

PERKEMBANGAN SERIKAT PEKERJA DI INDONESIA

Oleh: Mohd Syaufii Syamsuddin

A. Sebelum Masa Kemerdekaan

Pada tahun 1878 di negeri Belanda berdiri *National Arbeids Secretariat* (N.A.S), yang dipelopori oleh kaum sosial demokrat. Gerakan buruh ini kemudian dibawa dan ditumbuhkan di Hindia Belanda, anggotanya terbatas orang-orang Belanda sendiri. Pada tahun 1879 di Hindia Belanda, untuk pertama kalinya didirikan Serikat Buruh dengan nama *Nederlands Indische Onderwijs Genotschap* (N.I.O.G) serikat pekerja guru-guru bangsa Belanda. Selanjutnya disusul dengan berdirinya beberapa serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Pos (1905), Serikat Pekerja Perkebunan (1906), Serikat Pekerja Gula (1906), Serikat Pegawai Pemerintah (1907) dan Serikat Pekerja Kereta Api (1907).

Dengan terbentuknya beberapa serikat pekerja tersebut di atas timbul gagasan di kalangan para pekerja pribumi yang bekerja di berbagai perusahaan, kantor swasta dan pemerintah untuk mendirikan serikat pekerja khusus untuk pribumi tanpa warga negara asing. Beberapa serikat pekerja pribumi terbentuk setelah lahirnya 2 (dua) gerakan kebangsaan yaitu Boedi Utomo (1908) dan Sarekat Dagang Islam (1912). Dua gerakan tersebut mendorong bertumbuh kembangnya serikat pekerja pada masa itu.¹

Setelah terbentuknya serikat-serikat pekerja tersebut para pimpinan serikat pekerja mempunyai keinginan ke arah terciptanya persatuan dan kesatuan di kalangan kaum pekerja dengan membentuk satu wadah yang kuat. Atas prakarsa Sarikat Islam dilakukan upaya penggabungan serikat pekerja yang ada. Usaha ini berhasil, pada tahun 1919 dengan mendirikan Persatuan Pergerakan Kaum Buruh (PPKB) dengan Ketua : Semaoen, Wakil Ketua : Soerjopranoto, Penulis : Haji Agus Salim dan Bendahara : Alimin. Namun kemudian pecah pada tahun 1921, disebabkan perbedaan ideologi dan cara bekerja yang tidak dapat dipersatukan. Organisasi-organisasi buruh yang berhaluan kiri berusaha terus untuk mengkonsolidasikan diri dengan penggabungan antara lain Organisasi Buruh Pelabuhan, Buruh Tambang, Buruh Percetakan, yang kemudian membentuk *Revolutionaire Vaksentrale*. Sejak saat itu gerakan buruh di Indonesia, dipimpin dan dibina oleh 2 (dua) kekuatan politik, yakni gerakan pekerja di bawah pengaruh Serikat Islam dan gerakan pekerja di bawah pengaruh ideologi sosialis kiri/komunis.

Sejak tahun 1917 pertumbuhan serikat pekerja semakin marak. Dengan berdirinya serikat-serikat pekerja tersebut, maka pada kurun waktu 1920 – 1925 terjadi aksi-aksi mogok kerja yang menuntut perbaikan nasib pekerja.²

¹ yaitu : a) *Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem* (1908); b) *Perkumpulan Bumi Putera Pabean* (1911); c) *Persatuan Guru Bantu* (1912); d) *Persatuan Pegawai Pegadaian Bumi Putra* (1914); e) *Serikat Pekerja Perusahaan Partikelir* (1915); f) *Opium Regie Bond* (1916); g) *Serikat Pekerja Pabrik Gula* (1917); dan h) *Personeel Pabrik Bond* (1917).

² berturut-turut : a) Pada tahun 1920, para pekerja anggota *Personeel Fabrik Bond* mogok kerja, menuntut majikan untuk mengakui keberadaan serikat pekerja; b) Pada tahun 1922, para pekerja pelabuhan Surabaya melancarkan aksi mogok kerja untuk menuntut perbaikan nasib pekerja; dan c) Pada tahun 1923, para pegawai kereta api menuntut perbaikan nasib.

Pada saat itu tuntutan pekerja kurang berhasil karena dikeluarkannya Undang-undang tentang Larangan Mogok Kerja oleh Pemerintah Kolonial Belanda (Artikel 161 bis Kitab Undang-Undang Hukum Pidana) pada 10 Mei 1923.

Sejak awal masa kolonial Belanda para pekerja sudah menginginkan pembentukan serikat pekerja, namun dihalang-halangi oleh pengusaha dengan memberikan kerja lembur bagi para pekerja. Dengan demikian para pekerja tidak mempunyai waktu untuk berserikat. Namun para pekerja merasakan bahwa para majikan pada umumnya tidak memperhatikan tingkat upah yang layak, jaminan sosial, kondisi lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerjanya.

Sikap para majikan yang demikian justru mendorong serikat pekerja untuk bersatu untuk meningkatkan fungsi dan peranannya serta menjalin hubungan dengan serikat pekerja internasional. Pada tahun 1923 Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem menjadi anggota *International Federation of Trade Union* yang berkantor pusat di Moskow, Rusia. Serikat Pekerja Pelabuhan yang didirikan di Semarang dan Surabaya bergabung dengan serikat pekerja Kelautan India yang sekretariatannya berada di Amsterdam, Nederland.

Pada tahun 1926 terjadi pemberontakan di beberapa tempat di Pulau Jawa yang dipimpin oleh PKI serta organisasi-organisasi buruh yang berada di bawah pengaruhnya. Setelah peristiwa tersebut, gerakan buruh yang berhaluan kiri dilarang dan gerakan buruh yang masih ada dibina dan dipimpin oleh golongan nasionalis seperti Persatuan Bangsa Indonesia dan Partai Nasional Indonesia. Gerakan buruh yang di bawah pengaruh Partai Sarikat Islam melanjutkan perjuangannya hingga pecah Perang Dunia II.

Pada tahun 1930, Serikat Kaum Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan oleh pemerintah Kolonial karena dicurigai ikut aktif dalam perjuangan kebangsaan. Untuk meneruskan perjuangan SKBI, pada tahun 1932 didirikan 2 (dua) serikat pekerja oleh Dr. Soetomo, yaitu Persatuan Vakboden Pegawai Negeri (PVPN) dan Persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI). Meskipun mendapat tekanan dari pemerintah kedua serikat pekerja tersebut sempat melakukan aksi mogok di Surabaya menuntut perbaikan nasib pekerja dan kebebasan berserikat bagi para pekerja. Akibatnya para pimpinan dan aktivis serikat pekerja ditangkap dan ditahan, sehingga serikat pekerja tidak dapat berperan dan berfungsi lagi.

