

Pemenuhan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh

Asifa Maulidya¹, Beni Hidayat²

^{1,2} Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia
Jl. Brawijaya, Tamantiro, Kasihan, Bantul, Yogyakarta
E-mail: ¹asifa.maulidya.2015@law.umy.ac.id; ²beni@umy.ac.id

Info Artikel

Diajukan:22-02-2020

Direview:21-03-2020

Direvisi:26-03-2020

Diterima:01-04-2020

DOI: 10.18196/mls.v1i2.8343

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh. Dan untuk mengetahui dan mengkaji yang menghambat Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Penelitian ini dilakukan secara normatif dan empiris yang mengedepankan studi pustaka dengan basis data sekunder, yaitu: bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, didukung oleh data primer yang berbasis data dari lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan responden yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dianalisis secara kuantitatif. Hasil analisis disajikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan hak berserikat pada perusahaan di Kabupaten Sleman belum seluruhnya berjalan dengan maksimal, dikarenakan kurangnya penyuluhan hukum terhadap masyarakat khususnya pekerja dan pengusaha, sehingga para pekerja dan pengusaha masih banyak yang belum memahami tentang fungsi serikat pekerja. Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan hak berserikat pada perusahaan di Kabupaten Sleman adalah perusahaan tidak memberikan izin kepada karyawannya untuk berserikat atau mengikuti serikat pekerja.

Kata kunci : berserikat, pekerja, pelaksana.

1. Pendahuluan.

Negara Republik Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang memiliki tujuan mewujudkan tata kehidupan negara dan bangsa yang adil dan sejahtera, aman, tentram, dan tertib, serta menjamin kedudukan hukum yang sama bagi warga masyarakat. Negara hukum yang dianut di Indonesia adalah negara hukum yang demokratis yang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik”, ayat (2) menyebutkan “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan ayat (3) nya menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain. Kehidupan

bersama itu menyebabkan adanya interaksi atau hubungan satu sama lain. Interaksi atau hubungan yang menyenangkan atau sebaliknya, yaitu hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

Dalam hal ini hubungan industrial pun juga rawan konflik dan tidak selamanya harmonis. Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Ketidaksetaraan hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadikan ketidakharmonisan dalam hubungan industrial, sehingga menjadikan hubungan tersebut sebagai hubungan yang cenderung eksploitatif dan bersifat sepihak.

Hak atas kebebasan berserikat sebagai hak dasar bagi pekerja untuk berorganisasi diwujudkan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada apa pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Dalam hubungan industrial yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila, pekerja berhak untuk mendirikan serikat pekerja dengan bebas, mandiri, dan demokratis. Serikat pekerja merupakan aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan dalam memperjuangkan berbagai kepentingan pekerja yang sering berada pada posisi yang lemah.

Dasar hukum bagi kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat di Indonesia sebagai wujud dari negara yang menganut konsep demokrasi adalah Pasal 28 UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran secara lisan dan tulisan dari sebagainya ditetapkan Undang Undang”. Dasar hukum tersebut menjadi pedoman bagi pembentukan organisasi pekerja dan organisasi informal lainnya di Indonesia.

Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan kepentingan dan keluarganya serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi diri pekerja sebagai anggota masyarakat. Namun dalam menggunakan hak tersebut pekerja tetap harus bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu penggunaan hak tersebut harus dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial Pancasila. Hal ini berguna agar tercapai keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tidak hanya perubahan sikap mental dan sikap sosial pelaku-pelakunya yang dibutuhkan dalam mengembangkan hubungan industrial ini, tetapi juga diperlukan pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan organisasi pekerja. Tujuannya agar serikat pekerja memahami hak dan kewajibannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan pelaksanaan hak berserikat pekerja pada perusahaan di kabupaten Sleman setelah berlakunya Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif secara faktual pada setiap peristiwa tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian hukum empiris dilakukan melalui studi lapangan untuk mencari dan menentukan sumber hukum dalam arti sosiologis sebagai keinginan dan kepentingan yang ada didalam masyarakat.¹

2.2. Data Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis data yang diperlakukan, jenis-jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dalam masyarakat. Sumber data primer yaitu data yang di ambil dari sumbernya atau dari lapangan, melalui wawancara berdasarkan pedoman wawancara dengan pihak yang berkepentingan atau responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan melalui literatur, dokumen resmi, peraturan perUndang Undangan, buku-buku ataupun kamus sebagai penunjang data. Bahan-bahan hukum yang bisa dijadikan obyek kepustakaan meliputi bahan hukum primer, hukum sekunder, dan tersier, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer diperoleh dan secara langsung digunakan dalam penelitian ini terdiri dari ;

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh.
- 4) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998
- 5) Keputusan Menteri Perindustrian Dan Perdagangan Republik Indonesia Nomor 12/MPP/KEP/1/1998 Tentang Ketentuan Umum Di Bidang Ekspor.
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu untuk proses analisis, yaitu:

¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Yogyakarta, hlm. 25.

