

KEPASTIAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGURUS SERIKAT PEKERJA DARI TINDAKAN *UNION BUSTING*

M. Nurdin Singadimedja, M. Holy One N. Singadimedja

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

hmnsingadimedja@gmail.com, holyone.singadimedja@staff.unsika.ac.id

ABSTRAK

Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah. Untuk mewujudkan perlindungan terhadap pekerja karena kesenjangan kedudukan tersebut, maka diperlukan organisasi pekerja/serikat pekerja yang merupakan wadah pekerja dalam memperjuangkan kepentingannya. Dengan memiliki organisasi, maka kepentingan dan aspirasi pekerja lebih didengar oleh pengusaha. Untuk menganalisa permasalahan perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja dari tindak pidana anti serikat pekerja, penulis menggunakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum kepustakaan lazimnya disebut *Legal Research* atau *legal research instruction*. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Perlindungan hukum terhadap serikat pekerja secara normatif telah ada dalam UU SP, pasal 28. Termasuk pula ancaman hukuman pidananya, namun demikian, pelaksanaan ketentuan ini tidak bisa dilaksanakan secara sederhana karena persepsi tentang tindak pidana ketenagakerjaan di kalangan penegak hukum seringkali berbeda dengan persepsi pengurus serikat pekerja.

Kata kunci: hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, serikat pekerja, union busting

ASBTRACT

Labor law is not only concerned with business actors, but rather pays attention to and protects workers who are socially very weak. To realize the protection of workers because of the gap in position, a workers organization/ union is needed as a place for workers to fight for their interests. By having an organization, the interests and aspirations of workers are more heard by employers. To analyze the problem of legal protection for union officials from anti-union crime, the writer uses normative legal research or library legal research. Library legal research is commonly called Legal Research or legal research instruction. This research is a normative legal research. Normative legal protection for trade unions already exists in the SP Law, article 28. Including the threat of criminal punishment, however, the implementation of this provision cannot be carried out simply because the perception of labor crimes among law enforcement officials is often different from the perception of union officials.

Keywords: labor law, legal protection, labor union, union busting

A. PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah muncul sejak masuknya penjajahan dimulai dengan Belanda, Portugis, Inggris, dan kemudian Jepang, semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Namun, perhatian terhadap tenaga kerja baru mendapat perhatian setelah Belanda di bawah pimpinan Deandels menerapkan *etische* politik (politik balas budi). Sejak itu mulai lahir peraturan-peraturan (hukum) tentang ketenagakerjaan, yang memperhatikan sisi-sisi kemanusiaan. Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja.¹

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenteram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Sebagaimana hukum yang lain, Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan hukum yang bersifat otonom.² Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.³ *Kedua*, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum⁴ dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Salah satu pendiri negara, Hatta menyebutkan bahwa kemakmuran rakyat yang tingkatnya memang sangat rendah pada awal kemerdekaan, dan perekonomian disusun untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pasal 34 yang termasuk dalam bab kesejahteraan sosial menegaskan, bahwa apabila melalui upaya-upaya politik perekonomian dan politik kemakmuran, ada sebagian anggota masyarakat yang miskin dan terlantar, maka negara berkewajiban untuk memeliharanya. Inilah “kewajiban sosial” negara yang jika ditambah ketentuan Pasal 27 ayat (2) menjadi semacam ukuran berhasil tidaknya negara atau pemerintah menyelenggarakan kesejahteraan sosial seluruh rakyat. Kesejahteraan sosial menyangkut pemenuhan kebutuhan materiil yang harus diatur dalam organisasi dan sistem ekonomi yang berdasarkan kekeluargaan. Secara singkat dapatlah disimpulkan bahwa negara menyelenggarakan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat melalui empat cara, yaitu :

1. Penguasaan cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak.
2. Penguasaan bumi dan air dan kekayaan alam yang ada didalamnya
3. Pemeliharaan fakir miskin dan anak terlantar
4. Penyediaan lapangan kerja.⁵

