

KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI PEKERJA YANG DIPEKERJAKAN SECARA KONTRAK (PKWT)

Dhoni Yusra
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9, Jakarta Barat
dhoni.yusra@gmail.com

Abstract

ILO Convention No. 87 on Freedom of Association states that freedom of association is applicable to all workers, including that this guarantee is provided without discrimination of employment, sex, color, race, creed / religion, nationality, or political views, and so on. The problem is how the right of association and association for workers with Certain Time Working Agreement (PKWT), according to Law No. 21 of 2000 on trade / labor unions and any constraints that may arise for trade unions or for the workers themselves, if a worker with a PKWT form becomes a member / union / trade union official. To solve this problem, the author uses normative- research method. The result is that the Author finds the reality that the right to organize and organize, especially for certain time workers / PKWT in practice, there is an obstacle to freedom of association and association. The authors conclude that there is a distinction between freedom of association and association for certain time workers / PKWT with permanent workers/PKWTTs, as certain time workers / PKWT are in a weak position in the employment relationship. That is the main obstacle in freedom of association and association that mandated by Law no. Law No. 21 of 2000 on Trade Unions which in practice cannot be fully implemented by workers, especially for PKWT workers, because there is still a sense of fear that their contracts will be terminated / not renewed if involved in trade union activities.

Keywords: *Freedom of association, employee, certain time work agreement*

Abstrak

Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat menyatakan bahwa kebebasan berserikat berlaku bagi semua buruh tak terkecuali, bahwa jaminan ini diberikan tanpa mengenal diskriminasi atas pekerjaan, jenis kelamin, warna kulit, ras, keyakinan/agama, kewarganegaraan, ataupun pandangan politik, dan lain sebagainya. Permasalahannya bagaimana hak-hak berserikat dan berorganisasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT, di tinjau dari Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dan Kendala - kendala apa aja yang mungkin timbul bagi serikat pekerja/serikat buruh atau bagi pekerja itu sendiri, apabila seorang pekerja dengan bentuk PKWT menjadi anggota/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Untuk menjawab permasalahan ini, penulis menggunakan metode penelitian penelitian normatif-empiris. Hasilnya adalah Penulis menemukan suatu kenyataan bahwa hak berserikat dan berorganisasi khususnya bagi pekerja waktu tertentu/PKWT dalam praktiknya terdapat suatu hambatan terhadap kebebasan berserikat dan berorganisasi tersebut. Penulis menyimpulkan terdapat perbedaan antara kebebasan hak berserikat dan berorganisasi bagi pekerja waktu tertentu/PKWT dengan pekerja waktu tidak tertentu/PKWTT, karena pekerja waktu tertentu/PKWT berada dalam posisi yang lemah dalam hubungan kerja. Bahwa kendala utama dalam kebebasan berserikat dan berorganisasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam praktiknya belum bisa dijalankan sepenuhnya oleh pekerja/buruh, terutama bagi pekerja PKWT, karena masih ada rasa ketakutan kontraknya akan diputus/tidak diperbaharui bila terlibat dalam kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

Kata Kunci: Kebebasan berserikat, pekerja, PKWT

Pendahuluan

Bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dilindungi oleh negara (Pasal 28

UUD 1945), berangkat apa yang termaktub dalam Konstitusi Negara Republik Indonesia setiap warga negara berhak untuk beserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan

dan tulisan, atau membuat opini - opini publik dan sebagainya .

Pada tahun 1998 Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 yang menjamin kebebasan pekerja untuk berserikat. Hal ini merupakan suatu lompatan besar ke depan dan telah memicu banyak perkembangan baru dalam gerakan serikat pekerja/serikat buruh. Meskipun kebebasan berserikat dalam suatu serikat pekerja/ buruh adalah hal yang sangat vital, hal ini tidak banyak memecahkan banyak masalah dalam praktik di lapangan. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat menyatakan bahwa kebebasan berserikat berlaku bagi semua buruh tak terkecuali, bahwa jaminan ini diberikan tanpa mengenal diskriminasi atas pekerjaan, jenis kelamin, warna kulit, ras, keyakinan/agama, kewarganegaraan (kebangsaan), ataupun pandangan politik, dan lain sebagainya. Oleh karena itu juga, dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa: "setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh" (Chandra,2005).

