

**HAK KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI PEKERJA DI PT. CHEVRON
PACIFIC INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 21 TAHUN 2000**

Albert Yansen & Djoko Prasetyo
albert.yansen@gmail.com
STIE Bhakti Pembangunan, Jakarta

abstrak

Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap orang atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian hak pekerja atau buruh untuk bebas berserikat dijamin oleh konstitusi. Asas yang ada di dalam konstitusi tersebut diwujudkan ke dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Substansi hak untuk bebas berserikat bertujuan agar pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja mempunyai posisi tawar terhadap pengusaha. Posisi tawar serikat pekerja diharapkan bisa meningkatkan fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan pekerja.

kata kunci: Hak Berserikat, Serikat Pekerja.

I. Perkenalan

1.1. latar belakang Masalah

Di dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) ditegaskan, "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat". Frase "setiap orang" di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 ini bermakna bahwa siapa saja di Indonesia dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945. Dengan demikian pekerja atau buruh pun dijamin haknya untuk bebas berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat oleh konstitusi atau UUD 1945.

Konvensi ILO (International Labour Organisation) Nomor 87 Tahun 1948 juga menegaskan mengenai kebebasan pekerja untuk berorganisasi. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 87 menegaskan, "*Workers and employers, without distiction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the*

rules of the organisation of their own choosing without previous authorisation". Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 diikuti oleh Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 tentang *The Application of Principles of The Right to Organise and to Bargain Collectively*. Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956 menegaskan, "*Workers' and employers' organisation shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other's agents of members in their establishment, functioning or administration*". Dua konvensi ILO ini menegaskan hak pekerja untuk berserikat atau berorganisasi. Pentingnya pekerja berserikat diakomodasikan oleh ILO. Dengan berserikat pekerja diharapkan mampu memperjuangkan kepentingannya (ILO, 2022).

Hubungan hukum (lazim disebut hubungan kerja) antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan yang khas. Khas karena hubungan hukum ini berkaitan dengan profit yang hendak dikumpulkan oleh pengusaha. Pengusaha ingin keuntungan sebesar-besarnya, sedangkan pekerja ingin memperoleh penghasilan sebesar-besarnya. Dua keinginan ini sering berbenturan. Pengusaha mempunyai kekuatan berupa kemampuan finansial dan akses ke penguasa. Pekerja, dengan berserikat, diharapkan juga mempunyai kekuatan. Perimbangan kemampuan pengusaha dan serikat pekerja diharapkan mampu mengharmoniskan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Dijaminnya pekerja untuk berserikat di dalam UUD 1945 dan Konvensi ILO tidak lepas dari hal-hal tersebut.

Karya Ilmiah ini membahas tentang hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja atau buruh (selanjutnya digunakan istilah "pekerja" karena pertimbangan efisiensi dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan juga Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hal ini penting dibahas sebab lintasan sejarah organisasi pekerja di Indonesia menunjukkan pasang-surut dengan segala kronikanya. Fase antara tahun 1945 sampai dengan tahun 1965 saat pekerja bebas berserikat keadaan kehidupan pekerja sangat memprihatinkan. Fase antara tahun 1965 sampai dengan tahun 1998 saat pekerja sangat dibatasi untuk berserikat para pekerja menuduh bahwa orde baru amat takut jika pekerja menjadi kuat karena berserikat. Fase tahun 1998 (tepatnya tahun 2000) sampai sekarang saat pekerja bebas berserikat kehidupan pekerja belum seperti diidealkan. Dengan demikian muncul pertanyaan mengenai esensi substansi

penjaminan hak kebebasan berserikat bagi pekerja oleh konstitusi.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, penulis kemudian meneliti, membahas, dan menulis karya ilmiah berjudul “Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Di Pt. Chevron Pacific Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000”.

1.2 Tujuan penulisan

Memberikan informasi dan pemahaman tentang hak buruh untuk berserikat pada PT. Chevron Pacific Indonesia .

II. Metode Penelitian

Perlindungan hukum menggunakan yuridis empiris. didasarkan pada interaksi antara teori dan kenyataan, teori dan fakta, atau teori dan posisi. Tujuan karya ilmiah ini adalah untuk mendeskripsikan fenomena hukum dalam masyarakat dan kehidupan sehari-hari dengan menggunakan hukum yuridis empiris.