Pada pertengahan tahun 1940, pemerintah Kolonial mengeluarkan *Ordonansi Regeling Arbidsverhouding* (ORA) yang mengatur perlindungan para pekerja di perusahaan swasta. Peraturan ini memberi peluang kembali bagi para pimpinan serikat pekerja dan para aktivis serikat pekerja untuk menggalang persatuan dan kesatuan para pekerja pribumi di dalam satu wadah organisasi pekerja yang kuat.

Peluang tersebut dimanfaatkan oleh Persatuan Vakboden Pegawai Negeri (PVPN) untuk membentuk Panitia Penasehat Pembantu Pegawai Partikelir (P5) dengan tugas memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan kepada para pekerja pribumi dalam hal mendirikan serikat pekerja di perusahaan. P5 juga berfungsi sebagai perantara bagi serikat pekerja untuk memperoleh pengakuan atas keberadaan serikat pekerja di setiap perusahaan swasta. Berdirinya P5 ternyata mendorong pertumbuhan serikat pekerja di perusahaan swasta.

Kemudian serikat-serikat pekerja yang baru terbentuk segera bergabung dengan serikat-serikat pekerja yang sudah ada. Di Solo terbentuk Gabungan Serikat Pekerja Partikelir Indonesia (GSPPI). Pada pertengahan tahun 1941 GSPPI mengadakan konferensi di Semarang yang dihadiri oleh 7 (tujuh) Serikat Pekerja Tingkat Nasional, 22 (dua puluh dua) Serikat Pekerja Tingkat Lokal, dan 2 (dua) Gabungan Serikat Pekerja Regional.

Pada masa pendudukan Jepang, semua serikat pekerja dibubarkan oleh pemerintah Jepang. Seluruh pekerja dikerahkan kerja paksa untuk kepentingan balatentara Jepang. Kondisi yang demikian ternyata tidak mematahkan semangat dan jiwa perjuangan kebangsaan. Serikat pekerja bersama-sama dengan gerakan politik dan kemasyarakatan serta seluruh rakyat bersatu melawan pemerintah Jepang, sehingga bangsa Indonesia berhasil memperoleh kemerdekaannya.

B. Masa Kemerdekaan

1. Kondisi Sebelum Ratifikasi Konvensi ILO No. 87

Negara Kesatuan Republik Indonesia diproklamakan pada tanggal 17 Agustus tahun 1945 dan pada tanggal 18 Agustus 1945 diberlakukan Undang-undang Dasar 1945 yang dalam Pasal 28 menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran secara lisan maupun tulisan. Pada 19 September tahun 1945 terbentuk Barisan Buruh Indonesia (BBI) yang bertujuan untuk ikut serta dalam mempertahankan kemerdekaan negara R.I. Semua Serikat Pekerja yang pernah ada selama ini dianggap bergabung menjadi anggota BBI. Pada Kongres di Solo (17 Nopember 1945), BBI mengalami perpecahan menjadi 2 (dua) kubu sebagai berikut :

- a. Kubu Serikat Pekerja yang menghendaki agar BBI menjadi gerakan politik dengan mendirikan Partai Buruh Indonesia (PBI);
- b. Kubu Serikat Pekerja yang menghendaki agar BBI tetap bergerak di bidang sosial ekonomi.

Pada bulan Mei 1946 di Madiun, BBI mengadakan kongres dan menyatakan membubarkan diri dan menjelma menjadi Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI). Tidak berlangsung lama GASBI pecah, hal ini disebabkan beberapa pimpinannya dituduh ikut serta dengan peristiwa tanggal 3 Juli 1946. pada bulan Juli itu juga berdiri Gabungan Serikat Buruh Vertikal (GSBV) di bawah pimpinan Suryono dari Serikat Buruh Minyak (SBM). Pada tanggal 29 Nopember 1946 antara GASBI dan GSBV tercapai kesepakatan untuk meleburkan diri dalam satu wadah dengan nama Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI). Dalam kongres I di Malang, salah satu keputusan kongres adalah SOBSI masuk menjadi anggota dari *World Federation of Trade Union (WFTU)*, Federasi Serikat Pekerja International yang beraliran komunis, dengan adanya pengaruh WFTU, perkembangan SOBSI di Indonesia tidak dapat dipisahkan pula dari Partai Komunis Indonesia.

Harapan supaya SOBSI menjadi satu-satunya wadah perjuangan buruh waktu itu tidak tercapai, pada tanggal 27 Nopember 1947 berdirilah Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII) dipimpin oleh Mr. Moh. Salyono sebagai bagian dari Partai Masyumi. Kemudian disusul berdirinya Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia (GASBRI) dipimpin oleh Sudijono Djojoprajitno sebagai bagian dari Partai Murba. Kemudian terbentuk pula Persatuan Organisasi Buruh (POB) dan Ikatan Central Organisasi Serikat Sekerja (ICOSS) pada tanggal 5 Desember 1948.

Kedua organisasi ini kemudian melakukan fusi dengan nama Gabungan Serikat-Serikat Buruh Indonesia (GSSBI) dan tidak bernaung di bawah partai politik masing-masing.

Pada periode 1950 – 1959, banyak partai politik yang membentuk serikat pekerja sebagai "*onderbouw*" masing-masing partai untuk mengumpulkan anggota sebanyak-banyaknya dalam rangka memperoleh suara dalam Pemilihan Umum Pertama tahun 1955. Hal tersebut dimungkinkan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Perburuhan No. 90 tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh yang sifatnya liberalistis. Menurut peraturan tersebut, syarat pendirian serikat pekerja sangat ringan yaitu memiliki Anggaran Dasar, Susunan Pengurus dan Daftar Nama Anggota tanpa ketentuan minimum seperti jumlah anggota, cakupan wilayah dan perangkat organisasi. Pada periode tahun 1950-1959 lahir ratusan serikat pekerja lokal yaitu sekitar 150 serikat pekerja Nasional dan tujuh Federasi Serikat Pekerja³

Terbentuknya organisasi tersebut, melalui suatu proses penggabungan diantara serikat-serikat buruh lokal yang ada, dan diorganisir oleh partai-partai politik dari atas ke bawah. Di samping itu masih ada beberapa organisasi-organisasi buruh gabungan lainnya yang bernaung di bawah pengaruh partai-partai politik, tetapi peranan mereka tidak begitu menonjol. Anggaran Dasar dan Azas serikat - serikat pekerja tersebut beraneka ragam tetapi program dan kegiatannya di titik beratkan dibidang politik, sehingga melupakan peran dan fungsinya untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pada tahun 1956 pemerintah mulai mengambil alih perusahaan-perusahaan milik Belanda. Sejalan dengan hal tersebut serikat-serikat pekerja dikoordinir kegiatannya agar tidak mengganggu perekonomian negara. Untuk kepentingan tersebut dibentuk Badan Kerjasama Buruh Militer (BKS – BUMIL) sebagai bentuk kerjasama serikat pekerja dengan pihak militer dalam rangka menjamin stabilitas ekonomi. Serikat pekerja yang tergabung dalam BKS – BUMIL adalah KBKI, SOBSI, KBSI, SBII, HISSBI, SOBRI, GOBSII DAN SARBUMUSI.