Oleh karenanya, penyediaan lapangan kerja sebagai salah satu cara untuk meraih kesejahteraan rakyat menjadi salah satu program utama setiap pemerintahan yang berkuasa di Indonesia. Sehingga diperlukan adanya satu sistem hukum khusus yang mengatur tentang ketenagakerjaan mengingat

¹Laurensius Arliman S, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Jurnal Selat*, Vol 5 No. 1 (Oktober 2017), Univ. Andalas, Padang, hlm. 74

²Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia* (Jakarta: Ind-Hill, 1992), hlm. 59-60

³Agus Dwiyanto, et-al, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 24

⁴*Ibid*

⁵ Economic Club, *Pemikiran Ekonomi Bung Hatta* (2) (Medan: Fakultas Ekonomi USU, 2015), <http://economicclub.weebly.com>.

semakin banyak orang terlibat dalam proses kerja, maka semakin kompleks pula permasalahan hukum yang timbul.

Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah,⁶ jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Untuk mewujudkan perlindungan terhadap pekerja karena kesenjangan kedudukan tersebut, maka diperlukan organisasi pekerja/serikat pekerja yang merupakan wadah pekerja dalam memperjuangkan kepentingannya. Dengan memiliki organisasi, maka kepentingan dan aspirasi pekerja lebih didengar oleh pengusaha. Karena keberadaan serikat pekerja dimaksudkan untuk kepentingan pekerja, maka dalam sepak terjangnya seringkali berhadapan/bersinggungan dengan kepentingan pemilik perusahaan. Sehingga pada negara-negara berkembang, seringkali keberadaan serikat pekerja tidak dikehendaki dan kesan negatif lebih sering muncul atas kehadirannya.

Pengusaha sangat khawatir dengan keberadaan serikat pekerja, kegiatan kegiatan yang merugikan perusahaan akan sering terjadi. Ini bisa dimaklumi karena para pengurus serikat pekerja misalnya bisa melakukan aksi mogok bekerja dimana hal tersebut tidak bisa dilarang karena diijinkan oleh undang-undang. Kekhawatiran pengusaha ini sangat dimengerti karena mogok kerja akan mengakibatkan kerugian luar biasa, dan dalam banyak kasus serikat pekerja seringkali menggunakan ancaman mogok kerja sebagai alat penekan dalam melakukan tuntutan.

Pada kondisi ekstrim ketika hubungan antara pengusaha dan serikat pekerja sudah sangat buruk, maka pikiran untuk menyingkirkan personel pengurus serikat pekerja yang dianggap aktor utama masalah seringkali muncul di kalangan pengusaha. Sudah banyak kasus yang muncul para pengurus serikat pekerja di berhentikan secara sepihak sebagai karyawan oleh pihak pengusaha. Resistensi manajemen perusahaan terhadap serikat pekerja masih merestriksi ruang gerak serikat pekerja menjadikan tindakan anti serikat pekerja oleh pengusaha memiliki peluang untuk terjadi, menurut suninda, hal ini menjadi semakin sulit dihentikan karena diantara serikat pekerja sering terjebak dalam fanatisme sehingga sulit menyatukan persepsi mengenai tindakan anti serikat pekerja.⁷

Tindakan - tindakan anti serikat pekerja oleh pengusaha telah terjadi sejak orde baru, di tahun 1990-an Kasus Marsinah menjadi kasus yang sangat terkenal, Marsinah adalah seorang aktivis buruh di Porong Sidoarjo yang di duga diculik dan dibunuh sehubungan dengan aktivitasnya memperjuangkan hak-hak buruh. Pada pertengahan tahun 1993 berita mengenai perjuangan dan pengorbanannya banyak mewarnai media masa di tanah air. Tragedi ini bermula dari Keputusan Gubernur Jawa Timur yang menaikkan Upah Minimum Regional (UMR) Jawa Timur untuk tahun 1993 sebesar 20%. Perusahaan tempat marsinah bekerja yaitu PT. Catur Putera Surya berkeberatan untuk memenuhi Keputusan Gubernur tersebut, sehingga memicu unjuk rasa dan mogok kerja di kalangan pekerja. Sehari setelah dilakukan unjuk rasa, Marsinah menghilang dan tidak diketahui keberadaannya, hingga kemudian ditemukan jasadnya setelah tiga hari berikutnya. hasil visum menunjukkan bahawa Marsinah tewas akibat penganiayaan berat.⁸