III. Hasil dan Diskusi

3.1 Hak Kebebasan Berserikat Pekerja dalam UU 21 /2000 dan UU 13/2013

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Pekerja (selanjutnya disingkat ASP/B) disusun berdasarkan pertimbangan (1) penghargaan terhadap kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, (2) perlunya pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab, dan (3) penegasan bahwa serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan buruh dan keluarganya (ILO, 2002).

1. Prinsip

Serikat buruh, federasi buruh dan konfederasi serikat buruh bebas menentukan asas. Kebebasan ini dibatasi, yaitu tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Meskipun jika dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya, terutama perundang-undangan yang lahir di masa Orde Baru, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 telah membawa pembaruan, tetapi

kebebasan menentukan asas adalah hal yang mutlak dan logis. Mutlak dan logis karena aneka macam organisasi buruh, sesuai dengan kekhususannya masing-masing mutlak dan logis jika berasaskan berbeda. Asas yang dianut .

2. Sifat

Di dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 ditegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung-jawab. Bebas bermakna bahwa dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat buruh sebagai organisasi tidak di bawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Hal ini juga berlaku bagi fedrasi dan konfederasi serikat buruh. Terbuka bermakna bahwa dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan buruh, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Mandiri bermakna bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Di dalam kepustakaan mandiri atau independen diartikan sebagai *“not dependent on other people things; not controlled by other people or things”*. Kemandirian atau independensi ini amat strategis dan mutlak diperlukan untuk organisasi seperti serikat buruh, sebab ia amat berguna untuk mendukung peran atau fungsinya. Demokratis bermakna bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

Asas-asasnya banyak diambil untuk menopang kehidupan suatu komunitas atau organisasi tertentu. Penopang atau soko guru demokrasi adalah (1) kedaulatan rakyat, (2) pemerintahan berdasarkan persetujuan dari yang diperintah, (3) kekuasaan mayoritas, (4) hak-hak minoritas, (5) jaminan hak asasi manusia, (6) pemilihan yang bebas dan jujur, (7) persamaan di depan hukum, (8) proses hukum yang wajar, (9) pembatasan pemerintahan secara konstitusional, (10) pluralisme sosial, ekonomi dan politik, nilai-nilai toleransi, pragmatisme, kerja sama dan mufakat³. Beberapa asas demokrasi ini diambil alih oleh suatu komunitas atau organisasi tertentu, misalnya asas kekuasaan mayoritas, pemilihan yang

bebas dan jujur, dan beberapa asas lainnya. Pemilihan yang bebas dan jujur dapat dikatakan merupakan penopang utama kehidupan organisasi buruh. Bertanggung jawab bermakna bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat buruh bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara.

3. Tujuan

Serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya. Agar tujuan ini dapat tercapai, undang-undang memberikan peran penting kepada organisasi buruh (Rizal & Habibi, 2022).

Pertama, organisasi buruh diberi peran sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Peran atau fungsi ini amat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi buruh. Di dalam perjanjian kerja bersama dicantumkan klausula-klausula yang mendukung kepentingan buruh. Contoh klausula yang mendukung kepentingan buruh adalah klausula yang menegaskan syarat-syarat kerja, jaminan sosial buruh, hak-hak buruh, dan lain-lain. Meskipun pencantuman klausula-klausula tersebut telah melalui proses tawar-menawar dengan pihak pengusaha (collective bargaining), tetapi karena organisasi buruh bertujuan melindungi buruh, maka klausula-klausula itu tentu signifikan dengan tujuan tersebut. Di Amerika Serikat, lewat collective bargaining agreements, organisasi buruh telah dapat membatasi hak-hak pengusaha.

Kedua, Di bidang ketenagakerjaan, serikat pekerja diberikan peran sebagai wakil pekerja dalam lembaga koperasi. i dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2) huruf (b) ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, misalnya dewan pelatihan kerja nasional, dewan keselamatan kerja, atau dewan penelitian upahan. Hal-hal yang dijelaskan oleh penjelasan undang-undang ini bukan merupakan pembatasan atau limitasi, melainkan hanya memberikan contoh saja. Di dalam praktik, fungsi atau peran organisasi buruh sebagai wakil dalam lembaga kerja sama ini dapat berkembang lebih luas lagi. Pembatasannya

justru terletak pada konsistensinya terhadap tujuan organisasi buruh sendiri. Sepanjang yang dilakukan oleh organisasi buruh masih dalam lingkup tujuannya, maka hal itu masih dapat dibenarkan.