Pada tahun 1960, pemerintah menganjurkan dibentuknya Organisasi Persatuan Pekerja Indonesia (OPPI) sebagai wadah untuk mempersatukan seluruh serikat pekerja yang ada. Sebagian besar serikat pekerja menyambut baik dan menyetujui anjuran tersebut, namun usaha tersebut tidak berhasil karena ditentang oleh SOBSI yang berafiliasi pada PKI.

Pada tahun 1961 dalam rangka perjuangan mengembalikan wilayah Irian Jaya, dibentuk Sekretariat Bersama Buruh (Sekber Buruh). Serikat-serikat Pekerja yang bergabung dalam SEKBER Buruh adalah KBKI, SOBSI, HISSBI, GASBINDO, SOBRI, GOBSI INDONESIA, SARBUMUSI, KESPEKRI, GSBI DAN KUBU PANCASILA. Pada peristiwa G30S PKI, SOBSI dinyatakan terlibat dalam pemberontakan tersebut, sehingga SOBSI dibubarkan. Para pemimpin, aktivis dan kader SOBSI ditangkap, diadili dan dipenjarakan. Dua kejadian penting lainnya yang dapat dicatat dalam masa 1959 – 1965 adalah :

- a. Adanya perpecahan KBKI/PNI pada tahun 1963 menjadi KBKI (grup Ahem Erningpradja – non

³ yaitu : a) Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI); b) Dewan Serikat Buruh Indonesia (DSBI); c) Sentral Organisasi Buruh Republik Indonesia (SOBRI); d) Himpunan Serikat-Serikat Buruh Indonesia (HISSBI); e) Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII); f) Gerakan Organisasi Buruh Serikat Islam Indonesia (GOBSII); dan g) Serikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI).

partai) dan Kesatuan Buruh Marhaenis (KBKI/PNI); dan b. Perubahan nama SBII menjadi GASBIINDO yang kemudian masuk menjadi anggota <i>International Confederation Free Trade Union</i> (ICFTU). Pada tahun 1966 lahir gerakan Orde Baru dan untuk mendukung Orde Baru tersebut Sekber Buruh membentuk wadah perjuangan Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (KABI) yang bersama-sama dengan aksi lainnya (KAMI, KAPPI, KASI dan sebagainya) berperan aktif menegakkan Orde Baru. Serikat pekerja yang bergabung dalam KABI adalah GASBIINDO, KBKI, SARBUMUSI, GOBSI INDONESIA, KBIM, KESPEKRI, KUBU PANCASILA, SOB PANCASILA dan KBM. Perjuangan KABI bersifat politik sedangkan perjuangan sosial ekonomi tetap diperjuangkan oleh Sekber Buruh. Pluralisme dalam gerakan buruh Indonesia masih terus berlangsung bahkan serikat buruh yang pernah dibubarkan minta direhabilitir kembali, sedangkan partai-partai politik yang semula belum memiliki serikat buruh, mendirikan serikat buruh dan minta menjadi anggota dari Sekber Buruh Gaya Baru yang terbentuk pada akhir tahun 1966. Pada tahun 1968 Sekber Buruh Gaya Baru ditingkatkan menjadi Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI).	Meskipun telah tertampung dalam satu wadah MPBI, setelah Pemilu 1971, serikat pekerja menyadari bahwa perjuangan mereka masih kurang serasi dan peranan mereka kurang sesuai dengan era pembangunan. Memasuki kurun waktu 1970-an pemerintah terus berikhtiar untuk menyederhanakan kehidupan partai-partai politik dalam arti mengurangi jumlahnya. Upaya pemerintah menyederhanakan jumlah partai-partai politik ini berhasil melalui proses fusi, sehingga lahir 2 (dua) partai politik yaitu Partai Persatuan Pembangunan (PPP) dan Partai Demokrasi Indonesia (PDI) serta Golongan Karya. Penyederhanaan jumlah partai-partai politik ini membawa pengaruh pada serikat pekerja yang menjadi bagiannya, serikat-serikat pekerja mulai kehilangan induknya. Dalam suasana seperti ini MPBI menyelenggarakan Seminar di Tugu – Puncak tanggal 21 – 28 Oktober 1971.⁴ Kelanjutan dari seminar ini, MPBI pada tanggal 24 – 28 Mei 1972 mengadakan Rapat Pleno guna membahas usaha-usaha pembaharuan dan penyederhanaan eksistensi serikat-serikat pekerja. Dalam seminar ini ide pembaharuan dan penyederhanaan terus berkembang, sehingga timbul keinginan dari organisasi-organisasi pekerja yang ada meleburkan diri ke dalam satu organisasi pekerja yang baru sama sekali. Perwujudan dari kebulatan tekad MPBI tersebut tertuang dalam Deklarasi Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Pebruari 1973.⁵
--	---

⁴ Seminar ini berhasil menegaskan identitas gerakan pekerja di Indonesia sebagai berikut :

Pertama, gerakan pekerja harus lepas sama sekali dari kekuatan politik manapun;

Kedua, kegiatan Serikat Pekerja harus dititik beratkan dibidang sosial ekonomi;

Ketiga, Serikat Pekerja yang ada secara organisatoris harus ditata kembali dan dipersatukan melalui pendekatan-pendekatan yang persuasif;

Keempat, perlu menyempurnakan struktur organisasi gerakan pekerja;

Kelima, Serikat Pekerja tidak boleh menggantungkan dirinya pada sumber dana dari luar.

⁵ yang menyatakan antara lain :

a. Bahwa bertekad bulat untuk melaksanakan penyatuan organisasi organisasi buruh, struktur, kualitas maupun kuantitas;

b. Bahwa penyatuan tersebut dilaksanakan dengan jalan penataan kembali organisasi-organisasi buruh Indonesia secara integral, yang anggotanya terdiri atas organisasi-organisasi buruh yang terorganisir atas dasar lapangan kerja atau profesi;

c. Bahwa gabungan organisasi buruh seluruh Indonesia dalam bentuknya yang baru akan merupakan wadah untuk menghimpun kaum buruh Indonesia non pegawai negeri, dan merupakan wadah untuk mewakili kaum buruh Indonesia baik nasional dan internasional;

Bahwa gabungan organisasi-organisasi buruh Indonesia akan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip demokrasi, bebas (*independent*) dan bertanggung jawab serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip universal organisasi buruh internasional (ILO).