- 1) Buku-buku tentang ilmu hukum secara umum;
 - 2) Buku-buku tentang perjanjian;
 - 3) Buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan;
 - 4) Makalah dan hasil penelitian tentang ketenagakerjaan;
 - 5) Artikel, modul, makalah, dan bahan-bahan lain dari media internet terkait dengan permasalahan yang diteliti
- c. Bahan Hukum Tersier
- Bahan hukum yang dapat menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu:
- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia;
 - 2) Kamus Hukum;
 - 3) Data yang bersumber dari internet yang dapat diakses untuk kepentingan penelitian.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Dengan melakukan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji pada pustaka, perundang-undangan, buku hukum, tulisan para ahli dan literatur pendukung yang berkaitan dengan materi penelitian yaitu Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

2. Wawancara

Dalam mengumpulkan data, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik wawancara. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan yang mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan dari responden dan narasumber terkait permasalahan Pelaksanaan Hak Berserikat Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Sleman Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh dengan menggunakan alat wawancara yaitu pedoman wawancara.

2.4. Responden

Dalam penelitian yang akan dilakukan, yang menjadi subyek penelitian penulis adalah responden dan narasumber. Responden adalah seseorang atau individu yang akan memberikan respons terhadap pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti.²

1. Responden yang dipilih untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah Mediator Bidang Hubungan Industri & Kesejahteraan Pekerja Atau pejabat Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kabupaten Sleman.

² Dr Mukti Fajar ND&Yulianto Achmad, MH.,2009, Dualisme Penelitian hukum NORMATIF & EMPIRIS, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,hlm 174

2. Responden yang dipilih untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah Pengurus serikat pekerja sebanyak 4 orang dari 4 perusahaan di Kabupaten Sleman;

2.5. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menetapkan sampel, peneliti menggunakan metode Random Sampling, yaitu dengan menentukan sampel secara acak yaitu setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

2.6. Lokasi Penelitian.

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data dalam penelitian penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di wilayah Kabupaten Sleman.

2.7. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis kualitatif yaitu kemampuan nalar dan logika peneliti dalam menghubungkan data dan informasi yang diperoleh yang kemudian diinterpretasikan data dan informasi tersebut menjadi berupa kata-kata atau angka-angka secara sistematis dan mendalam. Teknik kualitatif akan memberikan gambaran representative dan pengetahuan lebih detail dari sebuah kasus.

3. Hasil dan Pembahasan.

Sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Maka sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial yang berlandaskan dengan nilai sosial budaya bangsa Indonesia

Konsep hubungan industrial yang berlandaskan dengan nilai sosial budaya bangsa Indonesia dikemas dalam suatu sistem Hubungan Industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan nilai dari keseluruhan sila dalam Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang dalam kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Dalam sistem produksi, pada dasarnya kelompok pengusaha dan pekerja saling membutuhkan. Pekerja hanya dapat bekerja apabila pengusaha membuka tempat kerja baginya dan pengusaha beruntung jika ada pekerja yang bekerja menjalankan perusahaannya. Namun saling ketergantungan itu tidak seimbang. Pekerja tidak dapat hidup jika mereka tidak bekerja dan mereka tidak dapat bekerja kecuali diberi pekerjaan oleh pengusaha, sedangkan pengusaha tidak mempunyai pendapatan jika perusahaan tidak berjalan, tetapi pengusaha masih bisa bertahan hidup dengan modal yang

dimilikinya. Dengan demikian, kelompok pengusaha merupakan kelas yang kuat dan kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah.

Hubungan sosial antara pekerja dan pengusaha dengan demikian bermuatan konflik fundamental karena bersifat sepihak dan eksploitatif.³ Dalam industrialisasi, pengusaha sebagai pemilik faktor produksi semakin kaya sedangkan pekerja tetap dalam kondisi miskin.⁴ Kedudukan yang tidak seimbang itu menjadikan hubungan antara kelas yang kuat dan kelas yang lemah menjadi hubungan kekuasaan, kelas yang satu berkuasa atas kelas yang lain.