Ketiga, organisasi buruh diberi peran untuk ikut serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu sarana yang sering digunakan untuk mewujudkan hal ini adalah perjanjian kerja bersama. Secara rasional organisasi buruh dapat mengusahakan agar konsep-konsep kesejahteraan buruh dicantumkan sebagai klausulan di dalam perjanjian kerja bersama.

Keempat, organisasi buruh diberi peran sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Peran ini amat erat kaitannya dengan peran pertama. Dalam membuat perjanjian kerja bersama, serikat buruh dapat semaksimal mungkin memasukkan sebagai klausula syarat-syarat yang menguntungkan buruh. Hal-hal yang menguntungkan buruh ini harus berasal dari aspirasi nyata para buruh. Dua peran ini amat strategis untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh.

Kelima, organisasi buruh diberi peran sebagai wakil buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Kepemilikan saham oleh buruh dikembangkan dengan tujuan agar buruh benar-benar menjadi bagian dari pemilik perusahaan, dan bukan hanya “merasa memiliki” perusahaan. Apabila sistem ini berhasil, tidak tertutup kemungkinan bahwa pemilik suatu perusahaan (tentu saja yang berbentuk perseroan) adalah buruh sendiri. Konsep ikut memiliki tidak hanya sekedar menjadi slogan saja, melainkan benar-benar dapat diwujudkan (Rizal & Habibi, 2022).

4. Membangun

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (Pasal 5 ayat 1). Penegasan ini jelas. Hak yang ada pada buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh tidak digantungkan pada sesuatu. Hal-hal lain yang terdapat di dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang tidak sejalan dengan penegasan ini harus dipandang tidak berlaku. Hak yang demikian itu sesuai dengan Pasal 2 *Convention Number 87 Concerning Freedom of Association*

and Protection of the Right to Organise. Di dalam Pasal 2 ini ditegaskan : “Workers and employer, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of organization of their own choosing without previous authorisation (Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain).

Konvensi ini telah disahkan oleh Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention Number 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*. Pengesahan Konvensi ini juga berkaitan erat dengan ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Buruh Internasional mengenai Berlakunya Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956)⁵. Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 98 ini menegaskan :” Buruh harus memperoleh cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan diskriminasi anti serikat buruh berkaitan dengan pekerjaan mereka

Konvensi ILO No. 98 menyatakan bahwa karyawan harus mematuhi kebijakan yang mencegah diskriminasi terhadap mereka dalam hubungan kerja mereka." Selanjutnya ayat (2) menegaskan: “Perlindungan demikian berlaku khususnya terhadap perbuatan-perbuatan:

- (1) syarat bahwa mereka tidak akan menjadi anggota serikat atau bergantung pada keanggotaan serikat pekerja menghalangi pekerjaan pekerja;
- (2) Pemecatan atau diskriminasi terhadap pekerja dan mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh serikat pekerja, baik di luar maupun di dalam jam kerja, tetapi hanya atas persetujuan pemberi kerja.

Perlindungan tersebut harus digunakan secara eksklusif untuk tindakan yang ditujukan untuk:

- a. mengharuskan karyawan untuk meninggalkan serikat pekerja atau bergabung;
- b. Pemberhentian, atau dengan cara lain merugikan pekerja karena serikat pekerja yang menjadi anggotanya atau karena di luar jam kerja selain kegiatan-kegiatan yang diikutinya atau karena ia telah

menerimanya pemberi kerja selama jam kerja.

Dua hal penting dibawa oleh Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, yaitu (1) buruh berhak membentuk serikat buruh, dan (2) buruh berhak menjadi anggota serikat buruh. Dua hal penting ini sesuai dengan prinsip yang terkandung di dalam dua konvensi, yaitu Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 (*Undang-Undang, 2000*).

Semakin disadarinya pentingnya serikat buruh untuk mendukung perbaikan kehidupan buruh menumbuhkan niat yang kuat pada para pejuang perburuhan untuk memastikan bahwa pemerintahan di negara-negara di dunia tidak menghalang-halangi munculnya serikat buruh dalam bentuk apa pun. Oleh karena itu, penyediaan pranata hukum bagi terbentuknya serikat buruh merupakan hal yang amat mendesak. Hal ini pulalah yang menjadi salah satu alasan lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.

