

**ASPEK HUKUM PIDANA KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP
PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 21
TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA
(Studi Kasus di Serikat Pekerja Mandiri Asean Internasional Hotel)**

SKRIPSI

Ditulis Dalam Rangka memenuhi

Tugas Akhir dan memperoleh

Gelar Sarjana Hukum

OLEH

HERMANSYAH

NIM :06 840 0075

BAGIAN HUKUM KEPIDANAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)9/8/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI



I. PENYAJI

NAMA : HERMANSYAH
NPM : 06 840 0075
BIDANG : HUKUM PIDANA
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM PIDANA KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 21, TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA (Studi Kasus di Serikat Pekerja Mandiri Asean Internasional Hotel)

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : SUHATRIZAL, SH. MH
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :
TANDA TANGAN :

NAMA : TAUFIK SIREGAR, SH. MHum
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN :
TANDA TANGAN :

III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

JABATAN	NAMA
Ketua	: SYAFARUDDIN, SH. Hum ()
Sekretaris	: ELVI ZAHARA LUBIS, SH. MHum ()
Penguji I	: SUHATRIZAL, SH. MH ()
Penguji II	: TAUFIK SIREGAR, SH. MHum ()

DISETUJUI OLEH



SYAFARUDDIN, SH. MHum

**Ketua Bidang
Hukum Pidana**

ELVI ZAHARA LUBIS, SH. MHum

ABSTRAKSI

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dalam mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam menjalankan visi diatas, tenaga kerja/pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut. Guna melaksanakan kegiatan didunia industri, diperlukan perpaduan semua sarana yang disepakati antar pihak secara jujur dan terbuka. Hubungan antar pihak didunia industri, hubungan yang terjadi antar pekerja dan pengusaha yang akhirnya menguntungkan kedua belah pihak.

Kebebasan untuk mendirikan serikat pekerja telah dimanfaatkan oleh para aktivis pekerja untuk mendirikan organisasi dengan bermacam nama dan bermacam orientasi kepentingan. Namun secara prinsip, organisasi pekerja dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak pekerja. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja yang betul-betul mandiri (*independence*) dan *konsisten* dalam memperjuangkan hak-haknya. Dengan adanya serikat pekerja di suatu perusahaan dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan.

Pemerintah berkewajiban menghormati, melindungi, dan memenuhi hak kebebasan berserikat bagi para pekerja, termasuk memfasilitasi, memberikan bantuan, hal yang sama diterapkan dalam hak-hak para pekerja. Hal ini dimuat dalam pasal 9 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 yang menyatakan pemerintah tidak boleh melakukan intervensi (dalam bentuk tekanan maupun campur tangan) dalam pembentukan serikat buruh dan pasal 43 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 dengan tegas memuat sanksi pidana penjara dan/atau denda, bagi siapa pun yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja.

Namun dilevel implementasi, masih sangat jauh dari yang diharapkan. adanya perubahan perilaku non-kooperatif dari pemerintah dan segera mengimplentasikan secara efektif peraturan perundang-undangan yang melarang praktik-praktik diskriminasi terhadap serikat pekerja. Pekerja Indonesia masih tidak secara efektif mendapat perlindungan. Pada saat ini masih banyak terdapat pelanggaran yang dilakukan pengusaha/gabungan pengusaha dalam hal memberikan kebebasan berserikat terhadap para pekerjanya, dan pemerintah seolah-olah tidak dapat berbuat banyak untuk hal ini dengan berbagai macam alasan. Padahal ketentuan Undang-undang sudah sangat jelas untuk hal ini. penegakan hukum yang tidak konsisten menyebabkan hambatan terbesar dalam pembentukan serikat diperusahaan. Oleh sebab itu diharapkan keterlibatan semua pihak baik Pekerja, Pengusaha, Disnaker, PPNS dan aparat penegak hukum (PPNS, POLRI, JAKSA dan HAKIM) untuk dapat menegakkan hukum dan keadilan dengan sebenar-benarnya sesuai yang telah diamanatkan oleh Undang-undang yang berlaku. Dengan demikian maka pembangunan nasional yang dicita-citakan dapat terlaksana dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hadapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga mampu menyajikan karya ilmiah sesuai dengan kebutuhan akademik. Serta salawat dan salam penulis hadiahkan kepada Baginda Rasulullah SAW junjungan semesta alam yang telah berjuang mengarahkan manusia untuk menjadi orang-orang yang beruntung dijalanNya.

Penyajian skripsi yang berjudul ***ASPEK HUKUM PIDANA KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA. DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO.21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PKERJA (Studi Kasus Serikat Pekerja Mandiri Asean Internasional Hotel Medan)*** ini diselesaikan dalam rangka penyelesaian studi pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA) Medan.

Penulisan skripsi ini dimulai dengan segala keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki serta keterbatasan dari bidang keilmuan penulis, sehingga menurut penulis masih banyak terdapat kekurangan didalam penyajian skripsi ini, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun agar kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama para perangkat fakultas Hukum. Oleh karena itu sewajarnya penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang MA, selaku Rektor Universitas Medan Area (UMA) Medan, yang telah memimpin Perguruan Tinggi ini dengan segala keikhlasannya.
2. Bapak Syafaruddin, SH. MHum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA) Medan, sekaligus sebagai Ketua Penguji, yang telah meluangkan banyak waktunya.
3. Bapak Suhatrizal, SH. MH, selaku Pembantu Dekan I Universitas Medan Area (UMA) Medan dan sekaligus menjadi pembimbing I, yang telah banyak

mencurahkan pikiran dan waktunya kepada penulis dalam rangka penulisan skripsi ini dari segi isinya.

4. Bapak Taufik Siregar, SH.MHum, selaku pembimbing II, yang telah banyak mencurahkan pikirannya dan mengarahkan penulis agar dapat menulis skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan perkuliahan mulai dari semester I sampai dengan semester VIII seperti Bapak Dr. Iman Jauhari, SH, Bapak Muazzul, SH. MHum, Bapak Zamzami, SH. MH, Ibu Elvi Zahara Lubis, SH. MHum, Ibu Anggreini, SH. MHum, Ibu Sri Hidayani, SH dan sebagainya yang tidak mungkin penulis sebut secara keseluruhan.

Persembahkan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis tujukan kepada Ayahanda (Alm. Syahrul) dan Bunda (Masni) yang telah berusaha memperjuangkan pendidikan penulis, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan penyelesaian pendidikan tinggi ini senantiasa memberikan dorongan dan do'a dengan penuh ketulusan, juga ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya untuk Istri (Ivana Desfianti) dan kedua anak saya (Fauzan Ervansyah dan M.Rizky) yang telah memberikan dorongan penuh kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan tinggi ini.

Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua khususnya untuk penulis dan teman-teman Serikat Pekerja serta para penyidik baik dari Polri dan PPNS.