Melalui deklarasi buruh seluruh Indonesia ini, lahirlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Pebruari 1973. Pada kongres ke-I FBSI bulan Nopember 1981 sesuai dengan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga FBSI diatur bahwa bentuk organisasi ini adalah vaksentral yang berbentuk fedêrasi dari 21 Serikat-serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP). Baik FBSI maupun SBLB masing-masing mempunyai susunan pengurus dari tingkat pusat sampai tingkat daerah. FBSI segera mendapat pengakuan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Pada tahun 1984, FSBSI bersama-sama dengan serikat-serikat pekerja negara-negara ASEAN membentuk *ASEAN Trade Union Council* (ATUC) dengan tujuan untuk saling tukar informasi dan pengalaman serta membangun kerjasama antar serikat pekerja di negara-negara ASEAN.

Semangat persatuan dan kesatuan yang dididungkan orde baru yang menekankan dan mengutamakan keseragaman, homogenitas, kesatuan asas, kesamaan interpretasi mempengaruhi situasi dan suasana gerakan serikat pekerja. Dengan pertimbangan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan keadaan di dalam negeri, maka Kongres II FBSI tanggal 26 – 30 Nopember 1985 di Jakarta, menetapkan bahwa FBSI yang semula bersifat Federasi diganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menjadi Unitaris. SPSI merupakan kelanjutan dari FBSI yang didirikan pada tanggal 20 Pebruari 1973, sebagai organisasi fungsional profesi pekerja, menghimpun seluruh pekerja Indonesia yang bekerja di berbagai sektor lapangan pekerjaan.

Tujuan dibentuknya SPSI yang bersifat unitaris adalah mempersatukan dan menjamin rasa setia kawan di antara sesama kalangan pekerja, membela dan mempertahankan kepentingan serta hak-hak kalangan pekerja, memperjuangkan perbaikan tingkat kesejahteraan hidup serta memperjuangkan syarat-syarat kerja yang baik bagi kalangan pekerja. Di samping itu SPSI juga menggalang kaum pekerja agar dapat melakukan kewajiban dengan sikap disiplin, produktif, inovatif dan penuh tanggung jawab. Organisasi SPSI selanjutnya disusun menjadi organisasi yang Unitaris dengan satu Dewan Pimpinan Pusat yang terdiri dari 9 (sembilan) Departemen.⁶

Lebih lanjut pada Musyawarah Nasional III SPSI bulan Nopember 1990, disepakati untuk merubah struktur organisasi SPSI yaitu dengan merubah departemen-departemen menjadi 13 (tiga belas) sektor. Masing-masing sektor mempunyai Pengurus Pusat dan Pengurus Daerah. Di samping itu Dewan Pengurus Daerah SPSI untuk tingkat Propinsi dan Dewan Pengurus Cabang SPSI untuk tingkat Kabupaten masih tetap ada sebagai perpanjangan DPP SPSI dan sebagai koordinator sektor-sektor di tingkat daerah.

Dalam perkembangan selanjutnya, pada Musyawarah Pimpinan II SPSI di Kopo, Bogor, pada tanggal 3 – 8 Oktober 1994, SPSI kembali mengadakan reformasi dan restrukturisasi organisasi dengan menyempurnakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI, dari yang bentuk unitaris kembali menjadi bentuk federasi (gabungan).

⁶ yaitu : a) Departemen Pertanian dan Perkebunan; b) Departemen Logam, Elektronika dan Mesin; c) Departemen Tekstil dan Garment; d) Departemen Pariwisata, Makanan dan Minuman; e) Departemen Farmasi dan Kesehatan; f) Departemen Kimia, Energi dan Pertambangan; g) Departemen Perdagangan, Bank dan Asuransi; h) Departemen Pekerjaan Umum dan Kehutanan; dan i) Departemen Transport.

Meningkatkan kedudukan 13 sektor menjadi serikat pekerja anggota (*industrial union*) yang otonomi, artinya menjalankan roda organisasinya sendiri berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga masing-masing sektor. Nama SPSI kemudian diganti menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dengan demikian di Indonesia pada saat itu terbentuk satu Federasi Serikat Pekerja yang beranggotakan 13 Serikat Pekerja.⁷

Pada tahun 1994 melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1994 dimungkinkan pembentukan Serikat Pekerja yang independen di tingkat perusahaan yang dikenal dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP). Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) mempunyai hak yang sama dengan SPSI dalam merundingkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau mewakili anggotanya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun dalam perjalanannya dirasakan bahwa serikat pekerja yang terbentuk baik dalam lingkup SPSI maupun SPTP belum mampu berkiprah sebagai mitra sejajar pengusaha dalam merundingkan perbaikan syarat-syarat kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Dalam Musyawarah Nasional IV Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang dilaksanakan pada tanggal 15 – 19 Nopember 1995 menetapkan antara lain struktur organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia kembali diubah dari Unitaris menjadi Federasi dengan nama Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Prinsip utama restrukturisasi organisasi FSPSI adalah mengembangkan persatuan dan *trade unionism* yang

sesuai dengan tuntutan kebutuhan era industrialisasi yakni spesialisasi, fungsionalisasi dan profesionalisasi sebagai pengembangan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia.

Kurang berfungsinya serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah berdampak pada tumbuhnya serikat serikat pekerja tandingan yang justru disambut gembira oleh sebagian pekerja yang merasa kecewa dengan pengusaha dan serikat pekerja yang terbentuk di perusahaan. Kondisi hubungan industrial yang dirasakan tidak menguntungkan pekerja memicu maraknya kasus unjuk rasa dan pemogokan. Tidak semua unjuk rasa pekerja murni dari tekad pekerja atau serikat pekerja yang berada di perusahaan. Beberapa kasus unjuk rasa atau pemogokan pekerja digerakkan oleh serikat pekerja atau gerakan-gerakan yang menamakan dirinya sebagai pelindung pekerja. Pada awal tahun 1990-an, kasus unjuk rasa dan pemogokan pekerja masih syarat dengan tuntutan normatif. Hal ini dapat digunakan sebagai indikasi bahwa pengusaha pada perusahaan yang bersangkutan belum melaksanakan kewajiban normatif dan belum menerapkan prinsip-prinsip kemitraan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Pada akhir tahun 1996 tuntutan pekerja yang bersifat normatif jauh berkurang. Kasus unjuk rasa pekerja diwarnai dengan tuntutan non-normatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme perundingan di tingkat perusahaan belum berjalan dengan baik. Ini berarti bahwa prinsip-prinsip kemitraan HIP belum diterapkan di tingkat perusahaan. Unjuk rasa dan pemogokan pekerja semakin marak pada saat Indonesia mengalami krisis ekonomi dan gejolak moneter.