Terlepas dari ada hal-hal lain yang berbeda, tetapi sesungguhnya baik di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja maupun di dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, juga ada pengaturan mengenai kebebasan bagi buruh untuk berserikat, bahkan rumusannya pun hampir sama. Pasal 11 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 menegaskan: “Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja”⁶. Sementara itu, Pasal 27 ayat (1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 menegaskan: “Setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja”. Kenyataan ini menunjukkan bahwa hak dasar buruh, yaitu untuk membentuk atau tidak membentuk serikat buruh dan untuk menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh selalu mendapat tempat tersendiri di dalam hukum positif dari waktu ke waktu. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (disahkan pada tanggal 25 Maret 2003) juga ditegaskan mengenai hal ini. Pasal 104 ayat (1) menegaskan: “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh”. (Tyagita, 2011).

Menurut Pasal 6 ayat 2, serikat pekerja federasi dianggap sebagai kumpulan dari berbagai serikat pekerja. Serikat ini dapat dianggap sebagai kelompok tempat berkumpulnya para pekerja. Ini didefinisikan sebagai

federasi serikat pekerja. Penjelasan meyakinkan fakta ini adalah hak mutlak dari serikat pekerja yang bersangkutan. Hukuman tidak mengikat atau membatasi.

Serikat pekerja dapat diatur dengan berbagai cara, misalnya bidang atau posisi di mana mereka berada. Hal ini juga berlaku bagi anggota serikat konfederasi dan federasi. Istilah "dapat mengambil" digunakan dalam Pasal 10 akibatnya, tidak ada syarat. Oleh karena itu dapat dibentuk federasi, konfederasi dan serikat anggota serikat atau organisasi lain untuk tujuan tertentu.

Seorang pekerja yang bekerja di bidang seperti ini, misalnya pabrik yang bekerja tujuan pendiriannya adalah untuk memahami masalah-masalah riil para anggotanya. Oleh karena itu, upaya mereka akan lebih difokuskan untuk memperbaiki situasi anggotanya.

Seorang karyawan hanya dapat menjadi anggota satu serikat pada satu waktu. Jika seorang karyawan terdaftar di serikat pekerja di lebih dari satu negara, karyawan itu terdaftar memberikan pernyataan tertulis tentang serikat pekerja yang dipilihnya. Pekerja secara legal memiliki salah satu opsi untuk menghindari keharusan menjadi anggota alih-alih menggunakannya.

Secara umum, mereka mewakili para pebisnis. Jarang berhubungan atau bersosialisasi dengan para pekerja dalam berbagai kepentingan pengusaha. Akar penyebab ketentuan (Pasal 15) memang praktis, tapi sama sekali tidak berguna yuridis, karena pengurus juga pekerja. Sering terjadi mereka mengabaikan kepentingan kaum buruh untuk mempertahankan posisinya.

Seorang anggota dapat mengundurkan diri dari keanggotaan serikat pekerja (Pasal 17 ayat (1)). Dari segi kepastian hukum, klaimnya diterima karena sumber hukum yang tersedia mendukungnya. Juga, mengingat sejumlah besar pekerja kurang terlatih atau kurang terlatih, kondisi ini menjadi kurang penting, juga akan mempersulit pekerja yang ingin melepaskan keanggotaan serikat pekerja.

3.2 Perlindungan hukum atas hak untuk berorganisasi

Hak berorganisasi merupakan hak yang amat prinsip bagi buruh. Oleh karena itu, undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi tersebut. Hal ini tercantum di dalam Pasal 28

sampai dengan Pasal 29. Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa 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 buruh dengan cara : (ILO, 2016).

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayarkan atau mengurangi upah buruh;
- c. melakukan intimidasi;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat buruh;

Ketentuan yang diatur di dalam Pasal 28 tersebut berdasarkan sumber hukum materiil yang logis dan praktis. Sejarah menunjukkan bahwa pada masa lalu, terutama antara tahun 1966-1998, cara-cara untuk menekan berkembangnya organisasi buruh adalah cara-cara sebagaimana tertuang di dalam Pasal 28 itu. Oleh karena itu cara-cara tersebut ditegaskan atau dimunculkan secara tegas dan tersurat di dalam pasal itu. Namun demikian, menurut teori hukum, hal ini tidak memperoleh pembenaran, sebab seolah-olah undang-undang mengabaikan upaya-upaya lain dalam menekan berkembangnya hak berorganisasi. Selain itu, berdasarkan pengalaman, dikaitkan dengan ketentuan pidana sebagaimana tercantum di dalam Pasal 34 ayat (1), sering ancaman pidana seperti itu sulit diwujudkan karena (a) pembuktiannya sulit, dan (b) situasi dan kondisi penegakan hukum buruk. Mengenai hal ini diperlukan pemikiran yang konstruktif agar hak berorganisasi benar-benar terlindungi dan dapat berkembang secara wajar.

