaku, sehingga dengan mempertanggungjawabkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga maka diharapkan keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak melanggar hukum dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Wewenang Pemerintah dalam Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

Berdasarkan kewenangan yang dibahas dalam Jurnal ini yakni sumber/cara memperoleh kewenangan merupakan wewenang atribusi. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Kepmenakertrans 16/2001 yakni bahwa yang instansi ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menanggukuhkan pencatatan.

Perbuatan Kepala Dinsosnaker yang telah menerbitkan surat tanda bukti pencatatan telah sesuai dengan wewenang atribusi yang telah dimilikinya. Selain

itu tindakan Kepala Dinsosnaker yang juga telah menerbitkan surat pembatalan pencatatan pun juga masih dalam kewenangannya, dalam arti ia telah bertindak sebagaimana frasa “menangguhkan pencatatan” pada Pasal 2 Kepmenakertrans 16/2001. Selain itu perbuatan Kepala Dinsosnaker dalam hal ia telah menerbitkan surat pembatalan pencatatan sehingga dapat dikatakan ia telah mencabut KTUN yang telah ia keluarkan yakni surat tanda bukti pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut, hal ini merupakan implementasi dari asas *contrarius actus*. Dalam hukum administrasi asas *contrarius actus* adalah ketika suatu badan atau pejabat tata usaha negara yang menerbitkan KTUN maka dengan sendirinya juga badan atau pejabat tata usaha yang bersangkutan berwenang untuk membatalkannya.

Menjadi permasalahan adalah apakah penerbitan surat pembatalan pencatatan tersebut secara substantif telah memenuhi peraturan perundang-undangan serta asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi masyarakat khususnya serikat pekerja/serikat buruh tersebut. Namun tidak bisa serta merta dikatakan bahwa surat pembatalan yang telah diterbitkan oleh Kepala Dinsosnaker tersebut telah melanggar hukum. Hal ini karena adanya asas praduga *rehtmatig* (*vermoeden van rehtmatigheid* atau *praesumptio iustae causa*) asas ini mengandung makna bahwa setiap tindakan penguasa selalu harus dianggap *rehtmatig* sampai ada pembatalannya.<sup>16</sup> Sehingga dengan adanya asas tersebut jika ada suatu gugatan TUN yang dilakukan terhadap surat pembatalan pencatatan tersebut pun demikian juga tidak menunda pelaksanaan surat pembatalan pencatatan tersebut sesuai sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (1) UU 5/1986. Oleh karena itu Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merasa kepentingan dirugikan atau yang terkena akibat hukum karena terbit surat pembatalan pencatatan tersebut dapat mengajukan gugatan TUN melalui PTUN.

Mengenai suatu KTUN yang melanggar hukum Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mengajukan gugatan tindakan melanggar hukum yang dilakukan pemerintah tersebut ke PTUN, hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Mahkamah

---

<sup>16</sup> Philipus M. Hadjon, *et al.*, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Gajahmada University Press 2008).[313].

agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Tindakan Pemerintah dan Kewenangan Mengadili Perbuatan Melanggar Hukum oleh Badan atau Pejabat Pemerintahan (onrechtmatige overheidsdaad) (selanjutnya disebut Perma 2/2019). Adapun yang dimaksud sengketa perbuatan melanggar hukum oleh Badan atau Pejabat Pemerintahan (onrechtmatige overheidsdaad) adalah sengketa yang didalamnya mengandung tuntutan untuk menyatakan tidak sah atau batalnya tindakan Pejabat Pemerintahan, atau tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat beserta ganti rugi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sesuai pengertian Pasal 1 angka 4 Perma 2/2019.

### **Upaya Hukum yang dapat dilakukan Serikat Pekerja/Serikat Pekerja**

Pengajuan Kepada Pengadilan Tata Usaha Negara:

Serikat Pekerja/Serikat Buruh bisa membuat laporan kepada ombudsmen dengan berdasar pada Pasal 23 UU Ombudsmen yaitu Setiap warga negara Indonesia atau penduduk berhak menyampaikan Laporan kepada Ombudsman. Lalu akan di periksa dengan berdasar pada Pasal 25 UU Ombudsman.

