

KEBEBASAN BERSERIKAT DAN BERUNDING BERSAMA DALAM PERSPEKTIF PEMERINTAH

I. PENDAHULUAN

Ratifikasi Konversi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang diikuti oleh pengundangan Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 merupakan titik awal dari perubahan konsep yang mendasar dari hubungan industrial di Indonesia. Sejak saat itu hubungan industrial harus dikelola dengan paradigma baru yang berpangkal pada demokratisasi dan penghargaan hak dasar pekerja/buruh di tempat kerja.

II. PRINSIP POKOK UNDANG-UNDANG NO. 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Non Diskriminatif

Karena serikat pekerja/serikat buruh didirikan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, oleh karena itu serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk semua pekerja/buruh. Pasal 3 dan Pasal 12 UU No. 21 Tahun 2000 tersebut sudah menegaskan dikandungnya prinsip ini.

Hal yang perlu digarisbawahi di sini adalah sifat serikat pekerja/serikat buruh yang "bertanggung jawab". Sesuai penjelasannya, tanggung jawab dalam konteks ini adalah tanggung jawab kepada anggota masyarakat dan negara. Pemikiran yang dikandung dalam pasal ini dilatarbelakangi pemahaman bahwa walaupun kebebasan berserikat dan menjalankan kegiatan perserikatan tersebut merupakan hak yang asasi, namun tidak boleh lepas dari kerangka bangunan masyarakat dan negara Indonesia secara keseluruhan.

2. Syarat Pembentukan dan Pengorganisasian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- a. *Undang-undang menetapkan bahwa pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat dilakukan oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.*

Konvensi ILO No. 87 memang tidak mencantumkan persyaratan minimal pembentukan organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Namun pencantuman persyaratan ini masih dianggap wajar dan tidak bertentangan dengan standar internasional karena pada dasarnya sama sekali

tidak menghambat pekerja/buruh untuk membentuk organisasinya.

- b. Undang-undang ini tidak mengenal bentuk-bentuk standar suatu organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Bentuk organisasinya sepenuhnya mengacu pada kebebasan berserikat sebagaimana dianut oleh Konvensi ILO No. 87. Artinya seorang pekerja/buruh dapat bergabung dengan organisasi mana saja yang ia sukai. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 1 angka 2 yang berbunyi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah “ serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau beberapa perusahaan”.*
- c. Undang-undang ini juga membebaskan bentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh, sehingga tidak diatur secara seragam. Serikat pekerja/ serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan oleh kesamaan sektor usaha atau jenis pekerjaan atau lokasi tempat kerjanya.*

3. Keanggotaan

Undang-undang mengatur bahwa seorang pekerja/buruh hanya dapat menjadi anggota dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh saja. Jika ia tercatat pada lebih dari 1

(satu) serikat pekerja/serikat buruh maka ia harus memilih salah satu. Sudah seharusnya seorang pekerja/buruh jika ia ingin pindah dan menjadi anggota organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang lain, ia harus menyatakan berhenti dari organisasi yang sebelumnya secara tertulis. Hal ini sering dianggap sepele, namun sesungguhnya tertib administrasi ini sangat penting karena diperlukan untuk dapat mencerminkan "kekuatan" sesungguhnya dari organisasi pekerja/buruh tertentu. Di lain pihak tertib administrasi ini dapat memperlancar usaha untuk membuat/merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, karena sudah jelas siapa partner pengusaha dalam perundingan tersebut.

4. Pencatatan dan Pemberitahuan

Istilah "pencatatan dan pemberitahuan" ini merupakan perkembangan dari usulan pemerintah yang semula menggunakan istilah "pendaftaran". Istilah "pendaftaran" banyak mendapat kritik dari hampir semua kelompok pekerja/buruh, karena berkonotasi adanya campur tangan pemerintah dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. Keharusan untuk "mendaftar" selalu dianggap usaha untuk menghilangkan atau mengurangi kemerdekaan berserikat. Klausul tentang "pendaftaran atau pencatatan dan pemberitahuan" tidak diatur dalam Konvensi ILO No. 87.

Namun hampir semua negara di dunia dalam prakteknya membuat suatu ketentuan yang intinya adalah "pendaftaran". Jika dilihat dari Pasal 15 ayat (2) maka syarat "pencatatan dan pemberitahuan" sangat ringan yaitu hanya melampirkan :

- ~ Nama pembentuk/pendiri;
- ~ AD dan ART;
- ~ Susunan dan nama pengurus.

"Pendaftaran" diperlukan apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan akan berunding dalam pembuatan kerja bersama (PKB), karena UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Kerja Bersama mensyaratkan adanya tanda pendaftaran bagi serikat pekerja/serikat buruh yang ingin membuat PKB dengan pengusaha.

"Pencatatan dan pemberitahuan" ini bukan merupakan suatu bentuk "pengakuan" (recognition). Keberadaan suatu organisasi tentunya diakui oleh anggotanya sendiri. Dengan demikian tanpa didaftarkan serikat pekerja/serikat buruh tersebut tetap eksis bagi anggotanya, namun untuk berurusan dengan pihak ketiga ada aturan lain, yaitu dapat dilihat dari bunyi Pasal 25 yaitu :

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. *membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;*
- b. *mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;*
- c. *mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;*
- d. *membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;*
- e. *melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Dengan demikian serikat pekerja/serikat buruh yang tidak tercatat tidak memperoleh hak tersebut, namun tetap dapat melakukan kegiatan internal organisasi mereka.

5. Pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Konvensi ILO No. 87 menegaskan bahwa organisasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat dibubarkan oleh pemerintah. Oleh karena itu dalam Pasal 37 UU No. 21 Tahun 2000 pembubaran serikat pekerja/serikat buruh hanya dibatasi dalam hal :

- a. *dinyatakan oleh anggotanya menurut AD dan ART;*
- b. *perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusanya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan setelah*

seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

c. dinyatakan dengan putusan pengadilan.

Klausul pembubaran serikat pekerja/serikat buruh oleh pengadilan, oleh beberapa kelompok pekerja/buruh dianggap membelenggu hak asasi pekerja/buruh dalam berorganisasi karena adanya kekuatan eksternal yang dapat membubarkan serikat pekerja/serikat buruh. Terhadap hal ini seharusnya kita mencermati pasal-pasal selanjutnya dari bab mengenai pembubaran ini.

Pasal 38 ayat (1) menyatakan bahwa sebagai dasar gugatan untuk membubarkan serikat pekerja/serikat buruh adalah antara lain :

"pengurus dan atau anggota atas nama serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap".

Dengan demikian gugatan untuk membubarkan serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat dilakukan apabila putusan terhadap tindak pidana sudah mempunyai kekuatan hukum yang

tetap. Artinya setelah ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap, baru proses gugatan pembubaran dapat diajukan. Sehingga pengadilan-pun tidak dapat secara serta merta membubarkan serikat pekerja/serikat buruh. Dari pengaturan pasal ini jelaslah bahwa tidak mudah untuk membubarkan suatu organisasi serikat pekerja/serikat buruh.

6. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dengan banyaknya organisasi maka tidak tertutup kemungkinan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan tersebut biasanya menyangkut masalah keanggotaan, yang akan berdampak kepada posisi mayoritas sebuah serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam undang-undang ini ditetapkan bahwa perselisihan harus diselesaikan dengan secara musyawarah. Namun dalam hal musyawarah tidak tercapai diselesaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Memang akan timbul pertanyaan undang-undang "yang mana". Dalam pemikiran pembuat undang-undang ini, peraturan yang dirujuk adalah (R) UU yang akan lahir yaitu (R) UU Penyelesaian Perselisihan Industrial (PPI).

(R) UU tentang PPI ini dimaksudkan untuk menggantikan UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

merupakan salah satu perselisihan yang penyelesaiannya diatur dalam (R) UU tentang PPI tersebut.

III. MASALAH YANG TIMBUL DENGAN DIUNDANGKANNYA UNDANG-UNDANG NO. 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Banyaknya serikat pekerja/serikat buruh yang timbul di perusahaan.

Dengan prinsip kebebasan berserikat, maka besar kemungkinan di satu perusahaan muncul lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh. Sebetulnya dengan adanya lebih dari 1 (satu) organisasi dapat menumbuhkan iklim competitiveness di kalangan organisasi tersebut yang diharapkan akan mengarah kepada peningkatan "pelayanan" organisasi pekerja/buruh kepada anggotanya. Namun apabila iklim competitiveness ini tidak dijaga dengan baik maka yang terjadi adalah keresahan di tempat kerja.

2. Tidak jelasnya jumlah anggota.

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tidak mewajibkan serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk untuk menyampaikan jumlah anggotanya. Pada saat pencatatan-pun yang wajib disampaikan adalah nama-nama pembentuk/pendiri. Hal

seperti ini yang sering membuat perselisihan karena masing-masing organisasi yang ada, hanya meng-klaim jumlah anggotanya.

3. Keterwakilan dalam perundingan perjanjian kerja bersama.

Sebagai kelanjutan dari multiciplicity union di tingkat perusahaan, akan memberikan dampak pada proses perundingan perjanjian kerja bersama, khususnya dalam menentukan siapa/organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang mana, yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

4. Keterwakilan Dalam Lembaga Hubungan Industrial.

Dengan banyaknya serikat pekerja/serikat buruh maka perlu ada penyesuaian keanggotaan lembaga-lembaga hubungan industrial. Hanya dalam waktu 1 (satu) tahun telah bermunculan 60 organisasi pekerja/buruh, sehingga perlu ada suatu "guideline" untuk menentukan organisasi mana yang berhak mewakili kepentingan pekerja/buruh khususnya untuk duduk dalam kelembagaan hubungan industrial yang bersifat tripartit. Untuk ini pemerintah telah mengeluarkan Kepmen Nomor : KEP-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

V. PENUTUP

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah diundangkan, namun sesungguhnya era demokratisasi di kalangan pekerja/buruh sudah dimulai sejak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 87. Sampai saat ini sudah 62 serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Angka ini menunjukkan kesadaran dan kegairahan pekerja/buruh untuk berserikat.

Rambu-rambu untuk pelaksanaan hak berserikat sudah dibangun, sekarang tergantung kesadaran hukum dari pihak-pihak yang terkait dengan UU No. 21 tahun 2000 untuk membuat undang-undang tersebut sebagai instrumen memperkuat hak berserikat, dan pada saat yang sama menjaga hubungan industrial agar tetap kondusif bagi perbaikan ekonomi bangsa Indonesia secara keseluruhan.

Oleh : Myra M. Hanartani, SH, MA

Sumber : Konvensi ILO No. 87 dan UU No.21 Tahun 2000