⁷ sebagai berikut: a) Serikat Pekerja Bank, Niaga dan Asuransi; b) Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman; c) Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin; d) Serikat Pekerja Bangunan dan Pekerjaan Umum; e) Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan; f) Serikat Pekerja Pariwisata; g) Serikat Pekerja Perakayuan dan Kehutanan; h) Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit; i) Serikat Pekerja Kesatuan Pelaut Indonesia; j) Serikat Pekerja Transportasi Indonesia; k) Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi; l) Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan; m) Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan.

Krisis ekonomi dan gejolak moneter yang berkepanjangan telah memicu gerakan-gerakan yang menghendaki adanya reformasi. Puncak gerakan reformasi terjadi pada tanggal 21 Mei 1998 dengan berhentinya Presiden Soeharto dan berakhirnya masa pemerintahan Orde Baru.

Pada masa Kabinet Pembangunan Reformasi yang dipimpin oleh BJ. Habibie, disusun agenda reformasi termasuk Sidang Istimewa MPR. Di bidang ketenagakerjaan era reformasi diawali dengan Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden R.I. No. 83 tahun 1998.

C. Setelah Ratifikasi Konvensi ILO No. 87

Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi yang diikuti dengan Ratifikasi Konvensi Dasar ILO tentang Hak Dasar Pekerja lainnya membawa Perubahan yang Mendasar di bidang Ketenagakerjaan terutama di bidang Hubungan Industrial.

Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 memberikan nuansa baru di bidang hubungan industrial yaitu nuansa kebebasan berserikat. Awal Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tersebut tidak hanya diwarnai dengan pertumbuhan serikat pekerja secara pesat tetapi juga diwarnai dengan perpecahan serikat pekerja yang telah diakui pada era Orde Baru. Sebagai akibatnya ketentuan untuk mendaftar ulang serikat pekerja yang telah terbentuk sebelumnya tidak berjalan lancar. Jumlah serikat pekerja di tingkat perusahaan (UK SPSI dan SPTP) yang mendaftar ulang jauh lebih kecil dari kondisi sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan masih ada keragu-raguan di kalangan UK SPSI untuk mendaftar,

karena mereka belum tahu harus memilih SPSI hasil Munas atau SPSI Reformasi. Pada dasarnya UK SPSI di tingkat perusahaan tidak menginginkan adanya perpecahan. Perpecahan SPSI menjadi 2 (dua) kubu tersebut kelihatannya hanya dikehendaki oleh para pengurus di tingkat atas.

Setelah diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 dan diundangkannya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Organisasi pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Permennaker No. 05/MEN/1998 yang kemudian diganti dengan Kepmennaker No. Kep. 201/MEN/1999.

Berdasarkan uraian di atas jelas kiranya bahwa sejak awal sejarah perkembangan Serikat Pekerja di Indonesia secara berulang-ulang telah terjadi antara mengupayakan persatuan (unitaris) kembali menjadi pluralis, antara satu SP dengan banyak SP, dan antara orientasi sosial ekonomis dengan kepentingan sosial politis. Selain itu, dari perkembangan gerakan serikat pekerja sebagaimana diuraikan di atas, jelas kiranya bahwa walaupun baru dikemudian hari kita meratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan Hak untuk Berorganisasi, kebebasan berserikat telah sejak lama berlangsung di Indonesia dengan berbagai dinamikanya.

Dalam penjelasan resmi pasal 2 UUD 1945 diakui adanya golongan seperti serikat pekerja yang merupakan salah satu kelompok masyarakat yang dapat dianggap sebagai penjelmaan rakyat. Hal ini merupakan bukti bahwa sejak kemerdekaan, kebebasan serikat bagi pekerja telah diakui di dalam UUD 1945. Jaminan kebebasan berserikat dimaksud kemudian dipertegas dalam pasal 28 UUD 1945, dimana kemerdekaan berkumpul dan berserikat setiap warga negara dijamin melalui undang-undang.

Lampiran TAP MPR NO. XII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia secara jelas juga memberi arahan pada pelaksanaan kebebasan berserikat. Arahan itu tertuang dalam Pasal 6 bahwa setiap orang berhak untuk memajukan diri dengan memperjuangkan hak-haknya secara kolektif serta membangun masyarakat bangsa dan negara. Pasal 9, setiap orang dalam hubungan kerja berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Pasal 19, setiap orang berhak atas kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

TAP MPR NO. XVI/MPR/1998 tentang politik ekonomi dalam rangka demokrasi ekonomi, pasal 13 menggariskan bahwa demokrasi ekonomi bagi pekerja harus diwujudkan dalam bentuk kebebasan berserikat dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendorong produktivitas, kesejahteraan pekerja, serta memperoleh peluang untuk memiliki saham di perusahaan.

Dalam TAP MPR NO. IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara tahun 1999-2004, disebutkan bahwa dalam melaksanakan pembangunan ekonomi akan mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang di arahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan,

penjaminan, kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.

Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja mengatur hak kebebasan berserikat bagi pekerja yang tercantum dalam Pasal 11 dan penjelasannya yang berbunyi, setiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja dan pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis. Perserikatan tenaga kerja wajib mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai dasar negara. Perserikatan tenaga kerja diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Perserikatan tenaga kerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila.

Berbagai peraturan perundangan dimaksud diatas jelas telah menjamin kebebasan berserikat. Ketentuan-ketentuan ini menjadi landasan yang kuat untuk membentuk Undang-Undang tentang Serikat Pekerja. Apalagi setelah diratifikasinya Konvensi ILO No. 78 tahun 1948 dengan Keppres No.83 tahun 1998 dengan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 untuk pertama kali dibentuk Undang-Undang yang mengatur tentang Serikat Pekerja.⁸

⁸ F. Aturan Perundangan

Beberapa peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan kebebasan berserikat dan berunding bersama adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Perlindungan
 - a. Tap MPR No. XII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia
 - b. Tap MPR No. XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi Dalam Rangka Demokrasi Ekonomi
 - c. Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.
2. Perselisihan dan PHK
 - a. Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
 - b. Undang - Undang No. 12 tahun 1957 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
 - c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Ganti rugi di Perusahaan.
3. Serikat pekerja
 - a. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
 - b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP. 16/MEN/2000 tentang Pencatatan Serikat Pekerja.
4. Ratifikasi Konvensi
 - a. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama.
 - b. Keputusan Presiden R.I No. 93 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

D. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000

Khusus bagi kalangan pekerja kebebasan berserikat telah diatur dalam Undang-undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Beberapa perubahan mendasar yang diberikan oleh Undang-undang tersebut antara lain adalah dijaminnya kebebasan seluas-luasnya bagi pekerja di semua tempat kerja untuk berserikat. Tidak adanya lagi campur tangan pemerintah untuk mengatur atau membatasi serikat pekerja. Perubahan mendasar lainnya ialah bahwa keabsahan berdirinya suatu serikat pekerja ditentukan sendiri oleh para pekerja. Pembaharuan ini membawa perubahan pula di bidang administrasi hubungan industrial. Perubahan administrasi tersebut adalah untuk merubah pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan di bidang penyelesaian perselisihan.