Pihak yang melanggar atau bahkan tidak mentaati maka dapat di kenakan sanksi sebagaimana yang di atur dalam Pasal 39 UU Ombudsmen yang berbunyi: Terlapor dan atasan Terlapor yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1), ayat (2), atau ayat (4) dikenai sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Gugatan Terhadap KTUN yang dianggap merugikan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara:

Kepala Dinsosnaker dapat dikatakan telah melanggar AUPB yakni asas kepastian hukum. Sebagaimana diketahui sebelum terbit surat pembatalan pencatatan terlebih dahulu telah diterbitkan surat tanda bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19 UU 21/2000. Walaupun pembatalan atas surat tanda bukti pencatatan tersebut dibenarkan oleh perundang-undangan yakni memang



Kepala Dinsosnaker memiliki wewenang untuk menerbitkan surat pembatalan pencatatan tersebut. Namun berdasarkan uraian fakta hukum yang tercantum dalam putusan bahwa atas permasalahan yang terjadi tersebut telah dilakukan perundingan yang mana hasil kesepakatannya adalah Kepala Dinsosnaker akan melakukan pencatatan kembali berdasar hal itu maka syarat pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut telah memenuhi syarat-syarat pembentukan dan tidaklah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu juga tindakan Kepala Dinsosnaker yang tidak melaksanakan kesepakatan tersebut juga merupakan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta tidak mencerminkan AUPB.

Terbitnya surat pembatalan pencatatan serta tidak dilaksanakannya kesepakatan akan melakukan pencatatan kembali oleh Kepala Dinsosnaker telah merugikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut. Kerugiannya adalah jelas termuat secara eksplisit sebagaimana diatur dalam Pasal 25 UU 21/2000 yang memuat hak-hak yang dimiliki oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah dicatitkan (telah mendapat tanda bukti pencatatan). Oleh karena hal tersebut maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki hak gugat atas KTUN tersebut. Sehingga berdasarkan Pasal 53 ayat (1) UU 5/1986 yakni Seseorang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada Pengadilan yang berwenang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi.

### **Analisis Putusan MA (Putusan Nomor 812 K/Pid.Sus/2015)**

Kasus Posisi:

Permasalahan antara serikat pekerja/serikat buruh yang ada di daerah Kota Sibolga dengan pemerintah yakni Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga (selanjutnya disebut Dinsosnaker). Sebagaimana yang telah diputus oleh Mahkamah Agung (MA) melalui putusan nomor 812 K/Pid.Sus/2015 yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Duduk perkara dalam perkara yakni pada mulanya pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinsosnaker melalui kepala Dinasnya atas nama Kepala Dinsosnaker Sanggaraja Sitompul, S.H. (selanjutnya disebut Kepala Dinsosnaker) yang mana telah melakukan pencatatan terhadap organisasi Serikat Buruh / Serikat Pekerja Pengurus Komisariat Federasi Buruh Pelabuhan, Pelaut dan Nelayan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK F. BUPELA-SBSI) PT. Samudera Wisata Indah Sibolga sesuai dengan “Tanda Bukti Pencatatan” dengan Nomor Bukti Pencatatan 02 / DINSOSNAKER / V / 2012, tanggal 28 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker atas nama Kepala Dinsosnaker.<sup>17</sup> Namun selanjutnya pada tanggal 09 Agustus 2012 terbit surat dari Dinsosnaker Nomor 560 / 908.2012, tanggal 09 Agustus 2012 perihal Pembatalan Pencatatan PK F.BUPELA-SBSI yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker.<sup>18</sup>

Atas pembatalan pencatatan yang dilakukan oleh Kepala Dinsosnaker inilah timbul perselesihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pemerintah, karena timbul anggapan bahwa pembatalan pencatatan tersebut mengakibatkan PK F.BUPELA-SBSI menjadi illegal.<sup>19</sup> Adapun akibat lain atas pembatalan pencatatan tersebut adalah 13 (tiga belas) orang yang merupakan anggota dari PK F.BUPELA-SBSI mengundurkan diri organisasi tersebut. Hal tersebut tentu saja menimbulkan kerugian bagi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh PK F.BUPELA-SBSI.

Berdasarkan putusan MA tersebut terlihat upaya campur tangan pemerintah secara nyata yakni dengan membatalkan sendiri surat pencatatan yang telah dikeluarkan oleh instansi terkait hal ini bukankah berkonotasi dengan asas yang diatur dalam UU 21/2000 yang mana salah satu asas yang dianut adalah bebas dalam arti pekerja/buruh dalam membentuk serikat pekerja/serikat buruh bersifat bebas yakni tanpa ada campur tangan atau pengeruh dari pihak manapun. Tentu saja hal tersebut dapat dikatakan sebagai usaha untuk menghalangi atau mengurangi kemerdekaan berserikat.