Medan, 05 Mei 2010

HERMANSYAH

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN PENGESAHAN	i
ABTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul	6
B. Alasan Pemilihan Judul	8
C. Permasalahan	10
D. Hipotesis	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Metode Penelitian	13
G. Sitematika Penulisan	14
BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA	
A. Pengertian Serikat Pekerja	16
B. Serikat Pekerja Dalam Lintas Sejarah di Indonesia	18
C. Dasar Hukum Kebebasan Berserikat Terhadap Pekerja	21
D. Peran Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Pekerja	30
E. Sebab-Sebab Terjadinya Kejahatan Kebebasan Berserikat ...	31

BAB III : PEMIDANAAN DALAM KASUS KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA

A. Pengertian Pidana Dalam Kasus Kebebasan Berserikat...	36
B. Unsur-Unsur Pidana Kebebasan Berserikat	38
C. Konsep Hukuman Penjara dan Kurungan	39
D. Konsep Penghukuman Bersyarat	42
E. Konsep Hukuman Denda	44
F. Konsep Hukuman Tutupan	46
G. Konsep Dalam hal Mengurangi Lamanya Hukuman Dengan Lamanya Orang Ditahan Sementara	47

BAB IV : PROSES DAN SANKSI HUKUM TERHADAP KEBEBASAN BERSERIKAT

A. Proses Penyidikan Terhadap Kejahatan Kebebasan Berserikat..	49
B. Hambatan-Hambatan Dalam Proses Penyidikan	53
C. Sanksi Hukum Terhadap Kejahatan Kebebasan Berserikat ...	60
D. Upaya-Upaya Menanggulangi Kejahatan Kebebasan Berserikat	61
E. Kasus dan Tanggapan Kasus	65

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

Pelaksanaan Perlindungan, kemajuan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia di Indonesia masih mengalami pasang surut. Banyak faktor yang mempengaruhi. Tarik-menarik kepentingan antara warga negara di satu sisi, dengan kepentingan Negara (Pemerintah) di sisi lainnya amat mempengaruhi pelaksanaan pemenuhan hak asasi manusia bagi warga negara. Salah satu tujuan penegakan hukum adalah terjaminnya hak-hak asasi manusia (HAM). Manusia mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum. Manusia adalah subyek hukum dalam rangka penegakan hukum tersebut. Hak asasi manusia memang menyangkut masalah di dalam kehidupan manusia, baik yang menyangkut hak asasi manusia individu maupun hak asasi manusia kolektif. Hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal dan langgeng sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, sehingga tidak boleh diabaikan dan dirampas oleh siapapun.

Hak asasi manusia di negeri manapun untuk tidak hanya bisa menuntut dipenuhinya kewajiban setiap kekuasaan pemerintahan untuk membatasi intervensinya pada kehidupan politik rakyat, melainkan juga untuk secara proaktif memperluas peluang rakyat dengan membangun serta merawat berbagai infrastruktur agar rakyat terfasilitasi dengan berbagai upayanya menggapai kesejahteraan ekonomi, sosial dan kultural mereka.¹ Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan), dalam bidang

¹Soetandyo wignjosoebroto, bahan bacaan kursus hak asasi manusia untuk pengacara, lembaga studi dan advokasi masyarakat, ELSAM, 2003.

hubungan kerja di Indonesia. Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dalam mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam menjalankan visi diatas, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut. Guna mencapai tujuan pembangunan tersebut diperlukan adanya rencana terpadu dan terukur sesuai dengan misinya.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³ Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil. Untuk dapat mengujudkannya diperlukan suatu perkumpulan pekerja atau organisasi pekerja yang akan menampung aspirasi para anggotanya. Dalam hal ini lebih tepatnya disebut serikat pekerja.

Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.⁴ Pengertian dari ketentuan tersebut adalah bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, jenis kelamin, agama

² Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000, Tentang Serikat Pekerja pasal 1 ayat ke 6 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenaga Kerjaan, pasal 1 ayat ke 3

³ Pasal 28 D Ayat (2), Amandemen Undang-Undang Dasar 1945

⁴ Pasal 28 E Ayat (3), Amandemen Undang-Undang Dasar 1945

dan lain-lain, berhak untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Tegasnya hak asasi manusia termasuk juga hak kebebasan berserikat, untuk dapat dijunjung tinggi dan dihormati oleh siapapun. Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebutlah yang sangat berperan membuat manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya.

Dalam disiplin hukum hak asasi manusia Pemerintah berkewajiban menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi, termasuk memfasilitasi memberikan bantuan dan mempromosikan hak asasi manusia adalah kewajiban (*Obligasi*). Hal yang sama diterapkan dalam hak-hak pekerja. Dilevel normatif, secara khusus peran Negara dalam hal ini Pemerintah melindungi hak berserikat dan berorganisasi, aturan ini dimuat dalam pasal 9 (sembilan) Undang-undang No. 21 Tahun 2000. Berdasarkan Undang-undang ini, syarat untuk mendirikan serikat pekerja dipermudah. Serikat pekerja dapat dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang dan pekerja yang mendirikan serikat pekerja tidak perlu meminta izin terlebih dahulu kepada perusahaan, melainkan cukup memberitahukan dengan melampirkan bukti pencatatan dari Dinas yang mengurus ketenagakerjaan (Disnaker) di wilayah masing-masing menurut domisilinya. Sehingga jumlah serikat pekerja yang berdiri kemudian meningkat pesat.

Dalam bagian umum penjelasan atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat pekerja, menyatakan bahwa pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya, sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hak berorganisasi dan kemerdekaan berserikat sesungguhnya telah berubah secara radikal.

Kebebasan untuk mendirikan organisasi pekerja telah dimanfaatkan oleh para aktivis pekerja untuk mendirikan organisasi dengan bermacam nama dan bermacam orientasi kepentingan. Namun secara prinsip, organisasi pekerja dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak pekerja. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja yang betul-betul mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-haknya. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan

pekerja dan keluarganya.⁵ Efektif tidaknya Undang-Undang tersebut dalam praktek berpulang kembali kepada *bargaining position* organisasi pekerja itu sendiri. Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja akan meningkatkan *bargaining* baik secara *individu* maupun keseluruhan. Serikat pekerja dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, serikat pekerja sangat berperan penting bagi pekerja dalam segala hal kepentingan pekerja. Pemerintah tidak boleh melakukan *intervensi* (dalam bentuk tekanan maupun campur tangan) dalam pembentukan, membubarkan atau melarang kegiatan organisasi pekerja/ serikat pekerja. Aturan ini dengan tegas memuat sanksi pidana penjara dan/atau denda,

“siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan 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 ;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja ;

Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja sebagaimana dimaksud di atas dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 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).”⁶

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000, Tentang Serikat Pekerja, pasal (1) ayat ke (1)

⁶ *Ibid*, Pasal 28 dan 43

Namun belakangan ini kebebasan berorganisasi bagi para pekerja di Indonesia telah terabaikan. Hal ini sangat berdampak luas termasuk hilangnya suara pekerja dalam usahanya meningkatkan kesejahteraannya. Implementasi kebebasan berserikat masih jauh dari yang diharapkan. Perhatian terhadap problem pekerja di Indonesia adanya perubahan perilaku *non-kooperatif* dari pemerintah dan segera mengimplentasikan secara efektif peraturan perundang-undangan yang melarang praktik-praktik diskriminasi terhadap serikat pekerja juga masih tidak secara efektif mendapat perlindungan, sebagai contoh para pekerja yang mengupayakan pembentukan serikat pekerja tidak jarang berujung kepada pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini juga sangat mengherankan dimana pekerja yang menjadi korban, dan dimana tidak ada langkah apa pun yang diambil pemerintah untuk meminta pertanggungjawaban perbuatan melanggar hukum oleh pengusaha.⁷

A. PENGERTIAN DAN PENEGASAN JUDUL

Skripsi ini berjudul Aspek Hukum Pidana Kebebasan Berserikat Terhadap Pekerja ditinjau dari Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Berpatokan dengan judul di atas, dapat diuraikan serta diberikan pengertian sebagai berikut :

1. Aspek Hukum Pidana mengandung arti bahwa mengulas tindak pidana yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/serikat pekerja dalam hal

⁷ Ulf Edström, behalf of the workers group on the 336th report of the committee on freedom of association , 2005

kebebasan berserikat, ditinjau dari unsur yuridis baik hukum acaranya maupun peraturan perundangan yang mengaturnya.