⁶Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang)* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 16

⁷YW. Sunindia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan* (Jakarta: Bina Aksara, 2003), hlm. 9

⁸ Nugroho Eko Priamoko, "Union Bustingdalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha", *Prosiding Konferensi ke-2 P2HKI di Universitas Sumatera Utara, Medan, 2017*

Sementara itu Serikat pekerja yang pengurusnya notabene adalah Pekerja/buruh yang di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Berdasarkan hal itu, hubungan kerja yang ada harus dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.⁹ Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan serius tentang perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, artikel ini akan memfokuskan kajian pada bagaimana aturan hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi serikat pekerja dan bagaimana perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja terhadap tindak pidana anti serikat pekerja.

B. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisa permasalahan perlindungan hukum bagi pengurus serikat pekerja dari tindak pidana anti serikat pekerja, penulis menggunakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum kepustakaan lazimnya disebut *Legal Research* atau *legal research instruction*.¹⁰ Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengkaji permasalahan diatas adalah melalui pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konsetual (*conceptual approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komperatif (*comparative approach*).

C. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Tinjauan Yuridis

Abdul Aziz mengutip Harjono, berpendapat bahwa Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya.¹¹ Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan identitas hukum yang dapat berupa orangperorangan secara kodrati dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.” Terkait perlindungan hukum, Philipus M Hadjon¹²“mengatakan bahwa selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Menurut ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

⁹Fathur Rahman, “Peranan Serikat Pekerja Dalam Merubah Sistem Kerja Outsourcing Menjadi Sistem Kerja Kontrak (PKWT)”, Vol. 10 No. 2 (Oktober 2018), hlm. 5

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamaudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke 17 (Jakarta: PT. Raga Grafindo Persada, 2015), hlm.. 23

¹¹Abdul Azis dkk, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan,” *Jurnal Surya Kencana 1, Dinamika Masalah Hukum & Keadilan*, Vol. 10 No. 1 (Maret 2019), hlm. 70

¹²Philipus M Hadjon, “Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila,” *Makalah*, disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

kemanusiaan.” Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu¹³, bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif.

Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan. Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara,¹⁴ di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan. Pekerja adalah bagian dari warga negara, berhak atas jaminan perlindungan hak berserikat yang menjadi bagian dari hak asasi manusia. Pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan haknya, dengan pelaksanaan prinsip kebebasan berserikat, dapat diwujudkan dengan menjadi anggota dalam serikat pekerja. Berada dalam serikat pekerja, dapat meningkatkan posisi tawar pekerja, namun pemberian perlindungan terhadap hak berserikat kenyataannya tergantung dari kebijakan pemerintahnya.

Pengakuan kebebasan berserikat tercantum dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yakni “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”.

Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menegaskan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang. Pasal ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 telah melimpahkan pengaturan mengenai kemerdekaan berserikat dan berkumpul secara lebih spesifik kepada Undang-Undang dibawahnya.¹⁵ Fungsi UUD 1945 itu sendiri hanyalah sebagai hukum dasar tertinggi yang menjamin hak konstitusional warga negara.¹⁶

Penjabaran dari pasal 28 adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (“UU HAM”) yang merupakan payung dari seluruh peraturan perundang-undangan tentang Hak Asasi Manusia (HAM). UU HAM sebagai peraturan pelaksana dari Pasal 28 UUD 1945 inidapat dilihat dalam bagian konsiderans “Mengingat” pada UU HAM:

“Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, Pasal 30, Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33 ayat (1) dan ayat (3), dan Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;”

¹³Tadjuddin Noer Effendi, Peluang Kerja, Migrasi Pekerja, dan Antisipasi menghadapi era Pasar Bebas 2003 dalam edisi M. Arif Nasution, *Globalisasi dan Migrasi antar Negara*, Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation, Bandung, 1999, hlm. 39.