---

<sup>17</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor 812 K/Pid.Sus/2015, *Op.Cit.*[2].

<sup>18</sup> *ibid.*

<sup>19</sup> *ibid.*

Dakwaan:

Kepala Dinsosnaker SANGGARAJA SITOMPUL pada hari Jumat, tanggal 10 Agustus 2012 atau setidaknya-tidaknya pada waktu lain dalam tahun 2012, bertempat di Jalan Horas Nomor 134, Kelurahan Pancuran Pinang, Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara, atau setidaknya-tidaknya pada suatu tempat yang termasuk dalam wilayah hukum Pengadilan Negeri Sibolga, menghalanghalangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/ atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja / buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja / serikat buruh.

Perbuatan tersebut dilakukan Kepala Dinsosnaker dengan cara sebagai berikut Bahwa pada tanggal 28 Juli 2012, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga telah melakukan pencatatan terhadap organisasi Serikat Buruh /Pekerja Pengurus Komisariat Federasi Buruh Pelabuhan, Pelaut dan Nelayan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK F. BUPELA-SBSI) PT. Samudera Wisata Indah Sibolga sesuai dengan “Tanda Bukti Pencatatan” dengan Nomor Bukti Pencatatan 02 / DINSOSNAKER / V / 2012, tanggal 28 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga atas nama SANGGARAJA SITOMPUL, S.H. (Kepala Dinsosnaker), selanjutnya pada hari Kamis, tanggal 09 Agustus 2012 pihak PT. Samudera Wisata Indah, yakni Saksi MARYADHIE selaku Manager Operasional PT. Samudera Wisata Indah memberikan kepada Saksi SORAKHMAT TELAUMBANUA yang merupakan karyawan PT. Samudera Wisata Indah dan juga anggota PK F. BUPELA – SBSI PT. Samudera Wisata Indah Sibolga berupa Surat dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Nomor 560/908.2012, tanggal 09 Agustus 2012 perihal Pembatalan Pencatatan PK F.BUPELA-SBSI yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker. Kemudian pada hari Jumat, tanggal 10 Agustus 2012 sekira pukul 10.00 WIB di Jalan Horas Nomor 134 Kelurahan

Pancuran Pinang, Kota Sibolga Saksi SORAKHMAT TELAUMBANUA menyerahkan kepada Pengurus Komisariat (PK) F BUPELA SBSI Sibolga, yakni kepada Saksi BINSAR TAMBUNAN selaku Ketua DPC berupa fotokopi Surat tentang Pencabutan Pencatatan Pengurus Komisariat (PK) F BUPELA SBSI Sibolga dan Surat Pengunduran Diri Saksi SORAKHMAT TELAUMBANUA dan pada saat itu Saksi SORAKHMAT TELAUMBANUA mengatakan kepada Saksi BINSAR TAMBUNAN bahwa F.BUPELA SBSI illegal karena pencatatan sudah dibatalkan/dicabut. Mendengar hal tersebut, Saksi BINSAR TAMBUNAN marah-marah dan pada saat itu juga 13 (tiga belas) orang anggota F. BUPELA SBSI PT. Samudera Wisata Indah lainnya juga menyampaikan surat pengunduran diri kepada Saksi BINSAR TAMBUNAN.

Selanjutnya pada tanggal 04 Oktober 2012 sekira pukul 11.00 WIB telah dilakukan penyelesaian (mediasi) hubungan industrial secara tripartit yang dilaksanakan di ruang kerja Kepala Dinsosnaker yang dihadiri oleh Saksi BINSAR TAMBUNAN, BASRAMON TANJUNG, S.Sos dan Kepala Dinsosnaker sendiri dengan kesimpulan, pencabutan sementara pencatatan SBSI Sibolga Tapanuli Tengah dipulihkan kembali (pencatatan kembali) dengan menjalin komunikasi dan harmonis, adanya kompensasi kerugian SBSI berbentuk materi sesuai dengan Pasal 43 UU 21/2000, namun hingga saat ini hasil kesepakatan tersebut belum terealisasi. Bahwa berdasarkan keterangan ahli AGUS BAMBANG HERMANTO, S.S., M.Pd, Surat Nomor 560/908/2012 tanggal 09 Agustus 2012 perihal Pembatalan Pencatatan PK F BUPELA SBSI yang ditandatangani oleh Kepala Dinsosnaker selaku Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga terdapat unsur “intimidasi”, yaitu pada kalimat “untuk sementara kami batalkan atau dicabut kembali” yang artinya PK F BUPELA – SBSI PT. Samudera Wisata Indah Sibolga dipaksa untuk tidak melakukan kegiatan di PT. Samudera Wisata Indah Sibolga sampai batas waktu yang tidak ditentukan, dan berdasarkan keterangan ahli Prof. Dr. EDIWARMAN, S.H., M.Hum. bahwa Kepala Dinsosnaker selaku Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Sibolga tidak berwenang melakukan pencabutan/membatalkan pencatatan terhadap suatu organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sedangkan