Indonesia sebagai negara demokratis menjunjung Hak Asasi Manusia (HAM). HAM bagi Negara Indonesia sebagai perangkat jaminan hidup seorang manusia yang ia peroleh begitu ia dilahirkan, tanpa memandang asal negara, agama, budaya, sosial-ekonomi, afiliasi politik, dan sebagainya. HAM diperlukan karena negara memiliki kekuasaan yang besar, yang jika tidak di kontrol maka akan dikhawatirkan akan bertindak sewenang-wenang terhadap warga negaranya. Komite Kebebasan Berserikat ILO telah menggariskan prinsip bahwa kebebasan berserikat hanya dapat terwujud di mana ada jaminan pelaksanaan HAM. Hak-hak serikat buruh mesti diberlakukan secara normal sebagaimana digariskan Deklarasi HAM. Hak-hak serikat buruh adalah bagian tak terpisahkan dari HAM. (Chandra,2005)

Ada lima hak serikat buruh yang merupakan bagian dari HAM, yaitu:

Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, dan kebebasan dari penangkapan dan penahanan yang sewenang-wenang. Komite kebebasan berserikat menegaskan bahwa setiap penangkapan dan penahanan anggota dan pengurus serikat pekerja/buruh (termasuk juga

anggota keluarga mereka) dengan alasan keterlibatannya dalam kebebasan berorganisasi. Dan setiap penyiksaan dan perlakuan buruk (*ill treatment*) atas mereka selama penahanan tsb, merupakan pelanggaran serius atas Konvensi ILO No. 87 sama seperti warga sipil lainnya, pengurus serikat pekerja/buruh dan keluarganya juga berhak atas perlindungan yang telah digariskan dalam konvenan hak-hak sipil dan politik HAM.

Kebebasan bersuara dan berpendapat tanpa adanya campur tangan, dan kebebasan untuk mencari, menerima dan membagikan informasi dan pemikiran-pemikiran melalui beragam media dan tanpa mengenal batas. Serikat buruh memiliki kebebasan untuk bersuara dan berpendapat dalam setiap pertemuan dan rapat mereka, dan juga di Konferensi ILO, tanpa adanya campur tangan atau pengesahan dari pemerintah lebih dulu, walau isinya adalah kritik atas kebijakan ekonomi sosial dan pemerintah. (Chandra,2005)

Hak untuk berkumpul merupakan hak dasar serikat buruh. Kebebasan berkumpul tidak hanya terbatas pada pertemuan lokal atau nasional melainkan juga berlaku pada pertemuan internasional serikat buruh. Partisipasi dalam pertemuan-pertemuan internasional serikat buruh adalah hak dasar serikat buruh, dan pemerintah tidak boleh melakukan tindakan-tindakan penghalang, seperti menahan dokumen-dokumen perjalanan (paspor, visa), yang dapat mengakibatkan wakil serikat buruh bersangkutan tidak bebas menjalankan fungsinya. (Chandra,2005)

Hak atas sidang yang adil dari peradilan yang mandiri dan tak berpihak. Apabila pemerintah menahan seorang pengurus serikat buruh, proses hukum yang mandiri (*due process of law*) teap harus dijalankan, ini sama seperti warga sipil lainnya. Kepolisian mesti tetap menaati aturan prosedur penahanan. Jika tidak, berarti telah bertindak sewenang-wenang. Selain itu, penahanan pengurus serikat buruh karena aktivitasnya dalam berorganisasi adalah pelanggaran hak berserikat. Kepolisian tidak dapat mencari-cari alasan lain untuk menahannya. (Chandra,2005)

Hak untuk mendapatkan perlindungan atas harta milik (kekayaan) serikat buruh Komite Kebebasan Berserikat ILO menegaskan bahwa harta milik serikat buruh juga

memperoleh perlindungan yang cukup. Perlindungan ini mencakup sebagai berikut:

- a. Bahwa anggota polisi atau militer tidak boleh memaksa masuk begitu saja ke dalam kantor serikat buruh, tanpa adanya surat perintah dan surat izin tegas yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang untuk itu.
- b. Bahwa penggeledahan hanya dimungkinkan bila terdapat bukti-bukti yang kuat akan telah terjadinya tindak pidana, dan bahwa penggeledahan itu terbatas pada apa yang dinyatakan dalam surat izin penggeledahan yang dikeluarkan oleh yang berwenang.
- c. Bahwa tindakan segel (penyegelan) atas serikat buruh harus dipikirkan masak-masak sebelumnya, dan terdapat mekanisme banding secara hukum untuk mempersoalkan penyegelan tersebut, hal ini penting sebab penyegelan dapat melumpuhkan kerja serikat buruh. (Chandra,2005)

Selanjutnya atas hak-hak tersebut diatas, secara umum telah diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia, yang kemudian dituangkan kedalam sejumlah undang-undang, yang salah satunya adalah Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Adapun ketentuan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Sebagaimana kita ketahui bersama, bahwa dalam rangka pelaksanaan suatu hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian kerja. Yang terbagi dua yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang di singkat dengan PKWT
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang di singkat dengan PKWTT

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 sebagai berikut :

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dengan merujuk pasal tersebut diatas, tentunya secara hukum, undang-undang memperbolehkan pengusaha untuk memperkerjakan tenaga kerjanya dalam jangka waktu tertentu atau yang dikenal dengan pekerja kontrak (PKWT). Namun dalam prakteknya, terdapat keengganan bagi pekerja kontrak untuk bergabung dalam suatu serikat pekerja. Andaikata mereka bergabung, pada umumnya masa kerja mereka terbatas. Adapun yang dimaksud adalah kontrak kerja mereka umumnya tidak diperpanjang oleh pihak perusahaan. Sehingga secara otomatis keanggotaan mereka di serikat menjadi gugur, karena syarat utama menjadi anggota serikat pekerja adalah sebagai pekerja di perusahaan.

Tulisan ini mencoba mengulas tentang perlindungan kebebasan berserikat yang telah diatur oleh pemerintah dengan menerbitkan peraturan perundang-undangan yang lebih memberikan jaminan tentang hak berorganisasi tanpa intimidasi dan sebagainya serta tanpa campur tangan dari pihak manapun. Tulisan ini ditulis dengan tipe penelitian normatif, yaitu dengan melihat studi kepustakaan atau studi dokumen, seperti undang-undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya, yaitu mengenai kebebasan serikat pekerja/buruh bagi PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu), yang di tinjau dengan Undang-Undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Selanjutnya atas permasalahan yang diangkat dianalisa secara kualitatif untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung-jawabkan secara ilmiah yaitu dengan melakukan analisis terhadap kebebasan berserikat dan berorganisasi bagi pekerja dengan bentuk PKWT dalam praktik di tinjau dengan Undang-undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh. Bagaimana hak-hak berserikat dan berorganisasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT, di tinjau dari Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh ? Kendala - kendala apa aja yang mungkin timbul bagi serikat pekerja/serikat buruh atau bagi pekerja itu sendiri, apabila seorang pekerja dengan bentuk PKWT menjadi anggota/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh ?

Pembahasan

Kebebasan Berserikat dan Berorganisasi dalam Undang-Undang Serikat Pekerja / Serikat Buruh No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal ini untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin didalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang", dan dalam Pasal 28E Amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 dalam Ayat (3) dijelaskan bahwa "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat".

Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung-jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut semua pelaku dalam proses produksi perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh disebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun yang dimaksud dengan :

1. Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak manapun.
2. Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
3. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
4. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
5. Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperla-

kukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itu kaum pekerja/buruh di tingkat perusahaan harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Pada dasarnya hak berserikat atau berorganisasi dijamin bagi pekerja / buruh dan pengusaha. Dalam praktiknya hak berorganisasi ini lebih dominan bagi pekerja/buruh dibandingkan dengan pengusaha, karena diakui bahwa para pekerja/buruh dalam posisi yang lemah. Untuk meningkatkan posisi tersebut, berorganisasi merupakan cara yang paling efektif.