¹⁴Awani Irewati, Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam edisi Awani Irewati, *Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI ilegal di Negara ASEAN* (Jakarta: Pusat Penelitian Politik LIPI, 2003), hlm. 34.

¹⁵ Op cit., hlm. 405

¹⁶ Ibid.

Selain diatur dalam Pasal 28 UUD 1945, hak untuk berserikat dan berorganisasi telah dijamin dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan Pasal 24 ayat (1) UUD 1945.

Prinsip kebebasan berserikat tidak hanya diatur di dalam konstitusi Indonesia, melainkan juga tercantum dalam beberapa instrumen hukum yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan serikat pekerja, dimulai pada tahun 1998 dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahaan Konvensi ILO Nomor. 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor. 98, perlindungan yang lebih luas kemudian diberikan pada tahun 2000 dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU SP).

Kewajiban negara untuk memberikan jaminan perlindungan atas hak berserikat dirumuskan dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “*setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*”. Pengaturan hak membentuk Serikat Buruh berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah “*setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*”. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh¹⁷ dan dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.¹⁸

Pekerja merupakan warga negara Indonesia yang mempunyai hak, baik sebagai individu atau kelompok masyarakat, untuk berserikat dan mendirikan organisasi sebagai salah satu bentuk perlindungan dan penegakan hak normatif mereka selama hak untuk berserikat tersebut digunakan sejalan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Prinsip kebebasan berserikat berfungsi sebagai hak dasar bagi pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja termasuk dalam lapangan hukum perburuhan.¹⁹ 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 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 dalam waktu kerja seperti yang tercantum dalam Pasal 29 ayat (1) UU SP, berhak mengikuti semua kegiatan seperti musyawarah nasional, rapat kerja dan yang berhubungan dengan kegiatan serikat buruh dan disediakan berbagai fasilitas untuk menunjang kelancaran kegiatan pekerja.²⁰

2. Perlindungan Hukum Bagi Serikat Pekerja

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) pada hakikatnya sama dengan tujuan hukum pada umumnya yaitu mewujudkan keadilan²¹, dalam hukum ketenagakerjaan mewujudkan keadilan antara pengusaha dan pekerja/buruh (*arbeider*). Usaha mewujudkan keadilan berangkat dari

¹⁷Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperguruan maupun diluar perguruan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 1 angka 1 UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh)

¹⁸Pasal 5 ayat (2) UU No. 21 tahun 2000

¹⁹Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja, Edisi 1* (Jakarta: Penerbit Mandar Maju, 2004), hlm. 4

²⁰*Ibid.*

²¹Imam Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Cet XIII (Jakarta: Djambatan, 1995), hlm. 9

suatu kenyataan bahwa kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah bebas, tetapi dari sudut sosial ekonomi jauh lebih lemah dibandingkan pengusaha²², oleh karena itu perlindungan pekerja/buruh suatu keniscayaan (*compulsory, mandatory*).

Semua perangkat ketenagakerjaan harus dioptimalkan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Hukum ketenagakerjaan selain bersifat privat (perdata) juga melibatkan campur tangan negara, karena itu hukum ketenagakerjaan bersifat public (pidana).²³ Campur tangan negara ditandai dengan adanya ketentuan-ketentuan memaksa/imperative (*dwingen*), yang apabila tidak dipenuhi negara bertindak dengan ancaman pidana.²⁴

Hak berorganisasi merupakan hak atas perlindungan terhadap anti serikat (*union busting*). Kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang diatur dalam konstitusi, oleh karenanya wajar secara hukum apabila hak tersebut dilindungi dan dijamin pelaksanaannya, dalam hubungan industrial Pancasila kebebasan berserikat bagi pekerja / buruh selain berfungsi untuk instrument tawar menawar dengan pengusaha juga berfungsi sebagai sarana perjuangan hak-hak pekerja / buruh.