2. Kebebasan berserikat mempunyai arti bahwa hak yang diberikan seluas-luasnya kepada siapa saja untuk membentuk suatu wadah/perkumpulan untuk menyampaikan aspirasinya secara baik dan benar. Hak ini merupakan hak dasar/hak pokok yang telah melekat pada diri manusia sejak dia dilahirkan untuk kehidupannya, dan setiap orang harus menjunjung tinggi hak ini. Pelanggaran terhadap kebebasan berserikat ini mempunyai sanksi yang tegas baik pidana dan hukuman denda.
3. Serikat pekerja mengandung arti organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁸

Melalui uraian singkat berupa definisi atau pengertian dari kata-kata operasionalisasi dalam judul tersebut maka menjadi tegaslah judul yang dibahas ini, sehingga dapat menghindari kesalahpahaman para pembaca yang menelaah karya tulis ini.

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000, Tentang Serikat Pekerja, pasal 1 ayat ke satu

B. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Lahirnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sudah hampir sepuluh tahun namun sampai saat ini masih banyak terdapat pelanggaran terhadap kebebasan berserikat dan tidak jarang malah pekerja yang menjadi korbannya. Dari hal-hal yang jelas bertentangan dengan Undang-Undang Tentang Serikat pekerja sampai dengan hal-hal yang direkayasa dan dipaksakan agar kebebasan berserikat tersebut tidak diberikan secara mutlak, Sehingga secara khusus alasan pemilihan judul mengenai Aspek Hukum Pidana kebebasan Berserikat Terhadap Pekerja di Tinjau dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ini adalah :

1. Penulis merasa tergugah untuk memahami lebih dalam mengkaji kasus-kasus yang terjadi terhadap Pekerja khususnya mengenai kebebasan berserikat. Kendala untuk melaksanakan hak berorganisasi dan berserikat hampir semuanya berasal dari pihak manajemen perusahaan tempat pekerja itu bekerja. Sebagaimana sering diberitakan di surat kabar baik daerah maupun nasional, juga pengalaman menjadi pengurus Serikat pekerja banyak kasus perselisihan hubungan industrial yang berujung pada skorsing dan pemutusan hubungan kerja (PHK) berawal dari ketika pekerja berusaha mendirikan serikat pekerja atau melaksanakan kegiatan serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Terhadap pekerja yang berniat mendirikan serikat pekerja atau yang berusaha menjalankan aktivitas serikat pekerja, pihak manajemen seringkali bersikap negatif. Bahkan tindakan yang dilakukan setidaknya mengarah pada pemberangusan serikat pekerja. Hal

inilah yang menjadi faktor utama mengapa serikat pekerja tidak dapat berkembang secara optimal.

2. Ada semacam ketidakpastian dalam penerapan undang-undang yang berlaku. Ini dibuktikan dengan sangat jarang terdengar kasus yang ditangani penyidik mengenai pelanggaran kebebasan berserikat ini khususnya di kota Medan. Padahal didalam keseharian penulis banyak sekali melihat langsung pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha terhadap para pekerjanya untuk dapat berdirinya serikat secara utuh menjadi mitra dengan perusahaan yang bersama-sama mewujudkan kesejahteraan kedua belah pihak. Ketidak seriusan pemerintah dalam hal ini sangat bertentangan dengan undang-undang yang ada.
3. Penulis juga berkeinginan agar para penegak hukum baik Penyidik Pegawai Negeri (PPNS), Kepolisian, Jaksa, Hakim dan Advokat dapat berperan penting dalam mewujudkan impian para pekerja yaitu penegakan hukum yang adil tepat dalam hal kebebasan berserikat sehingga pekerja dapat mewujudkan kesejahteraan dan kemandirian yang dapat dibangun melalui serikat pekerja, sesuai yang dicita-citakan oleh Undang-Undang Dasar 1945.

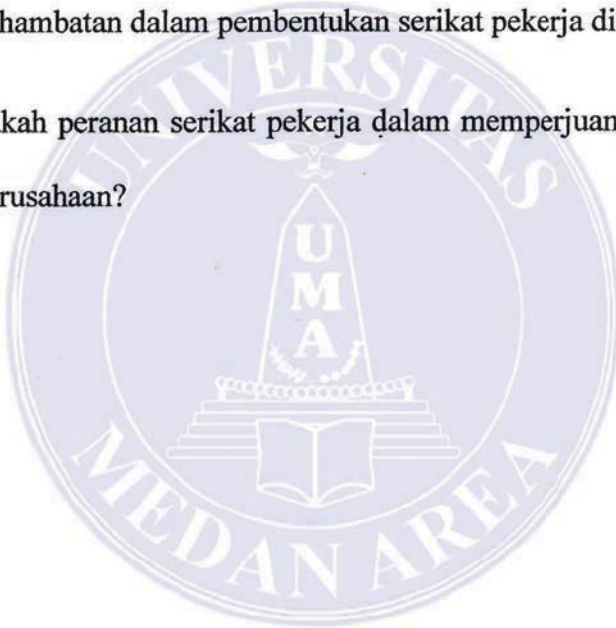
Hal-hal di atas yang membuat penulis ingin mengangkat penelitian tentang Kebebasan Berserikat Terhadap Pekerja di Tinjau Dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Diharapkan tulisan ini juga dapat memberi masukan kepada kita semua, khususnya kepada seluruh serikat pekerja, teman-teman yang ingin mendirikan serikat pekerja dan kepada para penyidik dan

penegak hukum agar dapat bekerja maksimal untuk menegakkan Undang-Undang Kebebasan Berserikat.

C. PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, antara lain:

1. Bagaimanakah pelaksanaan ketentuan pidana terhadap pihak yang melakukan hambatan dalam pembentukan serikat pekerja di perusahaan?
2. Sejauh manakah peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di perusahaan?



D. HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang diajukan penulis terhadap permasalahan di atas adalah sebagai berikut :

1. Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang diundangkan di Jakarta pada tanggal 4 Agustus 2000, oleh Presiden Republik Indonesia Abdurrahman Wahid lembaran Negara Republik Indonesia No. 131 Tahun 2000 bukan merupakan tugas akhir dari pemerintah dalam hal kebebasan berserikat. Pada saat sekarang ini jarang terdengar kasus-kasus kebebasan berserikat ini diangkat dan diputuskan oleh pengadilan, bahkan di Kota Medan nyaris tidak ada. Padahal banyak sekali kasus-kasus mengenai serikat pekerja kita jumpai atau kita baca dimedia masa. Posisi pekerja makin terhimpit dengan desakan kebutuhan yang makin meningkat namun lapangan pekerjaan sangat sedikit, sehigga para pengusaha sesuka hatinya untuk mengatur para pekerja tanpa harus memperhatikan norma-norma hukum yang ada, juga pengetahuan hukum dari pengurus dan juga anggota serikat pekerja masih minim ditambah lagi penegakan hukum yang tidak konsisten menyebabkan hambatan terbesar dalam pembentukan serikat pekerja diperusahaan.
2. Peran dari serikat pekerja sangatlah besar untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, dimana dengan bergabungnya para pekerja menyuarakan pemenuhan hak-haknya menjadi kuat dan kokoh dan juga tidak hanya hak pekerja tetapi kewajiban pekerja untuk kemajuan perusahaan dapat

diwujudkan dengan adanya serikat pekerja di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus menjadikan mitra kerjanya serikat pekerja tersebut agar tercapai tujuan dari perusahaan yaitu kesejahteraan bersama baik anggota serikat pekerja dan pengusaha. Hal ini akan berdampak positif terhadap perkembangan suatu bangsa. Hal yang paling terpenting juga kepada para pengurus serikat pekerja harus terus memahami hak dan kewajiban sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang Tenaga Kerja dan/atau perjanjian kerja bersama (PKB) sehingga dapat terwujud yang dicita-citakan yaitu kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja dan keluarganya.