Tujuan berorganisasi khususnya bagi pekerja / buruh pada dasarnya adalah untuk meningkatkan dan mempertahankan kepentingan pekerja/buruh. Di samping tujuan dasar tersebut, organisasi pekerja/buruh dapat digunakan oleh pengusaha untuk membina komunikasi dalam kerangka menyalurkan aspirasi pekerja/buruh dan memelihara kepercayaan. (Suwanto,2003)

Kepercayaan disini adalah sebagai mitra kerja,dimana dalam meja perundingan hubungan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha adalah sejajar yang keduanya harus mengedepankan hubungan industrial yang kondusif. Dimana dengan berserikat/berorganisasi maka pekerja/buruh dapat menyalurkan aspirasi, keluhan dan keinginan-keinginannya dapat diakomodir dan semua hal tersebut dibawa untuk dinegosiasikan kepada pihak pengusaha untuk dicarikan solusi yang diterima oleh semua pihak baik oleh pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, maupun yang dapat diterima oleh pihak perusahaan yang diwakili oleh management yang biasanya diwakili pihak direksi/personalia.

Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni :

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur

tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.

3. Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sector usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
4. Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Dari prinsip-prinsip tersebut jelaslah bahwa pemerintah telah merespon secara positif konvensi ILO yang telah diratifikasi, hal ini terbukti dari rumusan substansi pengaturan dalam undang-undang serikat pekerja/buruh yang sangat aspiratif dengan tuntutan perkembangan yang ada. Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya. (Husni, 2003)

Dapatlah dikatakan bahwa Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh membawa harapan bagi keberadaan kebebasan berserikat khususnya bagi pekerja/buruh karena memberikan jaminan bagi bagi pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dan memberikan sanksi bagi pelanggaran atas kebebasan berserikat.

Undang-undang ini memberikan jaminan bahwa dalam pasal 5 dijelaskan :

- (1) Setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja / buruh.

Pasal tersebut diatas menjadi sebuah landasan bagi terjaminnya kebebasan pekerja/buruh untuk membentuk sebuah serikat buruh di Indonesia, baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Dalam Pasal 28, Undang-undang yang sama memberikan jaminan atas pelaksanaan atau penegakan terhadap Pasal 5, yang menyatakan bahwa:

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

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Sesuai Pasal 43 Undang-undang ini menegaskan, siapa pun yang melakukan tindakan seperti tersebut diatas diancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Untuk mengetahui Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara umum disajikan hal yang bernilai penting sebagai berikut :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Kebebasan inilah yang kemudian dimanfaatkan untuk mendirikan berbagai macam serikat pekerja/serikat buruh seperti pada saat ini.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh dan federasi/konfederasi berfungsi sebagai pihak yang membuat perjanjian kerja bersama, mewakili pekerja dalam berbagai lembaga ketenagakerjaan, sebagai sarana penyalur aspirasi dan memperjuangkan hak anggota, serta sebagai pihak yang

bertanggung jawab mengorganisasi pemogokan.

- c. Setiap pekerja/buruh berhak menjadi anggota dan membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Serikat buruh dapat dibentuk oleh minimal 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh dapat membentuk federasi, dan sekurang-kurangnya 3 (tiga Serikat pekerja/serikat buruh/federasi/konfederasi dapat dibentuk atas dasar sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain. Keanggotaan, keuangan, pembubarandan lain-lain diatur dalam anggaran dasar. Pemerintah tidak dapat mencampuri urusan intern termasuk membubarkan serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara serikat pekerja/serikat buru dan manajemen tidak dapat menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- e. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi harus memberitahukan kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan untuk pencatatan.
- f. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau anggotanya memiliki hak perlindungan untuk melakukan kegiatan organisasinya terhadap :
 - a) Pemutusan hubungan kerja;
 - b) Penurunan jabatan/mutasi;
 - c) Tidak membayar/mengurangi upah;
 - d) Intimidasi;
 - e) Kampanye anti serikat pekerja/serikat buruh.
- g. Serikat pekerja/buruh bubar apabila :
 - a) dinyatakan oleh anggota sesuai anggaran dasar;
 - b) perusahaan tutup untuk selamanya;
 - c) dinyatakan oleh putusan pengadilan.
- h. Sanksi yang berat diberikan bagi siapa saja yang menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja/serikat buruh atau memaksa pekerja/buruh harus menjadi anggota suatu serikat pekerja/serikat buruh. Sanksi tersebut berupa sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda

paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Analisa atas hak-hak berserikat dan berorganisasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT, di tinjau dari Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, pada prinsipnya hak berserikat dan berorganisasi diberikan seluas luasnya terhadap setiap pekerja/buruh termasuk bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT.