Ketidaksetaraan sosial dan ketidakseimbangan hubungan industrial seperti itu menyebabkan konflik industrial.⁵ Konflik industrial tersebut bisa menguat pada saat mendapat pengaruh *eksternal* sehingga dalam tingkatan tertentu dapat berkembang dan menjadi aktual.⁶ Dalam realitanya posisi yang lemah dalam suatu hubungan industrial mengakibatkan para pekerja tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasikan dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mencapai tujuannya. Untuk memperkuat kedudukan para pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila, maka perlu dibentuk sebuah wadah atau organisasi yang dapat membantu para pekerja memperjuangkan hak-hak dan tujuannya yaitu berupa serikat pekerja.

Keberadaan serikat pekerja yang merupakan implementasi hak kebebasan berserikat juga dijamin oleh hukum. Kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia dan bersifat *eksistensial* karena menyatu dengan manusia.⁷ Cakupan kebebasan dalam berserikat bagi pekerja sangat luas karena termasuk juga kebebasan memilih serikat pekerja atau menolak menjadi anggota serikat pekerja manapun.⁸

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia dijamin secara konstitusional dalam UUD 1945 Pasal 28 E ayat (3) yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian tidak ada alasan bagi pemerintah maupun *stake holder* yang lain di Indonesia untuk tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan hak kebebasan berserikat, dengan kata lain tidak ada alasan untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

³ Susetiawan, 2000, *Konflik Sosial, Kajian Sosiologis, Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar. hlm. 11.

⁴ Hariyanto, 1991, *Elit, Massa dan Konflik, PAU-Studi Sosial*, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada. hlm. 53-54.

⁵ Irving M. Zeitlin, 1995, *Memahami Kembali Sosiologi*, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada. hlm. 21-22.

⁶ Stephen K. Sudarsono, 1995, *Sosiologi Makro Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*, Raja Jakarta, Grafindo Persada. hlm. 49-50.

⁷ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung, Mandar Maju. hlm. 101.

⁸ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm. 152.

Menurut Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab, guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dilihat dari definisi tersebut, tujuan serikat pekerja lebih bersifat sosial ekonomis dari pada bersifat politis. Tujuan sosial ekonomis tersebut terutama berupa kelayakan dalam hal upah, syarat dan kondisi kerja, hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan, dan jaminan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja mempunyai tujuan dan fungsi.

Sesuai dengan tujuan, fungsi dan manfaat tersebut, setiap serikat pekerja idealnya akan selalu berusaha memperjuangkan nasib para anggotanya supaya menjadi lebih baik. Pemanfaatan serikat pekerja dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis.⁹ Dalam memperjuangkan tuntutannya, serikat pekerja tidak selalu mengajukan kepada pengusaha tetapi juga kepada pemerintah. Hal ini sesuai dengan sifat hukum perburuhan yang dapat bersifat privat dan bersifat publik karena hukum perburuhan selain mengatur tentang relasi antara pekerja dan pengusaha juga mengatur tentang *intervensi* pemerintah terhadap relasi antara pekerja dengan pengusaha.

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 (PHK) secara sepihak.¹⁰

Hukum ketenagakerjaan tentunya harus adil dalam mengatur kepentingan antara pihak pengusaha maupun pekerja. Pasal 5 dan Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan ketentuan tersebut yaitu, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Menurut Senjun H Manulang, tujuan Hukum Ketenagakerjaan meliputi:¹¹

- a. Mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
- b. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-

⁹ Koeshartono. D dan M.F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial, Kajian Konsep dan Permasalahan*, Yogyakarta, Universitas Atmajaya. hlm. 42.

¹⁰ Riani, S. N. "Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung". *Jurnal Hima HAN*, Volume 795 (4 Februari 2017), hlm. 4.

¹¹ Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 19.

peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah

Serikat pekerja berdasarkan keberadaannya dibedakan dalam dua bentuk yaitu serikat pekerja di perusahaan dan serikat pekerja diluar perusahaan. Serikat pekerja di perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Sedangkan serikat pekerja diluar perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja yang tidak bekerja di perusahaan. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh disusun berdasarkan pertimbangan pada:

- a. Penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum,
- b. Perlunya pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan
- c. Penegasan bahwa serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan buruh dan keluarganya.