Pengertian *Union Busting* sendiri tidak ditemukan pada aturan perundang-undangan. Istilah ini diambil sebagai terjemahan bebas dari tindakan anti serikat pekerja. Beberapa ahli ketenagakerjaan hanya menggambarkan beberapa kriteria tindakan pengusaha yang bisa dikategorikan sebagai *Union Busting*, dari tindakan intimidasi, PHK, Mutasi hingga adu domba antar serikat pekerja (ada 13 kategori tindakan yang menurut Yogo diklasifikasikan *Union Busting*)²⁵.

Secara sosiologis, buruh tidak bebas dari pengaruh majikan karena buruh menggantungkan penghidupannya berupa upah dan/atau imbalan lain dari kepada majikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa buruh lemah secara sosio-ekonomi daripada majikan. Pada level implementasi situasi ini bisa menyebabkan penegakan hukum perburuhan dapat dikatakan tidak berjalan semestinya.²⁶ Oleh karena itulah, maka perangkat penegak hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya pada sisi perlindungan bagi pengurus serikat pekerja harus menjadi prioritas Utama.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewajiban agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pelaku industri,²⁷ sehingga fungsi pengawasan harus dioptimalkan pelaksanaannya demi tercapainya manat konstitusi dan demi kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan industri. Tindakan anti serikat pekerja berdasarkan norma hukum yang berlaku (UU SP) merupakan tindak pidana kejahatan yang semestinya diselesaikan melalui proses pidana pada kenyataannya lebih banyak diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, melalui penyelesaian perselisihan hak maupun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

UU SP salah satu bentuk perlindungan yang diberikan negara melalui instrument hukum yang disebutkan di atas adalah jaminan kebebasan untuk mendirikan serikat pekerja dan untuk melaksanakan kegiatan serikat pekerja. Jaminan tersebut terangkai dalam ketentuan Pasal 28 UU SP yang berbunyi :

²² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 9-10

²³ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 10

²⁴ *Op.cit.*, hlm. 12

²⁵ Yogo Pamungkas, "Efektifitas Union Busting Sebagai Tindak Pidana Kejahatan," *Jurnal Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum*, Vol 1, No. 2 (Tahun 2019), hlm. 1-2

²⁶ Chessa Ario Jani Purnomo, "Union Busting Sebagai Upaya Memahami Dinamika Hukum Pidana Perburuhan, Suatu Tinjauan Studi Socio Legal," *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No. 2 (Desember 2018), hlm. 414

²⁷ UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1943

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

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

Berdasarkan pasal 28 ini, secara normatif pengurus serikat pekerja memiliki payung hukum untuk menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan organisasi pekerja. Pengurus di jamin untuk tidak bisa di berhentikan baik permanen atau sementara (skorsing/di rumahkan) termasuk penurunan jabatan dalam pekerjaan. Intimidasi berupa mutasi/ dipindahkan ke tempat kerja yang tidak nyaman/tidak sesuai dengan jabatan atau bahkan tidak sesuai dengan keahlian tidak diperkenankan. Meskipun fakta faktual seringkali masih terjadi hal tersebut terutama pada saat perusahaan mengalami kesulitan operasional.

Pasal 28 angka (2) UU SP memberikan jaminan, bahwa pengurus serikat tidak diperkenankan di kurangi atau tidak dibayar upahnya karena jabatannya. Banyak kalangan ini berlaku pula pada kegiatan kegiatan pekerja yang berkaitan dengan tugasnya sebagai pengurus serikat yang mengharuskannya meninggalkan pekerjaan.²⁸

Untuk memperkuat perlindungan hukum atas pengurus serikat pekerja, maka ketentuan tersebut diperkuat dengan ancaman pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) UU SP yang berbunyi:

Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);

Ketentuan pidana tentang perlindungan pengurus serikat pekerja merupakan penyempurna yang seharusnya membuat peluang intimidasi terhadap aktivis perburuhan bisa di minimalisasi. Pasal 43 ayat (2) UU SP menyatakan bahwa “Tindak Pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.” Penetapan klasifikasi ini menunjukkan bahwa intimidasi terhadap serikat pekerja masuk pada tindak pidana serius, bukan sekadar pelanggaran yang memiliki kualifikasi lebih ringan. Tindakan-tindakan terlarang yang disebut dalam ketentuan diatas secara populer disebut sebagai *Union Busting*.