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Medan Area.
2. Untuk mengetahui seberapa besar keterlibatan pemerintah dalam menyelesaikan kasus-kasus pekerja yang terjadi khususnya dalam hal kebebasan berserikat.
3. Memberikan sumbangan pemikiran bagi serikat pekerja bagaimana upaya yang harus dilakukan para pekerja untuk dapat mendirikan serikat pekerja sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang.
4. Untuk menambah keilmuan di bidang ilmu hukum baik untuk penulis sendiri dan rekan-rekan sesama serikat pekerja, juga kepada para penyidik

baik Polri dan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS), Jaksa, Hakim dan Advokad agar tegaknya undang-undang yang ada dengan konsisten.

F. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data-data sabagai bahan dalam penulisan skripsi, penulis menggunakan 2 (dua) metode penelitian antara lain :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan penulis melalui kepustakaan dengan cara membaca dan mempelajari sumber bacaan, literatur-literatur jurnal hukum, perundang-undangan, majalah dan makalah serta mata perkulihan yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi guna memperoleh data bahan-bahan yang dibutuhkan.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*), merupakan metode penelitian lapangan yaitu dengan mempelajari fenomena sosial secara langsung dan lengkap, sehingga dapat memahami permasalahan yang diteliti secara mendalam dan utuh. Metode ini juga memadukan teknik pengamatan dan wawancara bila diperlukan untuk pemeriksaan dokumen dan pengumpulan data yaitu suatu metode kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan turun langsung kelapangan /obyek penelitian untuk mendapatkan sejumlah data yang lengkap dan akurat berkaitan dengan judul yang diteliti. Dalam penelitian ini tentunya didasari pada teori aspek hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hardjon, dimana perlindungan hukum dapat dilakukan dalam wujud pelindungan hukum preventif, artinya ketentuan hukum dapat dihadirkan sebagai upaya

pencegahan atas tindakan pelanggaran hukum. Upaya pencegahan ini diimplementasikan dengan membentuk aturan-aturan hukum yang sifatnya normatif Dalam bahasa lain dikenal dengan *inabstrakto*⁹

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab yang masing-masing terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang pengertian dan penegasan judul, alasan pemilihan judul, permasalahan, hipotesis, tujuan penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA

Pada bab ini membahas antara lain pengertian serikat pekerja, serikat pekerja dalam lintas sejarah di Indonesia, dasar hukum kebebasan berserikat terhadap pekerja, peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan sebab-sebab terjadinya kejahatan kebebasan berserikat terhadap pekerja.

⁹ Budi Agus Riswandi, aspek hukum, raja grafindo persada, Jogjakarta, 2005, halaman 200

BAB III PEMIDANAAN DALAM KASUS KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA

Di dalam bab III ini berisikan antara lain pengertian pemidanaan dalam kasus kebebasan berserikat, unsur-unsur pidana kebebasan berserikat, konsep hukuman penjara dan kurungan, konsep penghukuman bersyarat, konsep hukuman denda, konsep hukuman tutupan, konsep dalam hal mengurangi lamanya hukuman dengan lamanya orang ditahan ditahan sementara.

BAB IV PROSES DAN SANKSI HUKUM TERHADAP KEBEBASAN BERSERIKAT DI INDONESIA

Di dalam bab ini membahas antara lain proses penyidikan terhadap kejahatan kebebasan berserikat, hambatan-hambatan dalam proses penyidikan, sanksi hukum terhadap kejahatan kebebasan berserikat, upaya-upaya menanggulangi kejahatan kebebasan berserikat serta kasus dan tanggapan kasus.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan dan saran-saran sebagai rekomendasi dan masukan bagi kepentingan serikat pekerja dan para penegak hukum khususnya, sehingga terjadi upaya penegakan hukum yang sinergis terhadap tindak pidana kejahatan kebebasan berserikat.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA

A. Pengertian Serikat Pekerja.

Istilah pekerja dan buruh merupakan istilah yang digunakan secara bergantian dan *paralel* dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia. Pada zaman Hindia Belanda yang dimaksud buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, yang melakukan pekerjaan kasar. Pada sisi yang lain, mereka yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai.¹⁰ Perbedaan tersebut bukan hanya membawa konsekuensi perbedaan hak dan kewajiban oleh pemerintah tetapi lebih dari itu adalah sebuah usaha yang dilakukan Pemerintah Kolonial Belanda untuk memecah belah bangsa.

Apabila pada masa penjajahan, istilah buruh mengandung makna negatif, pada masa awal kemerdekaan penggunaan istilah buruh dimaknai positif. Istilah tersebut diadopsi ke dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan (bukan perselisihan ketenagakerjaan) oleh tim perumus, sebagian terdiri dari tiga serikat pekerja terbesar ketika itu yang berhaluan sosialis.¹¹ Pasal 1 ayat (1) a tersebut mendefinisikan buruh sebagai “siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”. Pada masa Pemerintah Orde Baru, istilah buruh mengalami lagi pemaknaan yang negatif, sebagaimana menurut Prof.

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Tiga serikat pekerja itu yaitu Sobri, Sarbupri dan Sobri, Ken Budha Kusumandaru, Sejarah gerakan buruh Indonesia.

Payaman¹² *“the Indonesian word “buruh”, which translates into English as “labor or laborer”, has the connotations of rough work associated with blue-collar workers or workers who have to rely more on their physical strength rather than their expertise or intellectual capacities”* Selain itu, perubahan istilah dari buruh menjadi pekerja sebagai pertanda pemerintah orde baru alergi terhadap penggunaan kata yang bernuansa ideologis yang berbeda dengan ideologi pemerintah yang cenderung pro kapitalis. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (bukan perburuhan) Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Definisi tersebut sebenarnya sama dengan definisi undang-undang sebelumnya. Reformasi membuka ruang seluas-luasnya kepada berbagai pihak untuk berbeda pendapat dengan pemerintah yang berkuasa. Pemerintah bersifat akomodatif dalam mempresepikan suatu hal. Dengan sikap akomodatif tersebut, pemerintah tidak keberatan memasukan kembali istilah buruh dalam peraturan yang baru, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah tersebut disandingkan dengan pekerja, artinya istilah tersebut digunakan secara bersamaan. Pekerja/buruh diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja/buruh dari satu periode ke periode yang lain pada hakikatnya memiliki benang merah, yaitu setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah/imbalan. Pekerja mempunyai arti luas, yaitu orang yang melakukan

¹² Payaman J. S, industrial relations system di Indonesia, Jakarta, 2004, halaman 22

pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja, pekerja juga mencakup pekerja mandiri atau pekerja disektor informal yang tidak dipimpin oleh seorang majikan, hal ini yang menyebabkan penulis memakai istilah pekerja bukan buruh karena kata buruh dirasa kurang pantas pada saat ini.