Dalam pelaksanaannya hak berserikat pada para pekerja di wilayah Kabupaten Sleman, ada beberapa responden yang memberikan gambaran di lapangan seperti yang dikatakankan oleh bapak Agus Hariyanto selaku HRD di perusahaan PT. Sport Glove Indonesia, beliau memberikan keterangan bahwa diperusahaanya juga mengikuti serikat pekerja, akan tetapi serikat pekerja diperusahaanya lebih sering disebut “paguyuban”. PT. Sport Glove Indonesia sendiri memiliki beberapa cabang perusahaan, akan tetapi tidak semua pekerja dicabangnya yang lain mengikuti serikat pekerja. Pelaksanaan hak berserikat atau sistem serikat pekerja di perusahaan ini sudah berjalan dengan baik dan mekanisme pelaksanaanya menggunakan berbasis forum antara pekerja dengan perusahaan. Lalu beliau menanggapi bahwa dalam setiap perusahaan tidak wajib mengikuti serikat pekerja, akan tetapi menurut beliau bahwa para pekerja mempunyai hak untuk berserikat dan tidak ada larangan bagi karyawan dari perusahaan untuk berserikat.¹²

Berserikat dan Paguyuban memiliki makna dan definisi yang berbeda. Paguyuban adalah kelompok sosial yang anggota-anggotanya memiliki ikatan batin yang murni, bersifat alamiah, dan kekal. Dalam paguyuban tidak memiliki dasar hukum yang dapat menjadikan dasar dalam perkumpulan tersebut. Hal ini sedikit rancu jika serikat pekerja disebut paguyuban, karena kedua hal tersebut memiliki definisi yang jelas berbeda. Hal ini hanya akan menguntungkan pemberi kerja apabila suatu saat terjadi konflik antara pekerja dengan perusahaan.

¹² Wawancara Bapak Agus Hariyanto, Pegawai HRD PT. Glove Indonesia, pada hari Kamis 14 Maret 2019.

Kemudian bapak Wardoyo selaku kepala serikat pekerja di Hotel Borobudur mengatakan bahwa di Hotel Borobudur sebagian dari karyawannya sudah mengikuti serikat pekerja, kecuali bagian manajemen dan beberapa bagian lain yang mengaku tidak tertarik mengikuti serikat pekerja. Menurut beliau adanya serikat pekerja didalam sebuah perusahaan adalah wajib, karena hal ini dapat berguna untuk membela karyawan yang tidak mendapatkan haknya dan mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai perjanjian dan kerja yang sesuai, beliau mengatakan bahwa dengan mengikuti serikat pekerja, hak-hak karyawan di Hotel Borobudur yang tidak mereka terima dapat diperjuangkan melalui serikat pekerja walaupun prosesnya panjang harus mengurus izin di Dinas Ketenagakerjaan.¹³

Serikat pekerja tidak wajib bagi seorang pekerja, namun konflik dalam dunia pekerjaan sangatlah rentan terjadi, konflik antara perusahaan dan karyawan merupakan suatu yang pelik dan biasanya perusahaan yang lebih diuntungkan. Apabila pekerja yang tidak tergabung dalam serikat kerja memiliki masalah dengan perusahaan, maka ia harus berjuang sendirian untuk memperjuangkan kepentingannya melawan perusahaan.

Selanjutnya menurut bapak Ngatijo, ketua serikat pekerja di Hotel Royal Ambarukmo. Beliau mengatakan bahwa karyawan di hotel Royal Ambarukmo tidak sepenuhnya mengikuti serikat pekerja. Beliau memberikan keterangan bahwa sistem serikat pekerja di Hotel Royal Ambarukmo telah berjalan dengan baik, walaupun dahulu pada awalnya sempat ada tantangan dari pihak manajemen perusahaan itu sendiri. Tantangan dari pihak manajemen itu sendiri dikarenakan pihak manajemen tidak mengetahui fungsi dari serikat pekerja, akan tetapi setelah adanya penjelasan tentang serikat pekerja maka pihak manajemen menyetujui adanya serikat pekerja di Hotel Royal Ambarukmo.¹⁴

Serikat pekerja yang berjalan dengan baik akan mendapat dukungan sepenuhnya dari perusahaan, karena dengan dukungan perusahaan tersebut, hal ini dapat memacu para pekerja dalam bekerja menjadi lebih *produktif* karena para pekerja merasa diperhatikan dan mendapat respon baik dari perusahaan. Kemudian bapak Arif, seorang karyawan di Hotel Alana, beliau mengatakan bahwa di Hotel Alana sudah mengikuti serikat pekerja dan sudah diakui dan terdaftar di Dinas ketenagakerjaan, bahkan setiap ada pelatihan bimbingan teknis pihaknya selalu diundang, akan tetapi tidak pekerjanya semua mengikuti. Menurut bapak Arif dengan adanya serikat pekerja di suatu perusahaan dapat membantu memperjuangkan hak-hak pekerja kepada pengusaha, menurut beliau adanya serikat pekerja sangat membantu dalam artian serikat pekerja mempunyai poin-poin misalnya untuk yang sudah jadi yaitu Kemitraan kerja (dalam usaha), untuk mengikuti itu ada Perjanjian kerja bersama (PKB) yang dirumuskan dalam serikat pekerja dengan