Undang-undang memang tidak memberikan pengertian secara definitif mengenai *union busting*, namun undang-undang merinci tindakan-tindakan apa yang dikategorikan sebagai *union busting*. Pada Pasal 28 UU SP, bahwa *Union Busting* mencakup tindakan-tindakan menghalangi pekerja untuk:

1. membentuk,
2. menjadi pengurus,
3. menjadi anggota,
4. menjalankan kegiatan serikat pekerja, dengan cara :
 - a. melakukan PHK, skorsing, demosi atau mutasi

²⁸ Pada waktu-waktu tertentu, seringkali serikat pekerja melakukan perundingan secara marathon dengan perwakilan pengusaha sehingga tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Maka kondisi ini, tidak boleh digunakan oleh pengusaha untuk intimidasi pengurus dengan pengurangan upah/penghilangan insentif.

- b. menghantikan atau mengurangi upah
- c. intimidasi
- d. kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Rumusan Pasal 28 tersebut bisa digunakan sebagai batu uji untuk menilai apakah telah terjadi *union busting* jika terdapat indikasi terjadinya peristiwa a – d, sedangkan peristiwa tersebut ditujukan untuk mencapai kondisi dalam 1 -4, maka telah terjadi *union busting*. Dalam praktik dapat saja terjadi peristiwa a –d, namun jika peristiwa tersebut tidak ditujukan untuk mencapai kondisi nomor 1 – 4, maka tidak terjadi *union busting*.²⁹ Indikasi-indikasi terjadinya *union busting* menurut Bambang, *union busting* dapat terjadi manakala pengusaha melakukan hal-hal dibawah ini:³⁰

1. Mengintimidasi
2. Memutasi pengurus atau anggota serikat
3. surat peringatan (SP1, SP2, dan SP3)
4. Skorsing
5. Memutus Hubungan Kerja (PHK)
6. Membentuk serikat pekerja / serikat buruh tandingan
7. membentuk pengurus tandingan dalam serikat pekerja / serikat buruh yang sama
8. Menolak diajak berunding PKB
9. Tidak mengakui adanya PKB
10. Tidak memberikan pekerjaan
11. Mengurangi hak / kesempatan
12. Promosi yang merugikan
13. Kriminalisasi
14. Mengadu domba pekerja / buruh
15. Doktrin anti serikat pekerja / serikat buruh
16. Politisasi
17. Privatisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
18. Perubahan status dari buruh tetap menjadi buruh kontrak / outsourcing.

Dalam implementasinya, kendati telah dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahaan Konvensi ILO Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kontradiktif antara adanya problem dalam pengaturan dan pelaksanaan berserikat di Indonesia, kondisi apa yang seharusnya dengan kenyataan, antara *das sollen* dan *das sein*, atau antara implementasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, mengindikasikan jika hukum tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, dan sekaligus juga mengindikasikan adanya problem dalam perlindungan hukum bagi serikat pekerja dari tindak pidana anti serikat pekerja oleh pengusaha.

Kondisi yang kontradikrif tersebut menarik untuk diteliti kembali, khususnya dalam rangka melihat perspektif perlindungan hukum berdasarkan UUD 1945.

Meskipun Tindakan anti serikat pekerja (*union busting*) merupakan tindak pidana kejahatan, praktik anti serikat pekerja (*union busting*) sering terjadi di Indonesia, beberapa kasus yang terjadi bisa dipaparkan sebagai berikut:

²⁹ Faktapost, “Mencermati apa itu union busting,” dalam <http://faktapost.com/read-2698-html>, diunduh pada tanggal 9 Maret 2018, pukul 19.30

³⁰Bambang Priyanto, *Union Busting*, Mediator Peradilan Hubungan Industrial, Disnaker Prov Riau