B. Serikat pekerja Dalam Lintasan Sejarah di Indonesia

Pekerja akan lebih kuat dan berdaya dalam memperjuangkan hak terutama yang berkaitan dengan kesejahteraannya ketika berhimpun dalam suatu wadah, yang dikenal dengan serikat pekerja. Perjuangan serikat pekerja untuk memperoleh hak-haknya bukan hanya ada pada saat ini, tetapi telah berlangsung lebih dari se-abad lamanya di negara ini. Dimulai pada masa penjajahan dan didirikan Belanda, serikat pekerja dikenalkan oleh orang kulit putih yang bekerja di Pemerintah Hindia Belanda. Serikat pekerja pertama diberi nama *Nederlandsch-Indisch Onderwijzer Genootschap*, didirikan pada tahun 1897.

Dinamika gerakan pekerja di Belanda pada saat itu sangat kuat dan mampu menularkannya ke negara-negara jajahan, termasuk Indonesia. Interaksi pekerja kulit putih dengan pribumi memunculkan keinginan yang serupa, yaitu memperjuangkan nasib pekerja dalam sebuah wadah. Tercatat, beberapa serikat pekerja pribumi lahir ketika itu adalah Perkumpulan Bumiputera Pabean (1911), Persatuan Guru Bantu (1912), dan *Personeel Fabriek Bond* (1917). Perjuangan pekerja saat itu bukan hanya ditujukan untuk kepentingan pekerja, tetapi juga memperjuangkan kemerdekaan bangsa. Pada awal kemerdekaan, perkembangan serikat pekerja tidak dapat dilepaskan dari politik. Partai Komunis Indonesia

(PKI), Partai Buruh Indonesia (PBI), dan Partai Sosialis merupakan tiga partai khas terhadap serikat pekerja, yang mengakui *marxisme-leninisme* sebagai ideologi gerakannya.¹³ Sebagai perwujudannya, PKI membentuk Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) tahun 1947. Langkah tersebut juga diikuti oleh partai berideologi islam, seperti Partai Muslim dengan Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII) Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi), didirikan pada tahun 1948, dan berafiliasi dengan Nahdlatul Ulama (NU)¹⁴.

- Pada masa Orde Baru, sebagai upaya untuk meredam gerakan komunis, 21 (dua puluh satu) Serikat Buruh bergabung dalam satu wadah yang bernama Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (KABI) tahun 1966, yang pada tahun 1969 berubah dengan nama Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI). MPBI, dengan dukungan pemerintah, mengenalkan konsepsi baru serikat pekerja diantaranya, sama sekali lepas dari kekuatan politik manapun keuangan organisasi tidak boleh tergantung dari pihak luar, kegiatan buruh dititik beratkan pada soal-soal sosial ekonomi, perombakan struktur serikat dengan mengarahkan serikat pekerja untuk masing-masing lapangan pekerjaan.¹⁵
- Langkah tersebut diambil sebagai wujud *control* pemerintahan orde baru terhadap gerakan politik dan sosial yang dapat mengancam eksistensinya. Dalam politik, misalnya, tahun 1971 pemerintah menerapkan kebijakan

¹³ Edi cahyono, gerakan serikat buruh dari masa ke masa, Jakarta, Hasta mitra, 2008, halaman 25

¹⁴ Buruh mogok, peluh buruh berbau politik, [http: www.gatra.com](http://www.gatra.com) , 20 Oktober 2008

¹⁵ Ken Budha, loc.cit

penyederhanaan partai politik menjadi hanya 3 (tiga) partai politik. Sehingga, serikat pekerja yang semula berafiliasi pada partai politik kehilangan tempat bernaungnya. Kondisi tersebut dimanfaatkan oleh 21 (dua puluh satu) serikat pekerja dengan dukungan pemerintah untuk mempersatukan diri didalam Federasi Buruh Serikat Indonesia (FBSI) pada tahun 1973. Sebagai reaksi atas kritikan pemerintah, FBSI merubah sifatnya dari federatif menjadi unionis dengan menggantikan nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Penggunaan istilah buruh yang dirubah dengan pekerja mengindikasikan pula ketidakinginan pemerintah saat itu menggunakan kata-kata "*buruh*". SPSI membentuk 9 (sembilan) departemen.¹⁶

Struktur tersebut kemudian dirubah pada tahun 1990 dengan membentuk 13 (tiga belas sektor) serikat pekerja.¹⁷ Perubahan tersebut mengindikasikan keinginan SPSI untuk kembali menjadi organisasi yang bersifat federatif. Sampai dengan bergulirnya reformasi, SPSI menjadi satu-satunya serikat pekerja yang bersifat nasional yang diakui pemerintah.

¹⁶ Departemen Pertanian dan Perkebunan, Departemen Metal, Elektronik dan Permesinan, Departemen Tekstil dan Garmen, Departemen Turis dan makanan ,Departemen Farmasi dan Kesehatan, Departemen Kimia, Energi dan Pertambangan, Departemen Perdagangan, Perbankan dan Asuransi, Departemen Pekerjaan Umum dan Kehutanan dan Departemen Transportasi.

¹⁷ Konstruksi Bangunan dan Pekerjaan Umum, Kayu dan Perhutanan,Perdagangan, Perbankan dan Asuransi, Penerbitan dan Percetakan, Pariwisata, Rokok, Cengkeh dan Makanan, Bahan Kimia, Energi dan Pertambangan, Metal, Elektronik dan Permesinan, Tekstil, Garmen dan Kulit, Transportasi, Kelautan, Pertanian dan Perkebunan dan Farmasi dan Kesehatan.

Era reformasi memberikan angin segar bagi pertumbuhan serikat pekerja di Indonesia. Hal tersebut dikukuhkan pula oleh ratifikasi berbagai instrumen hukum internasional, seperti Konvensi ILO Nomor 87 dan 98 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menegaskan pembentukan serikat pekerja sebagai hak pekerja.

Keberadaan serikat pekerja yang sangat beragam, bahkan rawan pula terjadinya perpecahan diantara mereka, merupakan buah dari gegap gempita gerakan reformasi yang lebih mengedepankan aspek kebebasan. Sebagaimana menjamurnya partai politik, hal tersebut merupakan *antitesa* atas kondisi yang dialami pekerja pada masa orde baru. Pemerintah hanya memberikan bingkai berdasarkan undang-undang serikat pekerja. Setiap serikat pekerja harus membuktikan diri dalam aktivitas mereka, bahwa mereka bekerja untuk kepentingan pekerja semata, bukan kepentingan golongan.

C. Dasar Hukum Kebebasan Berserikat Terhadap Pekerja.

Instrumen hukum atau dasar legitimasi kebebasan berserikat terdapat di berbagai instrumen hukum, baik nasional maupun internasional. Sebagaimana diuraikan dibawah ini:

1. Deklarasi *universal* hak asasi manusia ketentuan hukum Internasional yang pertama (walaupun tidak bersifat mengikat) yang memasukan hak berserikat sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM). Hal tersebut termuat di dalam pasal 4 ayat (4) mengatakan, “setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat kerja untuk melindungi kepentingan-kepentingannya”. Deklarasi

universal tersebut tidak mendefinisikan hak berserikat (*union right*). Dua hal termuat dalam ketentuan tersebut, yaitu hak untuk mendirikan serikat pekerja dan mewujudkan tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam serikat tersebut.

2. *International Convention On Civil and Political Rights*

Pasal 22 (1) *Convention On Civil and Political Rights* yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 14 tahun 2008 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bergabung berasosiasi dengan orang lain, termasuk hak untuk membentuk dan memasuki serikat pekerja untuk menjaga kepentingan-kepentingannya sendiri *konvensi* hak sipil dan politik tidak mendefinisikan hak berserikat. Pada hakikatnya ketentuan yang diatur di dalam konvensi hak sipil dan politik di atas tidak jauh berbeda dengan apa yang ada pada Deklarasi Universal HAM, yaitu hak untuk mendirikan serikat pekerja dan mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Hak kebebasan berserikat dalam dimensi hak sipil dan politik menekankan hak individu, yaitu hak setiap orang untuk berasosiasi dan memasuki serikat. Hak berserikat memiliki prasyarat sebuah keadaan yang kondusif bagi individu dalam menikmati hak dasarnya, yaitu hak berfikir (*freedom of conscience*) dan kebebasan berekspresi (*freedom of expression*). Kondisi tersebut kemudian diikuti dengan kesediaan masing-masing individu untuk menggabungkan diri ke dalam sebuah organisasi (serikat).