Pasal 5, dalam undang-undang ini telah dijelaskan :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Namun hak ini menjadi hilang dan terabaikan karena dalam undang-undang ini tidak diatur secara eksplisit mengenai keanggotaan, yang selanjutnya mengenai keanggotaan diatur sesuai dengan AD/ART serikat pekerja/serikat buruh tersendiri. Sebagai gambaran dalam suatu AD/ART dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) Pasal 60 ayat (6) dijelaskan :

"Bahwa keanggotaan menjadi anggota SPN, dianggap mengundurkan diri dari keanggotaan dikarenakan anggota tersebut telah keluar dari pekerjaannya".

Disinilah keanggotaan menjadi anggota/pengurus serikat pekerja/serikat buruh secara otomatis akan berakhir bila hubungan kerja dalam satu perusahaan tersebut berakhir, artinya hak-hak berserikat berorganisasi bagi pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak menjadi sempit, karena hanya sebatas pada saat kontrak kerja tersebut berlangsung, setelah itu akan hilang atau putus pada saat kontrak kerja berakhir/putus.

Pada kenyataannya kebebasan berserikat dan berorganisasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 21 tahun 2000 masih sulit sekali dijalankan secara efektif, terutama bagi

pekerja / buruh dengan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT atau pekerja kontrak. karena pada saat seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan menjadi anggota atau pengurus organisasi serikat pekerja/buruh, disinilah awal sebuah konflik terjadi, antara tugas, tanggung-jawab sebagai pekerja/buruh dengan hak dan kewajiban berbaur menjadi satu, belum lagi regulasi kebijakan perusahaan yang sebagian besar alergi dengan organisasi serikat pekerja, karena ada sebuah dua kepentingan yang harus dijalankan, dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja / buruh adalah satu mata sisi yang sangat berbeda.

Dan perbedaan inilah acapkali terjadi benturan antara pengusaha yang diwakili oleh manajemen dengan pekerja / buruh yang diwakili oleh pengurus organisasi serikat pekerja, belum lagi pemberi kerja dapat dengan mudah memutus kontrak kerjanya apabila dianggap kritis terhadap kebijakan perusahaan. Itu sebabnya, para pekerja kontrak/PKWT sering kali dianggap sebagai buruh kelas dua, karena ikatan hubungan kerja PKWT adalah hubungan jangka pendek dan tanpa kepastian kerja.

Situasi tersebut menciptakan kondisi yang dilematis bagi PKWT antara berserikat atau tetap bekerja, dengan demikian hal ini menciptakan kondisi dimana bekerja dan berserikat tak bisa dipersatukan, keadaan tersebut secara langsung akan menghapus atau mengurangi eksistensi keberadaan serikat pekerja/serikat buruh. Karena adanya pergeseran status hubungan kerja tetap yakni perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menjadi hubungan kerja tidak tetap/kontrak yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), padahal serikat pekerja/serikat buruh tidak mengenal keanggotaan tidak tetap/ sementara.

Analisa atas kendala-kendala apa aja yang mungkin timbul bagi serikat pekerja/ serikat buruh atau bagi pekerja itu sendiri, apabila seorang pekerja dengan bentuk PKWT menjadi anggota / atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh

Biasanya kendala-kendala timbul bagi serikat pekerja/serikat buruh atau bagi pekerja itu sendiri, apabila seorang pekerja dengan

bentuk PKWT menjadi anggota/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Bahwa tidak semua serikat pekerja/serikat buruh dapat menerima anggota bagi pekerja PKWT, karena hanya pekerja ini adalah pekerja kontrak/dalam jangka waktu tertentu, yang tentunya bila masuk dalam anggota serikat pekerja/serikat buruh juga dalam jangka waktu tertentu, hal ini menyulitkan adm dan berimbas pada solidaritas yang tidak solid.
- 2) Ada kekhawatiran bagi pekerja PKWT yang menjadi anggota/pengurus serikat pekerja/serikat buruh dengan ancaman pemutusan kontrak atau kontraknya tidak akan diperpanjang, karena masih banyak perusahaan yang alergi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Ada intimidasi dari pihak perusahaan atau teman sekerja, karena ada kecemburuan sosial sebab biasanya bila menjadi anggota khususnya pengurus serikat pekerja/serikat buruh waktu untuk bekerja ada sebuah kelonggaran atau dispensasi, sehingga acapkali banyak yang sinis dengan mengatakan "anda kerja di gaji oleh perusahaan atau oleh serikat."
- 4) Banyak serikat pekerja/serikat buruh yang masih menolak keberadaan pekerja kontrak atau mengharamkan karyawan kontrak, sehingga terdapat gap atau jurang pemisah antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak.

Dengan melihat kendala-kendala tersebut diatas dapatlah di tarik sebuah analisa bahwa pekerja dengan bentuk PKWT jarang terlibat dalam kegiatan serikat pekerja/serikat buruh, bahkan banyak PKWT yang takut dan enggan bergabung/ikut menjadi anggota/pengurus serikat pekerja/serikat buruh, padahal hak berorganisasi dan berserikat diakui sebagai bagian dari pelaksanaan hak azasi manusia dan di jamin oleh undang-undang. Artinya kebebasan berserikat dan berorganisasi belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja/buruh terutama bagi PKWT yang berada pada posisi yang lemah di dalam hubungan kerja

Kesimpulan

Berdasarkan dengan apa yang telah penulis bahas dalam Bagian C terkait dengan permasalahan yang telah diungkapkan dalam

Bagian B, penulis mencoba mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Penulis menemukan suatu kenyataan bahwa hak berserikat dan berorganisasi khususnya bagi pekerja waktu tertentu/PKWT dalam praktiknya ada pembatasan terhadap kebebasan berserikat dan berorganisasi tersebut, yang disebabkan ketakutan/kekhawatiran dari para pekerja itu sendiri untuk menjadi anggota dan/atau pengurus, yang disebabkan fakyor-faktor yang diuraikan dalam bagian C1 tulisan ini. Sehingga secara tidak langsung, Penulis menyimpulkan terdapat perbedaan antara kebebasan hak berserikat dan berorganisasi bagi pekerja waktu tertentu/PKWT dengan pekerja waktu tidak tertentu/PKWT, karena pekerja waktu tertentu/PKWT berada dalam posisi yang lemah dalam hubungan kerja.

Kedua, Bahwa kendala utama dalam kebebasan berserikat dan berorganisasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam praktiknya belum bisa dijalankan sepenuhnya oleh pekerja/buruh, terutama bagi pekerja PKWT, karena masih ada rasa ketakutan kontraknya akan diputus/tidak diperbaharui bila terlibat dalam kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

Daftar Pustaka

- Dhoni Yusra. (2007). Diktat Kuliah Hukum Perburuhan, Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta
- Imam Soepomo. (1994). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta
- Kep.men. No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
- Lalu Husni. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi, Grafindo, Jakarta
- Soerjono Soekanto. (1989). *Pengantar Penelitian Hukum*. Cetakan III, UIPRESS, Jakarta.
- Subekti dan Tjitro Sudibio. (2006). *KUHPerdata*. Pradanya Paramita, Jakarta.
- Surya Chandra. (2005). *ABC Hak-Hak Serikat Buruh*. TURC, Jakarta.

Suwarto. (2003). *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. AHII, Jakarta.

Undang - Undang Dasar 1945

Undang - Undang Ketenaga Kerjaan No. 13 tahun 2003 beserta Penjasannya.

Undang - Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh Beserta penjelasannya.

Valerine J.L. Kriekhorf. (2008) *Penulisan Kepustakaan dan Lapangan Dalam Penulisan*.