- a. kasus yang pernah diperkarakan dan sampai diputus penjara selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan adalah General Manager PT. King Jim Indonesia, yaitu Ir. Fathoni Prawata, pada tanggal 23 Juni 2011 pengurus serikat pekerja Agus Waluyo cs oleh Yoyok *Manager Human Recourses Development* (HRD) PT. Asietex Sinar Indopratama dilaporkan dengan laporan Polisi bernomor LP/556/VI/2010/Jbr/Res Krw/Sek.Ckp kepada pihak kepolisian sektor Cikampek atas dugaan Pasal 310 KUHP (Penghinaan). Para Pengurus Serikat PT. Asietex Sinar Indopratama dilaporkan ke pihak kepolosian karena menyuarakan aspirasi dan memperjuangkan hak-hak normatif dari hampir 700 (tujuh ratus) orang karyawan berupa: (1) ketidakjelasan kontrak kerja beserta hak-hak normatif yang mengikutinya; (2) protes atas tunjangan makan yang tidak layak sebesar Rp. 1.250/hari; dan (3) tunjangan transport yang tidak memadai akibat adanya perubahan rute yang diberlakukan gubernur;
- b. Kasus *Union busting* yang lain, Putusan Pengadilan Tinggi Medan dalam Perkara Nomor 125/Pid/2014/PTMDN, dalam putusan tersebut Terdakwa dipidana karena telah melakukan PHK terhadap pengurus Serikat Pekerja tanpa alasan dan tanpa surat PHK ; Putusan Mahkamah Agung pada tingkat Peninjauan Kembali dalam perkara Nomor 130/PK/Pid.Sus/2015, Terdakwa dipidana karena terbukti meminta agar saksi MJ tidak aktif dalam kegiatan-kegiatan yang akan diselenggarakan Serikat Pekerja, bahkan Terdakwa mengancam akan mem PHK semua karyawan yang menjadi anggota Serikat Pekerja, dan memberikan sanksi demosi kepada beberapa karyawan yang aktif dalam Serikat Pekerja.³¹

Dua contoh kasus diatas merupakan perkara yang berjalan sesuai dengan koridor hukum pidana yang tuntas hingga ada hasil akhir, apakah melalui eksekusi putusan pengadilan tingkat pertama, ataupun peninjauan kembali. Sebetulnya, jauh lebih banyak kasus kasus tindak pidana anti serikat pekerja yang pernah dilaporkan dan tidak pernah sampai selesai hanya berakhir di meja kepolisian saja dengan alasan kurang cukup alat bukti atau bahkan dianggap bukan tindak pidana; diantaranya adalah Angkasa Pura I dan PT Swadesi.³²

Oleh karenanya, selain aturan hukum maka diperlukan juga peranmasih banyak pelanggaran-peran penegak hukum khususnya di tingkat penyidikan. Bukan hal yang baru, jika untuk kasus kasus pidana ketenagakerjaan yang menyangkut perlindungan hukum pengurus atau aktifis pekerja, petugas terkesan gagap dan ragu untuk melaksanakan ketentuan hukum yang ada. Ini tidak bisa dihindari karena masih banyak dalam persepsi publik bahwa perkara ketenakerjaan adalah ranah perdata yang mulai timbul ketika perjanjian kerja di buat. Pada saat salah satu pihak dalam hal ini adalah pengusaha sudah tidak ingin terikat dalam hubungan kerja dengan pekerjanya (dalam hal ini kebetulan adalah pengurus serikat pekerja), maka adalah wajar jika dilakukan pemutusan hubungan kerja. Kalaupun ada tuntutan hukum, maka dianggap masuk pada ranah keperdataan melalui gugatan di pengadilan ketegakerjaan.

Konsepsi ini seharusnya tidak perlu terjadi, terlebih pada kalangan penegak hukum karena saat ini ranah ketenagakerjaan tidak saja bersifat keperdataan dan privat, tetapi juga masuk pada sifat sifat publik ketika norma hukum menentukan bahwa negara harus masuk untuk melindungi kebebasan berserikat sebagai bagian dari perlindungan dasar hak asasi manusia. Seyogyanya, ketentuan tentang larangan antiserikat pekerja dan ancaman pidananya menjadi dasar yang kuat untuk penegak hukum melaksanakan fungsinya. Oleh karenanya, peranan pegawai pengawas ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting sebelum kepolisian melakukan penyidikan. Sebab pada pegawai pengawan inilah, dilakukan penegakan hukum secara preventif.