3. *International Convention On Economic, Social and Cultural Rights*

International Convention On Economic, Social, and Cultural Rights yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2005, Pasal 8 menyerukan kepada negara yang sudah melakukan ratifikasi konvensi tersebut untuk menjamin:

- a. Hak setiap pekerja untuk mendirikan serikat pekerja dan untuk memasuki serikat pekerja pilihannya sendiri.
- b. Hak serikat pekerja untuk mendirikan federasi atau konfederasi nasional, dan hak yang disebut terakhir ini untuk membentuk atau memasuki organisasi serikat kerja internasional.
- c. Hak serikat pekerja untuk bertindak secara bebas, tanpa tunduk kepada pembatasan apapun selain yang ditentukan undang-undang.
- d. Hak untuk mogok.

Ketentuan yang ada pada konvensi hak ekonomi sosial dan budaya lebih lengkap dari ketentuan tentang konvensi hak sipil dan politik dan Deklarasi Universal HAM, namun tidak pula mendefinisikan hak berserikat. Berdasarkan Konvensi ini, hak berserikat tidak hanya mencakupi hak untuk mendirikan serikat pekerja dan mencapai tujuan dengan serikat pekerja tersebut, tetapi bermakna lebih luas, yang melingkupi: hak untuk mendirikan federasi dan konfederasi, hak untuk bertindak secara bebas dan hak mogok.

Dimensi kolektif muncul dalam hak ekonomi sosial dan budaya, yaitu hak mogok. Hak mogok dimaknai sebagai salah satu instrumen penting bagi buruh dalam menuntut kesejahteraannya.

4. *Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87* tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.

Ketentuan *ILO* Nomor 87 mempunyai cakupan yang lebih luas dibandingkan instrumen hukum diatas. Konvensi ini diratifikasi melalui Kepres Nomor 83 Tahun 1998, terdiri dari 11 pasal, antara lain memuat prinsip-prinsip hak berserikat, diantaranya :

- a. Hak untuk mendirikan organisasi dan tunduk hanya kepada peraturan-peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung pada organisasi-organisasi pilihan mereka tanpa otorisasi pihak lain sebelumnya (Pasal 2).
- b. Hak untuk menyusun konstitusi (AD/ART) dan peraturan, memilih wakil-wakil mereka dengan penuh kebebasan, menentukan administrasi dan kegiatan-kegiatan, serta menyusun rencana mereka (pasal 3 ayat (1)).
- c. Melarang intervensi pemerintah untuk membatasi hak dan menghalangi pelaksanaan hak serikat pekerja (Pasal 3 ayat (2))
- d. larangan pembubaran organisasi pekerja dan pengusaha (Pasal 4),

e. Hak untuk bergabung dengan federasi dan konfederasi dan hak federasi atau konfederasi untuk berafiliasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha internasional (Pasal 5) Konvensi *ILO* 87 juga tidak juga mendefinisikan hak berserikat. Sebagaimana konvensi hak ekonomi sosial dan Budaya yang memasukan hak untuk membentuk federasi dan konfederasi sebagai bagian dari hak berserikat, Konvensi *ILO* Nomor 87 mengatur ruang lingkup hak berserikat secara lebih luas seperti hak untuk membuat peraturan dan menyusun mekanisme untuk memilih kepengurusan organisasi. Disamping itu, Konvensi *ILO* Nomor 87 juga mewajibkan pihak ketiga (dalam hal ini Pemerintah) untuk tidak membatasi aktivitas serikat pekerja dan untuk tidak membubarkan organisasi serikat pekerja.

5. Konvensi *ILO* Nomor 98 Tentang Berlakunya dasardasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama Konvensi *ILO* Nomor 98 yang diratifikasi dengan Undang- Undang No. 18 tahun 1956, konvensi ini mengatur bahwa :

- a. Perlu adanya perlindungan pekerja terhadap tindakan diskriminasi anti serikat pekerja terkait dengan pekerjaannya (pasal 1 ayat (1)).
- b. Perlindungan tersebut, digunakan terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud: (a) mensyaratkan kepada pekerja, bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat pekerja atau harus melepaskan keanggotaannya, atau (b) menyebabkan pemberhentian atau secara lain merugikan

pekerja berdasarkan keanggotaan serikat pekerja atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat pekerja di luar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan pengusaha dalam waktu jam bekerja (pasal 1 ayat (2)).

- c. Campur tangan pihak lain (dalam hal ini perserikatan pengusaha) dalam mendirikan organisasi, cara bekerja dan mengurusnya (Pasal 2 ayat (1)).
- d. Tindakan menyokong uang atau dengan cara lain yang bertujuan menjadikan organisasi pekerja dibawah pengawasan pengusaha termasuk ke dalam tindakan campur tangan (Pasal 2 ayat (2)).
- e. Pengusaha dan serikat pekerja didorong untuk secara sukarela berunding merumuskan perjanjian kerja bersama yang memuat ketentuan kondisi kerja, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha (Pasal 4) ; Konvensi ILO Nomor 98 memberikan kondisi atau prasyarat yang harus dipenuhi agar hak berserikat dapat dilaksanakan dengan baik. Kemungkinan-kemungkinan yang muncul yang dapat menghambat pemenuhan hak berserikat dilarang, terutama yang datang dari pihak pengusaha. Pelarangan dapat berupa dari pelarangan pemberian hukuman bagi anggota serikat pekerja karena melakukan aktivitas serikatnya dalam bentuk pemberhentian, pelarangan campur tangan pengusaha dalam aktivitas serikat pekerja dan tindakan yang menjadikan serikat pekerja

dibawah kendalinya melalui fasilitas yang mendukung aktivitas pekerja dan cara lainnya.

6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang serikat pekerja) Undang-undang tersebut memuat hal-hal yang penting tentang hak berserikat diantaranya :

- a. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 5).
- b. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja (Pasal 6).
- c. federasi serikat pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja (Pasal 7).
- d. Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja dibentuk atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun (Pasal 19).

Undang- undang serikat pekerja tidak mendefinisikan hak berserikat.

Ketentuan undang-undang tersebut pada hakekatnya merupakan dasar hukum penguat dari ketentuan-ketentuan sebelumnya. Namun, ruang lingkup hak berserikat tidak selengkap ketentuan yang telah ada sebelumnya, seperti hak untuk menjalankan aktivitas di luar jam kerja berdasarkan perjanjian dengan pihak pengusaha. Ketentuan yang baru dari Undang-Undang serikat pekerja tersebut dibandingkan dengan ketentuan yang ada didalam instrumen hukum yang sudah ada sebelumnya mengenai kewajiban untuk mencatatkan serikat kerja yang telah dibentuk ke Disnaker. Selain itu, Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengatur perlindungan hak berorganisasi, antara lain berbunyi :

”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:

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *instrumen* hukum Internasional maupun nasional tidak mendefinisikan kebebasan berserikat bagi pekerja, tetapi memberikan hal-hal yang melingkupi kebebasan berserikat dan prasyarat yang harus dipenuhi.