¹³ Hasil Wawancara dengan Bapak Wardoyo, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Borobudur, pada hari Selasa 26 Maret 2019.

¹⁴ Hasil Wawancara dengan bapak Ngatijo, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Royal Ambarukmo, pada hari Selasa 2 April 2019.

manajemen yang dirasa dapat membantu pekerja untuk menjadi lebih baik, menjadi sejahtera, dan tidak merugikan perusahaan.

Hubungan yang baik antara perusahaan dan serikat pekerja akan memberikan dampak yang baik pula, perusahaan memberikan perhatian dan pemihakan kepada serikat pekerja, pun sebaliknya para pekerja memberikan jasanya yang terbaik untuk perusahaan karena mendapat pemihakan dan perhatian dari perusahaan. Dalam wilayah kabupaten Sleman masih banyak perusahaan dalam mempekerjakan karyawanya tidak sesuai dengan aturan perUndang Undangan yang berlaku. Seperti dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, misalnya dalam membayar upah masih dibawah standar Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), kerja melebihi waktu tetapi tidak dihitung lembur hanya dihitung sebagai loyalitas, dan masih ada beberapa masalah yang lain. Berdasarkan keterangan dari salah saru narasumber, mengatakan bahwa sistem serikat pekerja di hotel Alana bisa dikatakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan sempurna, yaitu masih terkadang terjadi perbedaan cara pandang mengenai serikat pekerja, misalnya serikat pekerja dianggap tidak sesuai dengan aturan perusahaan atau membelot dari aturan perusahaan.¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan narasumber yaitu Dinas ketenagakerjaan kabupaten Sleman, Dinas ketenagakerjaan memberikan keterangan bahwa perusahaan dikabupaten sleman tidak diwajibkan mengikuti serikat pekerja. Bentuk koordinasi atau kerjasama antara Dinas Ketenagakerjaan dengan pekerja dan pengusaha tidak dilakukan secara langsung namun ada pembinaan seperti teknik negosiasi dan teknik dalam perundingan yang selalu ada pembinaan dari dinas ketenagakerjaan, yang ada hak normatif yang mempunyai unsur hukum pidana. Perlindunganya dilakukan oleh pengawas untuk sarana hubungan perindustrian oleh pembinaanya dan oleh mediator hubungan perindustrial. Jadi ada dua unsur hukum dalam ketenagakerjaan yaitu unsur hukum pidana dan unsur hukum perdata. Unsur hukum pidana adalah untuk pengawas ketenagakerjaan dari provinsi termasuk pelaksanaan hak berserikat yaitu pengawas, sedangkan unsur perdata untuk perjanjian-perjanjian yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja. Sedangkan dari pihak Dinas ketenagakerjaan hanya mencatat dan membina.

Berdasarkan penelitian dilapangan yang dilakukan kepada responden dan narasumber dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hak berserikat pekerja pada perusahaan di kabupaten Sleman adalah sebagai berikut :

1. Tidak semua perusahaan di Kabupaten Sleman karyawanya mengikuti serikat pekerja
2. Sebagian besar karyawan perusahaan di Kabupaten Sleman menginginkan adanya serikat pekerja di perusahaanya

¹⁵ Hasil Wawancara dengan bapak Arif, Ketua Serikat Pekerja di Hotel Alana, pada hari Kamis 4 April 2019.

3. Adanya serikat pekerja sangat membantu memperjuangkan hak-hak karyawan
4. Kurangnya pemantauan dan pengawasan dari dinas ketenagakerjaan di kabupaten Sleman kepada pelaksanaan serikat pekerja di perusahaan di kabupaten Sleman
5. Kurangnya penyuluhan hukum dari dinas ketenagakerjaan kabupaten Sleman terhadap perusahaan dan karyawan di kabupaten Sleman, sehingga mereka kurang memahami tentang hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja dan pengusaha.