³¹ *Op.cit*, hlm. 308

³² Lembaga Bantuan Hukum, Kertas Posisi May Day 2012: kebebasan berserikat : Solusi untuk kesejahteraan Buruh, diunduh dari <http://www.bantuanhukum.or.id>.

D. PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap serikat pekerja secara normatif telah ada dalam UU SP, pasal 28. Termasuk pula ancaman hukuman pidananya, namun demikian, pelaksanaan ketentuan ini tidak bisa dilaksanakan secara sederhana karena persepsi tentang tindak pidana ketenagakerjaan di kalangan penegak hukum seringkali berbeda dengan persepsi pengurus serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Agusmidah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010
- Agus Dwiyanto, et-al. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2010
- Awani Irewati, Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam edisi Awani Irewati, *Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI ilegal di Negara ASEAN*. Jakarta: Pusat Penelitian Politik LIPI, 2003
- Bagir Manan. *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*. Jakarta: Ind-Hill. 1992
- Bahder Johan Nasution. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja. Eedisi 1*. Jakarta: Penerbit Mandar Maju. 2004
- Imam Supomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Edisi Revisi. Cet XIII. Jakarta: Djambatan. 1995
- Krismena Natalina Panjaitan. *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2010
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamaudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan ke 17. Jakarta: PT. Raga Grafindo Persada. 2015
- Tadjuddin Noer Effendi, Peluang Kerja, Migrasi Pekerja, dan Antisipasi menghadapi era Pasar Bebas 2003 dalam edisi M. Arif Nasution *Globalisasi dan Migrasi antar Negara*. Bandung: Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation. 1999
- YW. Sunindia dan Ninik Widiyanti. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara. 2003

2. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana
- UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1943
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Keputusan Presiden Nomor. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahaan Konvensi ILO Nomor. 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

3. Jurnal

- Abdul Azis dkk. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu; Dinamika Masalah Hukum & Keadilan*, Vol. 10 No. 1 (Maret 2019)

Chessa Ario Jani Purnomo. "Union Busting Sebagai Upaya Memahami Dinamika Hukum Pidana Perburuhan, Suatu Tinjauan Studi Socio Legal." *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No. 2 (Desember 2018)

Fathur Rahman. "Peranan Serikat Pekerja Dalam Merubah Sistem Kerja Outsourcing Menjadi Sistem Kerja Kontrak (PKWT)." *Jurnal Surya Kencana Satu*. Vol 10 no 2 (Oktober 2018)

Laurensius Arliman S. "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Selat*. Univ. Andalas, Padang, Vol 5 No. 1 (Oktober 2017)

Yogo Pamungkas. "Efektifitas Union Busting Sebagai Tindak Pidana Kejahatan." *Jurnal Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum*. Vol 1, No. 2 (Tahun 2019)

4. Makalah/ Pidato

Nugroho Eko Priamoko, "Union Busting dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha", *Prosiding Konferensi ke-2 P2HKI* di Universitas Sumatera Utara, Medan, 2017

Philipus M Hadjon, "Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

5. Sumber Lain

Faktapost, "Mencermati apa itu union busting," dalam <http://faktapost.com/read-2698-html>, diunduh pada tanggal 9 September 2019

Economic Club, *Pemikiran Ekonomi Bung Hatta (2)*, Economic Club (EC) Fakultas Ekonomi USU, Medan, 2015, <http://ec-economicclub.weebly.com>, di unduh pada tanggal 12 September 2019

Lembaga Bantuan Hukum, Kertas Posisi May Day 2012 : kebebasan berserikat : Solusi untuk kesejahteraan Buruh, diunduh dari <http://www.bantuanhukum.or.id>. di unduh pada tanggal 15 September 2019