Perubahan-perubahan tersebut dimaksud juga untuk menjawab kebutuhan eksternal. Seperti terjadinya titik berat pelayanan pemerintah pada otonomi daerah Kota dan Kabupaten, tuntunan demokratisasi kehidupan bermasyarakat dan pemberdayaan masyarakat seluas-luasnya. Alasan internalnya antara lain sejalan dengan diratifikasinya delapan konvensi dasar ILO, maka harus pula dilakukan perubahan mendasar terhadap administrasi hubungan industrial, misalnya diupayakan seminimal mungkin bentuk-bentuk perijinan, administrasi pelayanan tidak lagi berjenjang menurut administrasi

pemerintahan, tetapi disederhanakan, singkat dengan titik berat pelayanan pada satu tempat yaitu pada pemerintah daerah otonomi Kota/Kabupaten. Posisi instansi atasan sekedar menjadi pengarah tidak lagi menjadi pelaksana pelayanan.

Sebagai pelaksana Undang-Undang No. 21/2000 dikeluarkan Kepmenakertrans No. KEP.16/MEN/2001. Keputusan Menteri ini mengatur mengenai administrasi pemberitahuan dan pencatatan SP/SB. Beberapa hal yang dilakukan oleh Serikat pekerja pada semua tingkatan untuk dapat memperoleh haknya, harus memberitahukan kepada instansi pemerintah setempat untuk dicatat.⁹

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas didalam melakukan proses administrasi pemberitahuan dan pencatatan akan terjadi beberapa langkah pelaksanaan. **Pertama**, SP memberitahukan kepada instansi pemerintah salah satu dari enam kegiatannya seperti tersebut diatas dengan melampiri berkas yang berkaitan dengan maksud pemberitahuan tersebut. Oleh pejabat yang ditunjuk pemberitahuan dimaksud diterima untuk dicatat, dengan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan lapiran berkasnya. **Kedua**, pejabat yang ditunjuk memeriksa isi/materi lapiran apakah telah sesuai dengan maksud pemberitahuan, apabila persyaratan lengkap kemudian beri tanda penerimaan sesuai dengan keperluannya. Atau memberitahukan kepada pihak yang memberi tahukan kekurangan kelengkapan yang harus dipenuhi. **Ketiga**, setelah proses itu selesai maka arsip berkasnya

⁹ Keadaan atau peristiwa itu berupa :

1. pendirian pertama
2. perubahan anggaran dasar / anggaran rumah tangga
3. perubahan pengurus
4. pindah alamat (domisili)
5. mendapat bantuan luar negeri
6. pembubaran organisasi :
 - a. dinyatakan oleh anggota
 - b. perusahaan tutup
 - c. putusan pengadilan

disimpan dalam file khusus untuk memudahkan penyusunan mutasi selanjutnya.

Kegiatan lain didalam administrasi pencatatan ini adalah proses antar wilayah kerja. Peraturan pandangan belum mengatur hal ini. Dalam Kepmenakertrans No. KEP-16/MEN/2001 diatur bahwa perpindahan domisili diajukan prosesnya sama dengan proses mutasi lainnya dengan finalisasinya berupa penghapusan nomor bukti pencatatan dari tempat yang lama. Mengenai bagaimana status berkas yang ada apakah tetap ditempat penghapusan pencatatan (Unit instansi pencatat yang pertama) atau dipindahkan ke tempat yang baru (Unit instansi pencatat yang baru), juga belum diatur.

Dalam hal perusahaan tutup tetapi tidak dilakukan pembubaran oleh pengurus/anggota SP, juga belum diatur penyelesaiannya apakah cukup dianggap bubar secara diam-diam (dengan sendirinya) atau tetap diperlukan suatu pencabutan nomor bukti pencatatan. Seharusnya hal itu tetap dilakukan untuk menghilangkan segala akibat hukum dikemudian hari. Dengan memberikan surat teguran sekurang-kurangnya tiga kali dalam tenggang waktu yang cukup, maka nomor bukti pencatatan dapat dicabut.

Penyelesaian pembubaran dalam hal dinyatakan bubar dengan putusan pengadilan juga perlu diatur secara jelas. Ada dua hal yang perlu diatur dalam hal ini. Pertama, mengenai penyelesaian selanjutnya atas putusan pengadilan negeri, apakah cukup dengan putusan Pengadilan Negeri nomor pencatatan dianggap telah dicabut atau tetap memerlukan pencabutan tersendiri, sebab kecil kemungkinan SP yang telah dibubarkan oleh Pengadilan Negeri akan mengindahkan ketentuan yang berlaku mengenai tata cara pembubaran SP.

Masalah yang kedua adalah masalah gugatan itu sendiri, tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai instansi yang berwenang untuk melakukan gugatan pembubaran. Dalam hal ini juga perlu adanya petunjuk mengenai pemberian wewenang secara tegas bahwa instansi yang ditangani melakukan administrasi pencatatan juga diberi wewenang untuk melakukan gugatan ke pengadilan demi hukum.

1. Azas, Tujuan dan Fungsi

Organisasi serikat pekerja, yang didirikan harus menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Bebas dalam arti bahwa dalam hak dan kewajibannya tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Terbuka, dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Kemandirian, dimaksudkan dalam mendirikan, menjalankan, dan mengemban organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak luar. Demokratis, dilakukan dalam pembentukan, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi. Sedangkan bertanggung jawab, dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi, bertanggung jawab kepada anggota masyarakat dan negara.

Serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta

meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja mempunyai fungsi : a). sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, b) sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, c). sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, d). sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, e). sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, f). sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

2. Pembentukan

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, dengan syarat sekurang-kurangnya dibentuk oleh 10 (sepuluh) orang pekerja. Pembentukan Federasi serikat pekerja, dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja, dan pembentukan Konfederasi serikat pekerja oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja. Mengenai penjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja diserahkan pengaturannya dalam anggaran dasar dan atau kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja.

Sarat yang harus dipenuhi dalam setiap pendirian serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja ialah harus memiliki anggaran dasar

dan anggaran rumah tangga, yang sekurang-kurangnya memuat, a) nama dan lambang, b) dasar negara, asas, dan tujuan, c) tanggal pendirian, d) tempat kedudukan, e) keanggotaan dan kepengurusan, f) sumber dan pertanggung-jawaban keuangan, dan g) ketentuan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

3. Keanggotaan

Serikat pekerja harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja maka salah satu harus dipilihnya, atau sama sekali tidak memilih diantara serikat pekerja yang ada.