yang berwenang adalah Pengadilan sesuai Pasal 38 Ayat (1) UU 21/2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Perbuatan Kepala Dinsosnaker sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 28 Jo. Pasal 43 UU 21/2000.

Pertimbangan Putusan Hakim dan Analisis:

Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut menjelaskan unsur menghalang-halangi atau memaksa pekerja / buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan / atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, melakukan kampanye anti pembentukan pekerja /serikat buruh tidak terpenuhi.

Pertimbangan hakim tersebut berdasarkan sebagaimana diatur Pasal 28 jo Pasal 43 UU RI No.21/2000 dengan tidak terpenuhinya unsur kedua dari, maka dengan sendirinya pula unsur ke-1 “barang siapa” tidak terpenuhi pula, sehingga dengan demikian Kepala Dinsosnaker tidak terbukti melakukan Tindak Pidana : “Menghalang-halangi pekerja atau buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh”.

Berdasarkan pertimbangan majelis hakim tersebut diatas, yang mana pada pokoknya bahwa unsur barang siapa tidak terpenuhi karena berdasarkan Pasal 28 UU 21/2000 tindakan Kepala Dinsosnaker yang telah menerbitkan tanda bukti pencatatan namun selanjutnya Kepala Dinsosnaker mengeluarkan surat pembatalan pencatatan tentu saja hal tersebut telah merugikan serikat buruh yang mana berakibat pada beberapa anggota dari serikat perkerja/serikat buruh mengundurkan diri.

Mengenai pertimbangan majelis hakim yang menyatakan bahwa Kepala Dinsosnaker tidak terbukti melakukan Tindak Pidana : “Menghalang-halangi pekerja atau buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh”. Padahal dengan diterbitkannya surat pembatalan pencatatan tersebut telah menghalangi serikat pekerja / serikat buruh untuk menjalankan kegiatannya hal tersebut terbukti

dengan adanya beberapa anggota serikat pekerja / serikat buruh yang mengundurkan diri. Sehingga dapat dipastikan terganggunya sejumlah kegiatan atau program kerja yang akan dilaksanakan serikat pekerja / serikat buruh.

Bahwa Kepala Dinsosnaker juga tidak beritikad baik, hal ini berdasarkan tidak direalisasinya kesepakatan dengan penyelesaian perselesaian hubungan industrial secara tripartit yang mana kesepakatannya adalah pencatatan kembali. Tindakan Kepala Dinsosnaker yang tidak melaksanakan hasil kesepakat secara tripartit tersebut merupakan bentuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja / serikat buruh, sehingga sudah sepatutnya Kepala Dinsosnaker dinyatakan terbukti bersalah secara sah dan meyakinkan telah melakukan penghalang-halangan terbentuknya serikat pekerja / serikat buruh.

### **Kesimpulan**

Urgensi dari keberadaan serikat pekerja/serikat buruh ialah pada pokoknya untuk melindungi dan membela hak dan kepentingan kaum pekerja/buruh. Kehadiran serikat pekerja/buruh pun diharapkan menjadi penyeimbang posisi pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Melalui keterwakilan serikat pekerja/buruh diharapkan aspirasi pekerja/buruh bisa disampaikan kepada pemberi kerja. Agar kebebasan berserikat itu memiliki legitimasi, serikat pekerja/serikat buruh yang hendak dibentuk harus berdasar pada peraturan perundangan-undangan terkait yang mengatur mengenai pembentuk, pemberitahuan dan pencatatannya sehingga serikat pekerja/serikat buruh memiliki hak-hak sebagaimana yang ditetapkan oleh UU 21/2000. Perbuatan Kepala Dinsosnaker yang telah menerbitkan surat tanda bukti pencatatan telah sesuai dengan wewenang atribusi yang telah dimilikinya. Selain itu tindakan Kepala Dinsosnaker yang juga telah menerbitkan surat pembatalan pencatatan pun juga masih dalam kewenangannya yang merupakan implementasi dari asas *contrarius actus*.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh guna melindungi dan menjamin hak dan kepentingannya. Untuk membentuk suatu serikat pekerja/serikat buruh wajib berdasarkan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Apabila hal tersebut telah terpenuhi, maka badan atau pejabat tata usaha negara seharusnya segera menerbitkan surat tanda bukti pencatatan agar Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut memiliki hak-hak sebagaimana tertuang dalam Pasal 25 UU 21/2000.