Pelaksanaan hak berserikat pada perusahaan di Kabupaten Sleman belum seluruhnya berjalan dengan maksimal, dikarenakan kurangnya penyuluhan hukum terhadap pekerja dan pengusaha, sehingga para pekerja dan pengusaha masih banyak yang belum memahami tentang fungsi yang tercantum dalam perUndang Undangan serikat pekerja. Menurut Pasal 4 ayat (2) huruf E Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serikat pekerja dapat berfungsi sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan. Kehadiran serikat pekerja sangatlah membantu, karena menurut Pasal 4 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serikat pekerja berfungsi sebagai penyalur aspirasi pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja serta sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan.

Keberadaan serikat pekerja mempunyai posisi strategis. Posisi strategis tersebut tercantum dalam Pasal 27 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh yang menyebutkan bahwa serikat pekerja berkewajiban melindungi dan membela pekerja dari pelanggaran hak dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sehingga kedudukan pekerja dalam pemogokan relatif diuntungkan apabila dilakukan secara terorganisasi.

Sesuatu yang tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja dan/atau serikat pekerja sangat lemah jika dibandingkan dengan pengusaha. Lemahnya kedudukan pekerja dan/atau serikat pekerja tersebut menjadikan perlindungan hukum diperlukan untuk menjamin hak pekerja agar tidak dilanggar oleh pengusaha. Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan norma hukum yang berlaku dari pihak yang lebih memiliki kekuatan, kemampuan dan kekuasaan, baik dari aspek ekonomi, pendidikan, maupun sosial.¹⁶

4. Simpulan.

4.1. Simpulan

1. Pelaksanaan hak berserikat pada perusahaan di Kabupaten Sleman belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, dikarenakan Pekerja belum sepenuhnya di beri

¹⁶ Prandiyasa Pramuminjoyo, 2016, *Perlindungan Hukum Pengurus Serikat Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja di PT Praviany vantasia*, Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, hlm. 64-65.

kebebasan untuk berkumpul, mengeluarkan pikiran, dan membentuk serikat pekerja.

2. Faktor yang menghambat pelaksanaan hak berserikat pekerja di Kabupaten Sleman yaitu tidak adanya keterbukaan dari perusahaan kepada pemerintah, dan sulitnya mendapatkan izin dari manajemen perusahaan, dikarenakan kurangnya pemahaman dari pihak perusahaan tentang serikat pekerja sehingga pihak perusahaan khawatir dengan adanya serikat pekerja akan merugikan perusahaan, dan perusahaan tidak ingin rugi dengan adanya serikat pekerja.

4.2. Saran

1. Pemerintah khususnya dinas ketenagakerjaan lebih banyak lagi memberikan dan menyelenggarakan penyuluhan hukum dan sosialisasi kepada masyarakat dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya kepada pekerja dan pengusaha terkait tentang serikat pekerja di Kabupaten Sleman.
2. Pengawasan yang oleh dilakukan pemerintah dilapangan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dan menambah intensitas, sehingga pengawasan berjalan dengan baik dan tidak hanya menunggu laporan dari masyarakat.

Daftar Pustaka.

Buku

- Bahder Johan Nasution. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi pekerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Hardijan Rusli. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hari Supriyanto. (2004). *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum)*
- Hariyanto. (1991). *Elit, Massa dan Konflik, PAU-Studi Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Irving M. Zeitlin. (1995). *Memahami Kembali Sosiologi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Koeshartono. D dan M.F. Shellyana Junaedi. (2005). *Hubungan Industrial, Kajian Konsep dan Permasalahan*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. (2007). *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Stepen K. Sudarsono. (1995). *Sosiologi Makro Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susetiawan. (2000). *Konflik Sosial, Kajian Sosiologis, Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

Riani, S. N. (2017). “Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung”. *Jurnal Hima HAN*, Volume 795

Tesis

Pranindyasa Pramuminjoyo. (2016). “Perlindungan Hukum Pengurus Serikat Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja Di PT Pravianty Vantasia”. Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Wawancara

Agus Hariyanto. (2019). “Serikat Pekerja atau Buruh”. *Hasil wawancara pribadi*. PT. Glove Indonesia.

Wardoyo. (2019). “Serikat Pekerja atau Buruh”. *Hasil wawancara pribadi*. Hotel Borobudur.

Ngatijo. (2019). “Serikat Pekerja atau Buruh”. *Hasil wawancara pribadi*. Hotel Royal Ambarukmo.

Arif. (2019). “Serikat Pekerja atau Buruh”. *Hasil wawancara pribadi*. Hotel Alana.