Pekerja yang menduduki jabatan tertentu seperti manajer sumber daya manusia dan manajer keuangan atau manajer personalia, di dalam satu perusahaan dan jabatan menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Seperti halnya pekerja dalam mendirikan serikat pekerja, maka setiap serikat pekerja hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja. Setiap federasi serikat pekerja hanya menjadi anggota dari satu konfederasi serikat pekerja. Pekerja dapat berhenti sebagai anggota dengan pernyataan tertulis, atau pekerja dapat diberhentikan dari sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga serikat pekerja yang bersangkutan. Pekerja, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat pekerja yang berhenti atau diberhentikan tetap bertanggungjawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat pekerjaanya.

4. Pemberitahuan dan Pencatatan

Organisasi serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan dilampiri: a) daftar nama anggota pembentuk, b) anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, c) susunan dan nama pengurus. Nama dan lambang organisasi yang akan diberitahukan tidak boleh sama dengan nama dan lambang serikat pekerja yang tercatat terlebih dahulu.

Instansi pemerintah yang ditunjuk, wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan pencatatan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan. Penangguhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dapat dilakukan dalam hal AD/ART nya, pendiriannya, syarat pencatatannya nama dan lambang organisasi tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. Pencatatan dimaksud berikut alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja yang bersangkutan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan. Dalam hal terjadi perubahan AD/ART, pengurus organisasi wajib memberitahukan kepada instansi pemerintah paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga tersebut. Pengurus serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: a). membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, b). mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial, c). mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, d). membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, e). melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menjalankan organisasi pengurus serikat pekerja berkewajiban untuk : a). Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, b). Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, c). Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

5. Perlindungan Hak Berorganisasi

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja 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 dengan cara, melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Sedangkan khusus bagi pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan atau

anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan atau Perjanjian Kerja Bersama harus diatur mengenai, jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, tata cara pemberian kesempatan, pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

6. Keuangan Dan Harta Kekayaan

Keuangan serikat pekerja bersumber dari iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga, hasil usaha yang sah dan dari bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat. Dalam hal bantuan pihak lain berasal dari luar negeri, pengurus organisasi harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bantuan dimaksud digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.

Keuangan dan harta kekayaan organisasi harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya. Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain serta melakukan investasi dana dan usaha lain yang sah hanya dapat dilakukan menurut anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga organisasi yang bersangkutan. Untuk itu pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja. Pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

7. Penyelesaian Perselisihan

Mengingat akan banyaknya jumlah serikat pekerja maka Perselisihan antar serikat pekerja dapat terjadi. Yang dimaksud dengan perselisihan antara serikat pekerja adalah tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan mungkin akan dapat terjadi. Oleh karena itu setiap perselisihan serikat pekerja diselesaikan secara musyawarah oleh yang bersangkutan. Dalam hal musyawarah untuk mencapai kesepakatan tidak tercapai, perselisihan serikat pekerja diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

8. Pembubaran

Serikat pekerja bubar dalam hal : a). dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, b). perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan putus hubungan kerja bagi seluruh pekerja di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dinyatakan dengan putusan Pengadilan.

Pengadilan dapat membubarkan serikat pekerja dalam hal: a) mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, b). pengurus dan atau anggota atas nama organisasi terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dalam hal putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana lama hukumannya tidak sama, maka sebagai dasar gugatan kepada serikat pekerja digunakan putusan yang memenuhi syarat. Gugatan pembubaran serikat pekerja diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan setempat dimana serikat pekerja yang bersangkutan para pengurus dari tanggung jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain. Pengurus dan atau anggota yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan organisasinya dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat pekerja lain selama 3 (tiga) tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat pekerja telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

9. Sanksi

Undang-undang ini mengenal dua macam sanksi atas pelanggaran yang dilakukan yaitu sanksi administrasi dan pidana.. Terhadap pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi administrative berupa: a). pendirian organisasi tidak memenuhi ketentuan, b). tidak mela-porkan perubahan AD/ART, dan atau c). tidak melaporkan bantuan luar negeri yang dite-rima, dapat dilakukan pencabutan nomor bukti pencatatan. Organisasi pekerja yang dicabut nomor bukti pencatatannya kehilangan haknya sebagai serikat pekerja sampai dengan waktu serikat pekerja yang bersangkutan telah memenuhi kembali ketentuan yang berlaku.

Sanksi pidana ialah barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk organisasi, menjadi pengurus, anggota serikat pekerja untuk membentuk organisasi, menjadi pengurus, anggota serikat pekerja dengan

melakukan PHK, mutasi, menurunkan jabatan, tidak membayar upah, melakukan intimidasi atau kampanye anti pembentukan serikat pekerja, dikenakan sanksi pidana paling lambat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah). Tindak pidana dimaksud merupakan tindak pidana kejahatan.

10. Ketentuan Peralihan

Pada saat diundangkannya undang-undang ini serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan untuk diberi nomor bukti pencatatan yang baru sesuai dengan ketentuan undang-undang ini selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak mulai berlakunya undang-undang ini. Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak undang-undang ketentuan undang-undang ini dianggap tidak mempunyai nomor bukti pencatatan. Pemberitahuan pembentukan serikat pekerja yang telah diajukan, tetapi pemberitahuan pembentukan serikat pekerja yang telah diajukan, tersebut belum selesai diproses saat undang-undang ini mulai berlaku, harus diproses menurut ketentuan undang-undang ini.

E. Beberapa Hambatan

Era multi serikat pekerja pada dasarnya dimaksudkan untuk memungkinkan serikat pekerja tumbuh dan berkembang, sehingga mampu bersaing secara positif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mendorong kemajuan usaha dalam rangka mempercepat proses peningkatan daya saing ekonomi di pasar internasional. Namun dalam perjalanannya disadari bahwa akan banyak mengalami hambatan-hambatan.

Hambatan tersebut di satu pihak disebabkan relatif rendahnya kualitas para pelaku hubungan industrial, sehingga perubahan-perubahan yang mendasar tidak dapat segera dimengerti. Di lain pihak disebabkan pihak pemerintah tidak dapat segera mengakomodir perubahan-perubahan yang mendasar tersebut dengan mengeluarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang mendukung.

Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa belum semua serikat pekerja yang terbentuk dikelola oleh pengurus yang profesional. Di samping itu juga terlihat bahwa pihak Depnaker yang berfungsi sebagai pembina Hubungan Industrial (HI) dan Pengawas Ketenagakerjaan belum memahami tentang perubahan-perubahan yang terjadi pada Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87. Hal ini terlihat dari belum adanya program-program terobosan di tingkat Dinas Ketenagakerjaan untuk mengantisipasi dampak Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tersebut, terutama setelah diterbitkannya Kepmennakertrans No. 16 tahun 2001 yang melimpahkan kewenangan pencatatan SP/SB ke tingkat kota/kabupaten.