Surat pembatalan pencatatan yang telah diterbitkan oleh Kepala Dinsosnaker merupakan suatu KTUN. Dengan terbitnya KTUN tersebut terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang kepentingannya dirugikan, serta KTUN tersebut juga telah melanggar hukum dan tidak mencerminkan AUPB yakni asas kepastian hukum. Padahal sebagaimana diketahui berdasar permasalahan tersebut Kepala Dinsosnaker telah dilakukan perundingan dengan mediator yang mana hasil dari perundingan tersebut adalah akan melakukan pencatatan kembali. Pun demikian pembentukan seerikat buruh/serikat pekerja tersebut juga telah memenuhi syarat-syarat pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sehingga berdasar UU 21/2000 Kepala Dinsosnaker berkewajiban untuk memberikan surat tanda bukti pencatatan. Serta atas sengketa tersebut dapat diajukan gugatan TUN ke PTUN.

Seharusnya hasil kesepakatan perundingan tentang pencatatan kembali dilaksanakan oleh Kepala Dinsosnaker. Namun apabila tidak maka dapat dilakukan gugatan TUN ke PTUN, hal tersebut karena surat pembatalan pencatatan merupakan suatu KTUN. Serta atas terbitnya KTUN tersebut serikat buruh/serikat pekerja maka kepentingannya telah dirugikan yakni tidak memiliki hak-hak sebagaimana tertuang dalam Pasal 25 UU 21/2000. Serta KTUN tersebut juga telah melanggar hukum dan tidak mencerminkan AUPB yakni asas kepastian hukum, yang nantinya dalam petitum dapat dimohonkan agar KTUN dinyatakan tidak sah atau batal serta mewajibkan Kepala Dinsosnaker untuk melakukan pencatatan kembali, bila diperlukan dapat disertai dengan tuntutan ganti rugi.

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

Zainal Asikin et al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Raja Grafindo Persada 1993).

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja

(Raja Grafindo Persada 2007).

Zaeni Asyhadie, Hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Raja Grafindo Persada 2008).

Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, (Penerbit Indeks, 2009).

Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Raja Grafindo Persada 2003).

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Raja Grafindo Persada 2012).

NN, Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia (ILO 2011).

Sentanoe Kertonegoro, Gerakan Serikat Pekerja (Yayasan Tenaga Kerja Indonesia 2001).

Philiipus et al. M. Hadjon, Philiipus, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Gajahmada University Press 2008).

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

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Edisi Revisi (Prenadamedia Group 2016).

Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar) (Liberty 1996).

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

Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan; Teori dan Studi Kasus (New Elmaterra 2011).

Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia (Bima Sumber Daya Manusia 2010).

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat) (Rajawali Pers 2001).

R. Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum (Sinar Grafika 1993).

Suratman, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Indeks 2010).

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Sinar Grafika 2010).



Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Yayasan Obor Indonesia 2008).

### **Jurnal**

Candra Uchang, 'Model Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004' (2017) *Wawasan Yuridika* Vol. 1 No. 1.

Lanny Ramli, 'The Settlement Of The Industrial Relation Dispute in Indonesia, *International Scientific Research Journal*' (2019) *Studia Humanitatis* No 2.

Phillipus M. Hadjon, 'Tentang Wewenang' (1997) *Yuridika* No. 5 & 6 Tahun XII.

### **Laman**

Achmad, Fauzi, 'Pengawasan Ketenagakerjaan diperlukan untuk kurangi Tenaga Kerja Asing' <<http://ekonomi.kompas.com/read>>.

NN, 'Bahaya yang Mengintai Akibat Hubungan Sedarah' <<http://www.alodokter.com/bahaya-yang-mengintai-akibat-hubungan-sedarah>>.

Swarinata, Vivi, Bambang Sugiri, dan Nurini Aprilianda, 'Kriminalisasi Inses (Hubungan Seksual Sedarah) Dalam Perspektif Pembaharuan Hukum Pidana' <<https://media.neliti.com/media/publications/118436-ID-kriminalisasi-inses-hubungan-seksual-sed.pdf>>.

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**