Kebebasan berserikat merupakan Hak Asasi Manusia (HAM)¹⁸. Hak berserikat bagi pekerja merupakan hak untuk berkumpul (*freedom of association*), hak berserikat melingkupi hak sipil dan politik dan hak ekonomi, sosial dan budaya secara bersamaan yang memiliki dua dimensi, yaitu melindungi hak setiap individu untuk bergabung dengan yang lain dan juga melindungi kebebasan kelompok itu sendiri. Kebebasan berserikat bukan hanya kebebasan untuk mendirikan serikat pekerja, tetapi lebih dari itu adalah terjaminnya pelaksanaan dan tujuan dilaksanakannya kebebasan berserikat tersebut.

¹⁸ HAM menurut teori hukum kodrat adalah khas milik manusia dan oleh karena itu tidak dapat dipisahkan, sehingga tidak seorang pun penguasa dan tidak satu pun sistem hukum dapat menguranginya, Adnan Buyung, Leo Zwaak, Peter Baehr and Pieter van Dijk, Instrumen Internasional Pokok Hak-Hak Asasi Manusia, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta halaman. 20,

Untuk mengukur sejauhmana pemenuhan kebebasan berserikat telah dilaksanakan, menggunakan indikator yang tidak lain merupakan prinsip-prinsip atau dasar-dasar hak berserikat yang tersebar pada instrumen yang telah disebutkan di atas, khususnya Konvensi hak ekonomi, sosial dan budaya tahun 1966 serta Konvensi ILO nomor 87 dan nomor 98 :

1. Hak untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat pekerja.
2. Hak untuk bergabung dengan federasi dan konfederasi serikat pekerja.
3. Hak untuk melakukan pemogokan.
4. Hak untuk secara bebas merabuat AD/ART dan membentuk kepengurusan.
5. Larangan mengintervensi dan membatasi kegiatan Serikat pekerja.
6. Larangan pembatasan hak berserikat (memperkerjakan dengan syarat tidak boleh ikut serikat pekerja, atau memberhentikan karena aktivitas serikat pekerja)
7. Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
8. Hak ekonomi dan hubungan industrial.

D. Peran Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Pekerja.

Pemecahan permasalahan di dalam perusahaan hanya dapat dilakukan dengan baik bila terjalin hubungan yang baik, terbuka, saling percaya antar manajemen dan pekerja/serikat pekerja. Serikat pekerja dalam memecahkan persoalan menuju suatu kemajuan dan peningkatan yang diharapkan, hendaknya menata dan memperkuat dirinya melalui upaya :

- ❖ Menciptakan tingkat solidaritas yang tinggi dalam satu kesatuan diantara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan serikat pekerjanya, serikat pekerja dengan manajemen perusahaan.
- ❖ Meyakinkan anggotanya untuk melaksanakan kewajibannya disamping haknya diorganisasi dan diperusahaan, serta mengumpulkan dana organisasi yang biasanya dari iuran tetap dan lainnya.
- ❖ Dana organisasi dibelanjakan berdasarkan program dan anggaran belanja yang sudah ditetapkan guna kepentingan peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengurus untuk bidang pengetahuan terkait dengan keadaan dan kebutuhan ditempat bekerja, termasuk pelaksanaan hubungan industrial.
- ❖ Sumber daya manusia yang baik akan mampu berinteraksi dengan pihak manajemen secara rasional dan obyektif

Apabila empat persyaratan diatas terpenuhi, serikat pekerja melalui wakilnya akan mampu mencari cara terbaik menyampaikan usulan positif guna kepentingan bersama baik untuk peningkatan kesejahteraan pekerja juga untuk

peningkatan produktivitas kerja sehingga terjadi keseimbangan. Perlu diyakini bahwa tercapainya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, hanya akan ada ditingkat perusahaan. Karenanya *social dialogue* yang setara, sehat, terbuka, saling percaya dan dengan visi yang sama guna pertumbuhan perusahaan sangat penting dan memegang peranan menentukan. Faktor diluar itu pada dasarnya hanya merupakan pedoman dan faktor pendukung dan pembantu. Dengan demikian apabila perusahaan maju pesat juga para pekerja juga merasakan kesejahteraan baik untuk pekerja sendiri juga buat keluarganya. Peran serikat pekerja sangat besar dirasakan oleh para pekerja dan para pengurus serikat dimana apabila pengelolaan serikat pekerja dengan baik ini merupakan pintu gerbang untuk mengadakan perjanjian kerja bersama (PKB) antara serikat pekerja dan perusahaan dimana biasanya dari PKB ini ketentuannya melebihi dari undang-undang ketenagakerjaan.

E. Sebab-sebab Terjadinya Kejahatan Kebebasan Berserikat

Terjadinya kejahatan kebebasan berserikat adalah karena beberapa faktor antara lain yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud yaitu yang berasal dari pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar. Pekerja dalam hal ini Pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) faktor internal yang menonjol adalah pengetahuan pekerja tentang serikat pekerja masih sangat minim. Sebagian besar pekerja tidak mengetahui bahwa hak untuk mendirikan atau bergabung dalam sebuah serikat pekerja adalah salah satu hak fundamental pekerja yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Minimnya pengetahuan ini berdampak pada sedikitnya pekerja yang

bergabung dalam serikat pekerja. Terhadap hal tersebut, pemerintah, dalam hal ini Disnaker, berpendapat bahwa Disnaker tidak memiliki kewajiban untuk menyarankan pekerja membuat serikat pekerja. Bagi Disnaker, Pemerintah tidak dapat ikut campur untuk membentuk serikat pekerja karena berbeda dengan Masa Orde Baru.

Pada masa itu pemerintah dapat ikut mencampuri pembentukan serikat pekerja. Argumen Disnaker ini mengacu kepada ketentuan Pasal 9 Undang-Undang serikat pekerja menyatakan bahwa “Serikat pekerja, federasi dan konfederasi Serikat pekerja dibentuk atas kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun”. Keterlibatan Disnaker adalah dalam memberikan pengarahannya, yang dilakukan apabila pekerja mengalami kesulitan dalam membentuk serikat pekerja.

Sikap pasif Disnaker dapat dipahami dalam konteks pengetahuan pekerja akan haknya membentuk dan terlibat dalam serikat pekerja sudah memadai. Sehingga pekerja memutuskan berdasarkan pertimbangan yang sudah mereka pahami untuk mendirikan atau tidak mendirikan serikat pekerja. Namun pada kenyataannya, sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya, pengetahuan pekerja yang masih belum memadai mengenai kebebasan berserikat masih menjadi faktor yang menentukan yang dapat dipahami tentang kondisi belum signifikannya jumlah serikat pekerja. Oleh karena itu, Seharusnya Disnaker dapat membedakan antara kewajibannya untuk tidak ikut campur tangan dalam pembentukan serikat pekerja pada satu sisi dan kewajibannya pula untuk mensosialisasikan

peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak berserikat bagi pekerja.