Beberapa masalah yang menonjol dalam pelaksanaan kebebasan berserikat yang telah dan mungkin dapat terjadi adalah mengenai keanggotaan, pemungutan suara, mogok dan penutupan perusahaan, kepentingan organisasi, kegiatan politik. Masalah ini bila tidak diatasi dengan seksama akan menjadi penghambat pelaksanaan kebebasan berserikat dan berunding bersama pada masa yang akan datang.

1. Demokratisasi

Pada dasarnya organisasi yang paling memenuhi syarat mewakili para anggotanya, adalah organisasi yang berwibawa, karena telah didirikan dan

melakukan kegiatan sejalan dengan tujuan utama pendiriannya, didukung oleh jumlah anggota yang cukup besar. Organisasi yang demikian diakui dan dihormati dalam menjadi pihak untuk merundingkan bersama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah hubungan industrial, membuat perjanjian kerja bersama, atau kegiatan yang bersifat tripartit. Namun demikian adanya kenyataan perbedaan jumlah anggota yang terjadi antara serikat pekerja dan atau antar organisasi pengusaha yang besar dengan yang kecil, tidak boleh sampai menutup kemungkinan organisasi yang besar tersebut tidak mengikut sertakan serikat pekerja/organisasi pengusaha yang kecil anggotanya untuk duduk atau mewakili kepentingan mereka, yang walaupun kecil, dalam kegiatan ketenagakerjaan yang penting. Seperti misalnya untuk ikut dalam perundingan bersama, konsultasi dengan kalangan berwenang atau ikut sebagai delegasi dalam kegiatan yang bersifat tripartit, baik ditingkat nasional maupun internasional. Perlakuan yang sebaliknya jelas menyimpang dari prinsip dasar hendak menjamin kebebasan berserikat dan berunding bersama pada masa yang akan datang.

Pemungutan suara memang merupakan salah satu cara yang paling demokratis untuk menentukan organisasi mana yang paling representatif dalam mewakili kalangannya, apalagi bila hal tersebut telah diatur dengan baik dan lengkap dalam peraturan perundang-undangan nasional atau melalui kesepakatan bersama diantara sesamanya. Akan tetapi, sejumlah rambu-rambu tertentu perlu ditetapkan bila hendak dilakukan penentuan siapa yang paling berwenang mewakili karena mayoritasnya, hal itu dapat dilakukan antara lain dengan memperhatikan : a) pelaksanaannya dilakukan oleh suatu badan independen; b) dipilih secara bebas

oleh suara mayoritas; dan c) ditentukan masa berlaku pemungutan suara.

2. Peran Sosial Politik

Gerakan serikat pekerja sebagai sebuah organisasi yang mempunyai anggota yang besar, diakui peranannya sebagai mitra sosial didalam lingkungan hubungan industrial, ekonomi dan politik. Ini berarti bahwa organisasi pekerja harus dibenarkan dan mampu menyuarakan pendapat mereka tentang masalah-masalah politik dalam arti kata yang luas, dan khususnya mengemukakan pandangan-pandangan mereka dimuka umum tentang kebijakan ekonomi dan sosial yang dilakukan oleh pemerintah. Akan tetapi, organisasi-serikat pekerja seharusnya tidak melakukan kegiatan politik praktis, apalagi menjadi bagian dari partai politik. Karena ada perbedaan mendasar antara serikat pekerja dengan partai politik. Tujuan serikat pekerja terutama adalah bersifat perjuangan sosial ekonomis, sedangkan partai politik bertujuan untuk kepentingan sosial politik. Dengan demikian serikat pekerja harus berdaya upaya, sedapat mungkin menghindarkan diri dari cara yang kasar dan melampaui fungsi mereka yang sebenarnya dengan menonjolkan kepentingan-kepentingan yang pada dasarnya bersifat politik.

3. Hak Mogok

Konvensi ILO hanya mengatur secara tegas mengenai hak dasar dalam melaksanakan kebebasan berserikat dan berunding bersama. Guna melindungi hak tersebut pada umumnya diatur lebih lanjut dalam perundang-undangan nasional, demikian pula hak para pihak untuk menggunakan senjata utama walaupun tidak diatur di dalam konvensi ILO, yang

disebut dengan mogok (*strike*) bila dilakukan oleh Serikat Pekerja dan penutupan perusahaan (*lock out*) bila dilakukan pengusaha (organisasi pengusaha).

Dalam praktek, pekerja memang yang paling sering menggunakan hak mogoknya. Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi Konvensi No. 87. Mogok merupakan unsur esensial dari hak serikat pekerja dan diakui di hampir diseluruh dunia sebagai salah satu cara utama bagi para pekerja dan serikat pekerja untuk dapat membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka.

Namun hak mogok bukanlah hak mutlak tanpa batas. Hak untuk mogok dapat dibatasi atau bahkan dapat dilarang dengan undang-undang, misalnya tidak boleh dilakukan di kantor pemerintahan oleh pegawai negeri, di perusahaan yang melakukan pelayanan umum, yang bila ditunda atau dihentikan akan membahayakan kehidupan, keselamatan orang banyak, seperti, rumah sakit, pelayanan listrik dan air bersih, pelayanan telepon, pengendalian lalu lintas, penjara dan dinas pemadam kebakaran.

Selain itu syarat-syarat tertentu ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan nasional yang harus dipenuhi sebelum hak untuk mogok akan dijalankan. Misalnya, adanya pemberitahuan sebelumnya selama paling sedikit tujuh hari dimuka, adanya persetujuan dari sejumlah pekerja untuk mogok melalui suatu pemungutan suara secara rahasia. Pada prinsipnya syarat-syarat yang harus dipenuhi, ditentukan melalui undang-undang, supaya dapat diketahui suatu pemogokan dilakukan secara sah atau tidak.

Dengan demikian bila syarat-syarat yang ditetapkan dalam undang-undang tidak dipenuhi, pemogokan akan menjadi tidak sah.

4. Bipartit

Sementara itu disisi lain mengingat tingkat pendidikan pekerja yang rata-rata relatif rendah, dan masih sedikitnya pemahaman mengenai serikat pekerja, didorong oleh perlakuan yang tidak menyenangkan yang mereka alami selama ini, patut dipahami adanya keraguan atas kemampuan para pemimpin organisasi pekerja untuk menawarkan kerjasama dengan pengusaha yang dapat mendorong kearah kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Untuk menyiapkan jembatan bagi terbinanya saling kepercayaan dan keterbukaan tersebut, harus dimulai dalam bentuk forum bipartit, yang selanjutnya dapat diperluas menjadi lembaga kerjasama bipartit yang efektif, sebagai forum dialog antara para pengusaha dan para wakil pekerja.*****

Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, adalah Peneliti Ahli Madya pada Puslitbangnaker Balitfo, Depnakertrans dan Mantan Dirjen Binawas Depnakertrans.