Konvensi International Labour Organization Nomor 87 tentang *Freedom and Protection of the Right to Organise* (Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi) yang telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, menegaskan bahwa (article 2) *workers and employoers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to rules of the organization of their own choosing without previous authorisation* (para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi- organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain) (ILO, 2006).

Pasal 8 Konvensi ILO No. 87, hak atas perlindungan secara organisasi diperlukan.

Pasal 8 ayat (1) :

"Pekerja dan pengusaha dan organisasinya masing-masing, seperti individu atau kelompok terorganisir lainnya, harus menghormati hukum negara”.

Pasal 8 ayat (2):

" Supremasi hukum tidak boleh sedemikian rupa sehingga sebagai akibat dari kewajibannya, Konvensi yang memberikan jaminan dapat dilanggar."

Dalam melaksanakan hak-haknya, baik organisasi buruh maupun pengusaha, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Untuk menghindari penekanan atau pembatasan hak berorganisasi tersebut lewat hukum nasional, di dalam Pasal 8 ayat (2) ditegaskan bahwa hukum nasional tidak boleh memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin di dalam Konvensi ILO Nomor 87. Dua ayat di dalam pasal ini merupakan jalinan logis. Namun demikian, karena ayat (2) dapat ditafsirkan amat subjektif, maka kenyataannya hak-hak berorganisasi itu sering diperlemah atau dibatasi. Di masa lalu (tahun 1966 – 1998) kita mempunyai pengalaman yang amat buruk di mana hukum nasional kita amat memperlemah hak-hak berorganisasi tersebut. Caranya adalah pemerintah hanya mengakui satu organisasi buruh, yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Lazimnya, dengan mekanisme tertentu, ketua SPSI ini justru bukan buruh. Organisasi buruh yang bukan SPSI tidak diakui. Dengan mengembangkan pola “:serba pemerintah”, tiadanya pengakuan dari pemerintah terhadap organisasi buruh, sama saja dengan menekan timbulnya organisasi buruh itu.

Perlu dicatat di sini bahwa pada saat ini (awal tahun 2004) sedang dibahas di parlemen RUU (Rancangan Undang-undang) tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan. Hal penting yang ada di dalam RUU ini adalah dikembalikannya kewenangan (absolut) untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan ke peradilan umum (ILO, 2016).

IV. PENUTUP

4.1 kesimpulan

Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948, dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1956, menjamin hak pekerja untuk berserikat, Hak pekerja untuk berserikat ini diwujudkan ke dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjaminan oleh konstitusi ini melahirkan banyak sekali serikat pekerja. Persatuan banyak serikat pekerja akan meningkatkan posisi tawar pekerja terhadap pengusaha. Fungsi penting serikat pekerja dalam Pasal 120 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi serikat pekerja untuk bisa tampil sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dikoreksi oleh Mahkamah Konstitusi lewat Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mempertegaseksistensi serikat pekerja tanpa memperhatikan jumlah anggotanya. Harus ada penghargaan atas keberadaan serikat pekerja meskipun anggotanya tidak banyak.

4.2 Saran

1. Pemerintah akan lebih berperan aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial dan memperhatikan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperbarui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, khususnya Pasal 25. Seharusnya, menjadikan peran serikat pekerja/buruh lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.
2. Bagi PT. Chevron Pacific Indonesia perlu peningkatan serikat pekerja/serikat buruh dan peningkatan standar kualitas pekerja melalui berbagai pelatihan dan cara lain yang diatur secara hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, Jakarta: PT Indeks, 2011
- ILO. (2002). *Undang-undang Serikat Buruh/Serikat Pekerja Indonesia (UU No. 21/2000)*. Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional.
- ILO. (2006). *K ebebasan Berserikat*. Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional.
- ILO. (2016). *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi*. Jakarta: Internasional.
- ILO. (2022). *Kebebasan Berserikat Dan Perundingan Hak Untuk Berorganisasi*. Los, Unidad Metodología D E Conocimiento D E.

Internasional, O. P. (2006). *Hak-hak Pekerja Migran Buku Pedoman untuk Serikat Pekerja Indonesia*. Jakarta, Organisasi Perburuhan Internasional.

Rizal, P., & Habibi, H. (2022). Urgensi Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Hukum Agama Hindu Widya Kerta*, 5(2), 100–116.

Tyagita, A. (2011). Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja. *Yuridika*, 26(1), 1–16.
<https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259>

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH