

# Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional

## *The Right to Freedom of Association for Labour as a Constitutional Right*

Abdul Rachmad Budiono

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Jl. Veteran Kota Malang

e-mail: abdulrachmadbudiono@gmail.com

Naskah diterima: 24/10/2016 revisi: 19/11/2016 disetujui: 22/11/2016

### **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.

### **Abstract**

*Article 28E paragraph (3) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia guarantees the right of everyone to freedom of association, assembly, and to express opinions. Thus, the right of workers or labours to freedom of association is guaranteed by the Constitution. The principle which is embedded in the 1945 Constitution has been incorporated into Law Number 21 Year 2000 concerning Labour Union. The substance of the rights to freedom of association aims to give bargaining power to workers represented by the union against employers. The bargaining position of labour unions is expected to improve the functioning of the unions to defend the interest of workers.*

**Keywords:** *The Right to Freedom of Association, Trade Union.*

## PENDAHULUAN

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 distinction 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 meneguhkan hak pekerja untuk berserikat atau berorganisasi. Pentingnya pekerja berserikat diakomodasikan oleh ILO. Dengan berserikat pekerja diharapkan mampu memperjuangkan kepentingannya.

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.

Artikel 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.

## **PEMBAHASAN**

### **Perwujudan 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.

#### **1. Asas**

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

oleh organisasi buruh di sektor pertanian logis jika berbeda dengan organisasi buruh di sektor keuangan atau pertambangan. Perbedaan asas yang dianut oleh organisasi buruh tidak relevan jika dikaitkan dengan kendala bagi persatuan dan kesatuan. Perbedaan ini dalam banyak hal justru akan mengembangkan dinamika organisasi buruh, dan pada gilirannya akan menumbuhkan semangat persatuan dan kesatuan.

## 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”*<sup>1</sup>. 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. Kata *“democracy”* yang semula diartikan sebagai *“a system of government by all the people of a country, usually through representatives whom they elect thought of allowing freedom of speech, religion and political opinion”*<sup>2</sup>, telah berkembang sedemikian rupa sehingga 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

<sup>1</sup> Oxford Advanced Learner's Dictionary, Oxford University Press, 1995, hal. 604-605.

<sup>2</sup> Ibid., hal. 309.

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 mufakat<sup>3</sup>. 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.

*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 (*collective bargaining agreements, collective labour agreements*), 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.<sup>4</sup>

*Kedua*, organisasi buruh diberi peran sebagai wakil buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan. Di 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

<sup>3</sup> *Apakah Demokrasi Itu?*, USIA, 1991, hal. 6.

<sup>4</sup> Douglas L. Leslie, *Labor Law*, St. Paul, Minn: West Publishing Co., 1992, hal 272.

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.

Timbul pertanyaan, bagaimana jika organisasi buruh mengadakan kerja sama dengan partai politik. Di masa lalu ada pengalaman bahwa hubungan atau kerja sama dengan partai politik yang terlalu dilandasi oleh sifat-sifat sentimental dan emosional tidak selalu menguntungkan buruh, sebab sering tujuan mensejahterakan buruh terabaikan. Hubungan atau kerja sama dengan partai politik dapat saja dilakukan asalkan tetap memperhatikan teori hukum dan filsafat hukum.

*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.

#### 4. Pembentukan

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)<sup>5</sup>. Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 98 ini menegaskan : *“Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti union discrimination in respect of their employ”* (Buruh harus memperoleh cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan diskriminasi anti serikat buruh berkaitan dengan pekerjaan mereka). Di samping itu, di dalam ayat (2) ditegaskan : *“Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to:*

- a. *make the employment of worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;*
- b. *cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours”*

<sup>5</sup> Indonesia menjadi anggota ILO (International Labour Organisation) sejak 12 Juli 1950.

Perlindungan tersebut terutama harus digunakan terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud :

- a. *mensyaratkan kepada buruh bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya;*
- b. *menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh di luar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan majikan dalam 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.

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"<sup>6</sup>. 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

<sup>6</sup> .Tenaga kerja di dalam Pasal ini sesungguhnya menunjuk pada pengertian buruh atau pekerja.

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”.

Sekedar perbandingan, di Amerika Serikat salah satu dari beberapa hak dasar buruh adalah hak untuk berserikat (*right to self-organization*)<sup>7</sup> Hak untuk berserikat ini diatur di dalam *NLRA (National Labor Relation Act)*, bagian 7 yang menegaskan: “*employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organization, .....*”. Di Amerika Serikat hak berserikat merupakan hak yang sangat penting dan sangat dihormati. Dengan berserikat banyak hal yang dapat dicapai, yang pada akhirnya sangat berguna bagi kepentingan buruh. Dalam keadaan tertentu *NLRA* mengizinkan serikat buruh membuat perjanjian dengan pengusaha yang lazim disebut *union-security agreements*.

Supaya *union-security agreements* benar-benar sesuai dengan tujuan diadakannya, ia harus memenuhi syarat:

1. serikat buruh harus tidak dibantu (menerima bantuan) atau diawasi (dikontrol) oleh pengusaha. Serikat buruh harus benar-benar bebas dari segala pengaruh (independen);
2. serikat buruh harus merupakan perwakilan mayoritas buruh;
3. kewenangan serikat buruh untuk membuat perjanjian yang demikian itu harus tidak dapat dicabut dalam waktu sebelum 12 bulan oleh buruh;
4. perjanjian itu harus memberikan kelonggaran waktu.

Ada dua organisasi buruh di Amerika Serikat yang saat ini amat berpengaruh, yaitu *AFL (The American Federation of Labor)* dan *CIO (Congress of Industrial Organization)*. Setelah Perang Dunia II ada anggapan bahwa kekuasaan organisasi buruh amat besar, sehingga digambarkan kekuasaan atau pengaruh organisasi buruh itu melebihi kekuasaan atau pengaruh pengusaha atau organisasi pengusaha. Menurut anggapan banyak orang hal ini disebabkan oleh tidak seimbangannya (berat sebelah) *NLRA*. *NLRA* dianggap terlalu berlebihan berpihak kepada buruh.

Sebagai reaksi atas keadaan ini, pada tahun 1947, Konggres menyetujui undang-undang tentang Hubungan Buruh dengan Pengusaha. Undang-undang

<sup>7</sup> Abdul Rachmad Budiono, “*Selayang Pandang Hukum Ketenagakerjaan Amerika Serikat*”, Malang, *Arena Hukum*, Nomor 5 Tahun 2, Juli 1998, hal. 70.

ini lazim disebut undang-undang Taft-Hartley, dua orang di Senat dan DPR yang amat berjasa dalam mewujudkan undang-undang ini.

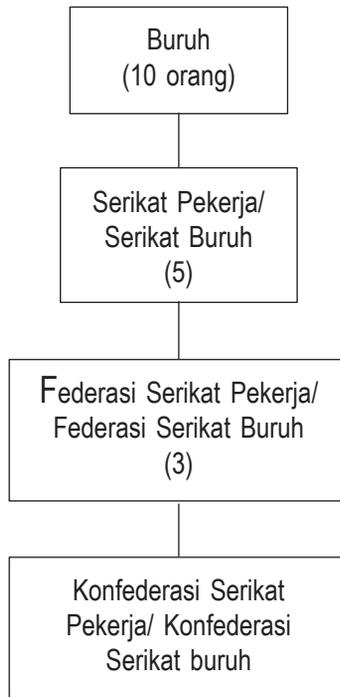
Hal pokok yang diatur oleh Undang-undang Taft-Hartley adalah perlindungan terhadap para buruh yang tidak ingin menjadi anggota organisasi buruh. Undang-undang ini mendapat reaksi keras dari organisasi buruh karena dianggap tidak adil, sebab buruh yang tidak memberikan kontribusi apa pun kepada organisasi buruh, tetapi tetap saja menikmati hasil perjuangan organisasi buruh. Walaupun ada upaya keras dan terus-menerus dari para kritikus, tetapi undang-undang Taft-Hartley masih berlaku sampai saat ini.

Setelah melalui proses yang cukup panjang, akhirnya pada tahun 1955, AFL dan CIO bergabung untuk mewakili suara di depan Konggres, serta mengupayakan suatu uni yang amat kuat dalam menghadapi para pengusaha. Penggabungan ini menjadikan AFL-CIO sebagai suatu organisasi buruh yang amat besar dan kuat di Amerika Serikat. Sejak saat inilah keanggotaan buruh organisasi buruh berkembang amat pesat. Pada tahun 1976 kurang-lebih 21 juta buruh menjadi anggota organisasi buruh dan mereka amat menikmati sistem tawar-menawar kolektif yang sudah berkembang sekali<sup>8</sup>.

Pengalaman Amerika Serikat dalam menyediakan pranata hukum untuk organisasi buruh, sehingga menumbuhkan kekuatan dan pengaruh pada organisasi, merupakan contoh yang dapat dicermati. Berikut ini adalah uraian tentang pembentukan serikat buruh menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.

Serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya sepuluh buruh. Serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat buruh. Federasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat buruh. Federasi serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat buruh. Konfederasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat buruh. Skema berikut ini akan menggambarkan uraian ini.

<sup>8</sup> Jumlah ini berarti kurang-lebih satu dari lima buruh di Amerika Serikat menjadi anggota organisasi buruh.



**Keterangan:**

1. Garis lurus dari atas ke bawah menunjukkan hak untuk membentuk dan menjadi anggota;
2. Angka (10), (5), dan (3) menunjukkan jumlah minimal untuk dapat membentuk.

Di dalam penjelasan Pasal 6 ayat (2) ditegaskan bahwa yang dimaksud federasi serikat buruh adalah gabungan beberapa serikat buruh, baik berdasarkan sektor usaha, antarsektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh. Penjelasan ini mempertegas bahwa penggabungan serikat buruh merupakan hak sepenuhnya serikat buruh yang bersangkutan. Undang-undang tidak membatasi atau mewajibkan.

Penjenjangan organisasi serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga. Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten atau kota, propinsi, dan nasional. Adanya pengaturan ini diperlukan untuk mencegah konflik jika organisasi tersebut menjadi semakin besar dan mempunyai banyak anggota.

Di samping itu, serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh. Hal ini juga berlaku untuk federasi dan konfederasi serikat buruh. Pasal 10 menggunakan kata “dapat”. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan tersebut bukan merupakan keharusan. Artinya adalah bahwa baik serikat buruh, federasi, maupun konfederasi serikat buruh dapat saja dibentuk berdasarkan alasan-alasan atau dasar-dasar lain, sesuai dengan kepentingan mereka.

Pembentukan serikat buruh berdasarkan sektor usaha sejenis, misalnya buruh pabrik gula, dimaksudkan agar mereka benar-benar dapat memahami permasalahan yang dihadapi anggotanya. Dengan demikian perjuangan untuk perbaikan nasib anggotanya akan lebih terarah.

Seorang buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat buruh di satu perusahaan. Jika ternyata seorang buruh tercatat pada lebih dari satu serikat buruh, maka yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat buruh yang dipilihnya. Untuk menghindari paksaan menjadi anggota serikat buruh, undang-undang menjamin bahwa seorang buruh dapat memilih untuk tidak memilih di antara serikat buruh yang ada.

Seorang buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Jabatan yang lazimnya menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan buruh tersebut adalah:

- a. menejer sumber daya manusia;
- b. menejer keuangan;
- c. menejer .....

Di dalam praktik pengusaha memang sering diwakili oleh mereka itu. Jarang dalam berbagai kepentingan pengusaha sendiri berhadapan atau bersosialisasi dengan buruh. Alasan lahirnya ketentuan ini (Pasal 15) sesungguhnya bersifat praktis, tetapi sebenarnya secara yuridis tidak konstruktif, sebab para menejer itu juga seorang buruh. Sering terjadi untuk tetap mempertahankan jabatannya itu, mereka mengabaikan kepentingan buruh.

Sementara itu undang-undang menentukan bahwa serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat buruh. Setiap federasi serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat buruh.

Seorang buruh dapat berhenti sebagai anggota serikat buruh dengan pernyataan tertulis (Pasal 17 ayat (1)). Dari segi kepastian hukum, ketentuan ini dapat dimengerti, sebab ada sumber hukum materiil yang dapat membenarkannya. Namun demikian, jika dilihat dari kenyataan bahwa masih ada dan banyak buruh yang buta aksara atau buta huruf, ketentuan ini kehilangan arti pentingnya, bahkan akan mempersulit buruh yang berkeinginan berhenti dari keanggotaan serikat buruh.

Di samping itu, seorang buruh dapat diberhentikan dari keanggotaan serikat buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga serikat buruh yang bersangkutan. Undang-undang juga menentukan bahwa seorang buruh, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat buruh, yang berhenti atau diberhentikan, tetap bertanggung-jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat buruh maupun pihak ketiga.

## 5. Hak

Serikat pekerja, federasi atau konfederasi yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. mewakili buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. mewakili buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan buruh;
5. melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penegasan tersebut tercantum di dalam Pasal 25 ayat (1). Sebagaimana telah diuraikan di dalam sub bab 7 bahwa secara *a contrario*, harus ditafsirkan bahwa serikat buruh, federasi atau konfederasi serikat buruh yang tidak mempunyai nomor bukti pencatatan tidak berhak melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur di dalam pasal tersebut.

Di samping itu undang-undang juga mengakui hak serikat buruh, federasi atau konfederasi serikat buruh untuk berafiliasi dan atau bekerja sama dengan serikat buruh internasional dan atau organisasi internasional lainnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UK) juga menegaskan hak pekerja untuk berserikat. Pasal 104 UK menegaskan, "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh". Fungsi penting serikat pekerja diatur dalam Pasal 116 UK. Pasal 116 UK menegaskan, "Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha". Perjanjian kerja bersama penting karena di sinilah diharapkan serikat pekerja mampu memperjuangkan kepentingan pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja, misalnya upah, upah lembur, waktu kerja, cuti, dan lain-lain.

Pasal 119 ayat (1) sampai dengan ayat (3) dan Pasal 120 ayat (1) sampai dengan ayat (3) UK mengatur lebih lanjut tentang serikat pekerja yang berhak mewakilin pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Ilustrasi berikut ini akan menggambarkan substansi Pasal 119 dan Pasal 120 UK. Jika di suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja, maka serikat pekerja ini berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama apabila memiliki anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja. Ada kemungkinan di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Jika hal ini terjadi, maka serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja. Misalnya di perusahaan A ada 3 serikat pekerja, yaitu serikat pekerja Z, serikat pekerja Y, dan serikat pekerja X. Serikat pekerja Z beranggota 60 % dari seluruh pekerja. Serikat pekerja Y beranggota 20 %. Serika pekerja X beranggota 5 % dari seluruh pekerja. 25 pekerja tidak menjadi anggota serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 120 UK serikat pekerja Z berhak mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Ketentuan dalam Pasal 120 UK inilah yang digugat di Mahkamah Konstitusi oleh Ronald Ebenhard Patiasina, dan kawan-kawan. Dalilnya adalah bahwa Pasal 120 UK bertentangan dengan UUD 1945. Nomor perkaranya adalah : 115/PUU-VII/2009. Salah satu amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 115/PUU-VII/2009 adalah, "Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

## 6. Perlindungan Hak 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:

- 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). Penonjolan hak berorganisasi ini tentu saja tidak mengurangi hak untuk tidak berorganisasi. Perlindungan terhadap hak berorganisasi ini tercantum di dalam *article 11* “*Each member of the International Labour Organization for which this Convention is in force undertakes to take all necessary, and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organize*” (Setiap anggota Organisasi Buruh Internasional di mana kovensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa para pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi).

Berkaitan dengan perlindungan hak berorganisasi ini, Pasal 8 Konvensi ILO Nomor 87 perlu pencermatan tersendiri.

Pasal 8 ayat (1) :

*“In exercising right provided for in this convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collective, shall respect the law of the land”* (Dalam melaksanakan hak-haknya berdasarkan konvensi ini parapekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, baik perseorangan atau organisasi bersama lainnya, harus tunduk pada hukum nasional.

Pasal 8 ayat (2):

*“The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be applied as to impair, the guarantes provided for in this convention* (Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam konvensi ini.

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.

## 7. Pembubaran

Undang-undang memberikan kemungkinan bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Namun demikian, undang-undang tidak memberikan makna khusus terhadap “bubar”-nya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Kata “bubar” yang tercantum di dalam Pasal 37 dapat dipahami sebagai tidak adanya lagi sesuatu yang semula ada. Kata “bubar” berasal dari bahasa Jawa “bar” atau “bubar”, yang selalu menunjuk pada pengertian tidak adanya lagi suatu kumpulan atau gabungan atau kerumunan. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “bubar” diartikan sebagai (1) bercerai-berai, (2) selesai, (3) ditiadakan. Apa pun makna yang hendak diberikan terhadap kata “bubar” yang tercantum di dalam Pasal 37 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 haruslah semakna atau sejalan dengan makna asalnya, sebab undang-undang tidak memberikan makna khusus terhadapnya.

Pasal 37 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bubar dalam hal:

- a. dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;

- b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja bagi seluruh buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. dinyatakan dengan putusan pengadilan.

Hal yang ditegaskan di dalam huruf (a) tidak menimbulkan persoalan. Akan tetapi, yang ditegaskan di dalam huruf (b) dan huruf (c) mungkin menimbulkan persoalan. Kemungkinan persoalan yang timbul sebagai akibat penegasan di dalam huruf (b) adalah sebagai berikut. Kalau serikat buruh bubar karena perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang diikuti oleh pemutusan hubungan kerja, maka hal ini adalah logis menurut hukum. Akan tetapi belum tentu demikian halnya jika yang dibicarakan adalah federasi atau konfederasi serikat buruh. Sebagaimana diatur di dalam Pasal 6 dan Pasal 7, federasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat buruh. Misalnya ada federasi serikat buruh yang dibentuk oleh enam serikat buruh. Setelah beberapa lama, tiga di antara enam serikat buruh pembentuknya bubar karena perusahaan di mana serikat buruh tersebut berada tutup atau menghentikannya. Bagaimana keberadaan federasi serikat buruh yang hanya beranggotakan tiga serikat buruh tersebut? Menurut hemat saya, dalam keadaan seperti ini, federasi serikat buruh tersebut harus tetap dipandang ada, sebab hal pokok (esensi) di dalam federasi serikat buruh adalah bergabungnya beberapa serikat buruh. Bagaimana jika lima dari enam anggota serikat buruh bubar? Dengan perkataan lain, bagaimana jika sebuah federasi serikat buruh tinggal beranggotakan satu serikat buruh saja?. Karena hal pokok di dalam federasi serikat buruh adalah bergabungnya beberapa serikat buruh, maka jika hanya tinggal satu serikat buruh sebagai anggota federasi serikat buruh, federasi serikat buruh itu harus dipandang bubar. Analisis yang merupakan penemuan hukum seperti ini juga berlaku untuk konfederasi serikat buruh.

Menurut Pasal 38 ayat (1) pengadilan dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh apabila (a) serikat buruh, federasi serikat buruh dan konfederasi serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan (b)

pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Di dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kejahatan terhadap keamanan negara adalah kejahatan yang diatur di dalam Buku II Bab I *Wetboek van Strafrecht* (Kitab Undang-undang Hukum Pidana) dan Undang-undang Nomor 27 Tahun 1999 tentang Perubahan Kitab Undang-undang Hukum Pidana yang Berkaitan dengan Kejahatan terhadap Keamanan Negara. Buku II Bab I KUHP ini terdiri atas 26 pasal, yaitu Pasal 104 sampai dengan Pasal 129. Oleh Undang-undang Nomor 27 Tahun 1999 di antara Pasal 107 dan Pasal 108 ditambahkan enam pasal baru, yaitu Pasal 107 a, Pasal 107 b, Pasal 107 c, Pasal 107 d, Pasal 107 e, dan Pasal 107 f. Ancaman terberat di antara Pasal-Pasal yang berkaitan dengan keamanan negara tersebut adalah pidana mati, misalnya Pasal 104 KUHP. Ada pasal-pasal lain, baik di dalam maupun di luar KUHP yang juga diancam pidana mati, misalnya Pasal 340 KUHP. Meskipun demikian pengadilan tidak dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang pengurus dan atau anggotanya, atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh melakukan kejahatan selain yang ditentukan oleh Pasal 38 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000. Penegasan ini berarti bahwa jika ada pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh, melakukan tindak pidana pembunuhan berencana (Pasal 340 KUHP) dan dipidana seumur hidup, maka pengadilan tidak dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh itu. Sumber hukum materiil lahirnya Pasal 38 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 dapat ditelusuri, tetapi kesulitan-kesulitan yang timbul sebagai akibat tindak pidana tertentu lainnya selain yang diatur di dalam Pasal 38 tersebut juga harus mendapat pencermatan tertentu.

Apabila putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana sebagaimana diatur di dalam Pasal 38 ayat (1) lama pidananya (hukumannya) tidak sama, maka sebagai dasar gugatan pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh adalah putusan yang memenuhi syarat. Misalnya ada sepuluh pelaku, yang masing-masing dipidana setahun, dua tahun, tiga tahun, empat tahun, lima tahun, enam tahun, tujuh tahun, delapan

tahun, sembilan tahun, dan sepuluh tahun, maka yang dapat dijadikan dasar pembubaran adalah yang pidananya lima tahun atau lebih.

Gugatan pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan. Bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak melepaskan para pengurusnya dari tanggung-jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain.

Pengurus dan atau anggota serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan serikat buruh, federasi dan konfederasi dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh lain selama tiga tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

## **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 mempertegas eksistensi serikat pekerja tanpa memperhatikan jumlah anggotanya. Harus ada penghargaan atas keberadaan serikat pekerja meskipun anggotanya tidak banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011.

\_\_\_\_\_, "*Selayang Pandang Hukum Ketenagakerjaan Amerika Serikat*",  
Malang: "Arena Hukum", Nomor 5 2 Juli 1998.

Berendt, Gerald E, *Collective Bargaining*, Charlottesville The Michie Company, 1984.

Bowers, John and Simon Honeyball, *Labor Law*, London: Blackstone Press Limited,  
1990.

Douglas L Leslie, *Labor Law*, Paul, Minn: West Publishing, 1992.

*Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University Press, 1995.