Terkait dengan faktor eksternal lain yang menghambat, dalam praktik didapati pengusaha yang merintangi pekerja dalam merealisasikan hak kebebasan berserikatnya. Serikat pekerja masih diasosiasikan wadah perlawanan pekerja terhadap pengusaha yang pada gilirannya menghambat kinerja pekerja dan menghalangi kepentingan pengusaha. Selain itu, penolakan pengusaha juga disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Sehingga, tidak mengherankan apabila sebagian serikat pekerja yang dibentuk tanpa melalui komunikasi atau pemberitahuan terlebih dahulu dengan pihak pengusaha. Sebenarnya yang dilakukan oleh sebagian serikat pekerja tersebut tidak melanggar hukum karena undang-undang serikat pekerja tidak mensyaratkan persetujuan pengusaha sebagai syarat terbentuknya serikat pekerja. Namun, pemberitahuan kepada Pengusaha perlu disampaikan sejak awal agar tidak menimbulkan praduga yang buruk di pihak pengusaha yang pada akhirnya membuat aktifitas serikat pekerja tidak mendapatkan hambatan. Pembentukan serikat pekerja sebagaimana yang telah disebutkan, tidak mensyaratkan persetujuan pengusaha. Namun, serikat pekerja yang sudah dibentuk harus didaftarkan di Disnaker setempat. Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang serikat pekerja menyatakan "Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan untuk dicatat". Untuk dapat dicatat, Pasal 19 ayat (2) mensyaratkan dilampirkannya daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar

dan anggaran rumah tangga (AD/ART) dan susunan dan nama pengurus pada pemberitahuan tersebut. Apabila semua atau salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka sebagaimana ketentuan Pasal 22 (2) Undang-Undang serikat pekerja dan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor :Kep.16/MEN/2001, Disnaker dapat menanggukhan pencatatan tersebut setelah sebelumnya meminta pihak serikat pekerja untuk melengkapi berkasnya.

Pada kenyataannya, berkas yang belum lengkap menjadi alasan penanggukan tersebut. Sebagai contoh adalah persyaratan anggaran dasar/anggaran rumah tangga (AD/ART) yang belum dipenuhi. Diantara persyaratan yang lain, persyaratan AD/ART merupakan persyaratan yang cukup sulit, terutama bagi serikat pekerja yang tidak berafiliasi (biasa disebut sebagai serikat pekerja Independen) kepada salah satu federasi Serikat Pekerja. Untuk mengatasi kondisi ini, Disnaker biasanya memberikan contoh AD/ART. Akan tetapi pada kenyataannya, walaupun semua persyaratan yang ditentukan oleh peraturan telah dipenuhi, adakalanya Disnaker enggan menjalankan kewajibannya tersebut.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan pelanggaran terhadap aktifitas hak berserikat tidak ditindak lanjuti secara hukum (pidana).

- a. Pertama, sulitnya pembuktian. Kesulitan yang timbul dalam pembuktian, untuk menunjukkan pemecatan, pemutasian, atau keputusan pengusaha yang tidak menguntungkan lainnya bagi pekerja sebagai tindakan anti

serikat pekerja, karena dapat saja pengusaha membuat alasan lain, seperti kinerja yang kurang baik dari pekerja.

- b. Kedua, minimnya pengetahuan serikat pekerja. Tidak mengetahui bahwa tindakan menghalangi aktifitas serikat pekerja dapat dipidana.
- c. Ketiga, ada sebagian serikat pekerja yang mengetahui ketentuan tersebut, namun ada semacam kekhawatiran bahwa mereka akan kalah dalam persidangan.
- d. Keempat, Minimnya pengetahuan para penyidik dalam hal ini PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) dan Kepolisian terkait dengan perbuatan menghalangi aktifitas serikat pekerja, terhadap kemampuan aparat penegak hukum untuk dapat bersikap netral.
- e. Kelima, ketentuan kriminalisasi terhadap pihak yang menghalangi aktifitas serikat pekerja tersebut belum tersosialisasi dengan baik dikalangan aparaturnya penegak hukum. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban pemerintah untuk mensosialisasikan ketentuan undang-undang serikat pekerja tersebut bukan hanya ke pihak pekerja atau pengusaha, tetapi juga dikalangan aparaturnya penegak hukum. Terhadap pengusaha, sosialisasi perlu dilakukan agar mereka tidak menghalangi kegiatan serikat pekerja dalam mewujudkan tujuannya, yaitu mencapai kondisi yang lebih baik bagi pekerja.

BAB III

PEMIDANAAN DALAM KASUS KEBEBASAN BERSERIKAT TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA

A. Pengertian pemidanaan dalam kasus kebebasan berserikat.

Berbagai macam arti dari pemidanaan yang diutarakan para ahli-ahli hukum pidana antara lain :

“Suatu penderitaan yang bersifat khusus, yang telah dijatuhkan oleh kekuasaan yang berwenang untuk menjatuhkan pidana atas nama negara sebagai penanggung jawab dari ketertiban umum bagi seorang pelanggar yakni semata-mata karena orang tersebut telah melanggar suatu peraturan, yakni karena semata-mata orang tersebut telah melanggar peraturan hukum yang harus ditegakkan oleh Negara”.¹⁹

“Suatu penderitaan yang oleh Undang-Undang pidana telah dikaitkan dengan pelanggaran terhadap suatu norma, yang dengan suatu putusan hakim telah dijatuhkan bagi seseorang yang bersalah”.²⁰

Bahwa pemidanaan sering juga diartikan dengan hukuman yang artinya suatu perasaan tidak enak (sengsara) yang dijatuhkan oleh hakim dengan ponis kepada orang yang telah melanggar Undang-Undang Hukum Pidana. Dalam hukum pidana Indonesia hanya mengenal dua jenis pidana, yaitu pidana pokok dan pidana tambahan. Menurut ketentuan di dalam pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Pidana pokok itu terdiri dari :

1. Pidana Mati ;
2. Pidana Penjara ;
3. Pidana kurungan dan Pidana denda ;

sedangkan Pidana Tambahan antara lain :

¹⁹ Prof. Van Hamel , Inleiding hal. 444 (Drs. P. A. F. Lamintang, SH, Hukum Panintensier Indonesia, Bandung , Armico 1984, halaman 47

²⁰ Prof. Simon, Leerboek I, halaman 372 (*Ibid*, halaman 48)

1. Pencabutan hak-hak tertentu ;
2. Penyitaan dari benda-benda tertentu ;
3. Pengumuman keputusan hakim ;

Kemudian dengan Undang-Undang No. 20 tahun 1946, Berita Republik Indonesia II Nomor 24, Hukum Pidana Indonesia telah mendapatkan satu macam pidana pokok yang baru, yakni yang disebut Pidana Tutupan. Tujuan dari pidana penjara sendiri adalah disamping menimbulkan rasa derita pada terpidana karena hilangnya kemerdekaan bergerak, membimbing terpidana agar bertobat, mendidik supaya ia menjadi seorang anggota masyarakat sosialis Indonesia yang berguna.²¹ Dengan singkat tujuan pidana adalah kemasyarakatan. Jadi, di sini jelas bahwa dalam pelaksanaan pidana penjara dan kurungan tidak hanya bertujuan sebagai pembalasan saja melainkan juga harus disertai dengan pembinaan terhadap para terpidana dan pembinaan ini merupakan hal terpenting untuk orientasi ke depan.

Sejak tahun 1964 penjara bagi suatu tempat untuk menjalankan pidana penjara sudah diganti dengan istilah Lembaga Pemasyarakatan (LP). Perubahan ini memiliki hubungan dengan gagasan Dr. Saharjo untuk menjadikan LP bukan sebagai suatu tempat yang semata-mata menghukum dan menderitakan orang, akan tetapi suatu tempat untuk membina atau mendidik orang-orang yang telah berkelakuan menyimpang agar setelah menjalani pembinaan di LP dapat menjadi orang dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan masyarakat.

Menurut dalam perspektif sosiologis, kejahatan merupakan tindakan menyimpang individu sebagai hasil dari interaksi menyimpang individu itu di

²¹ Saharjo, SH dalam pidato penerimaan gelar doctor honoris causa dalam ilmu hukum dari Universitas Indonesia tanggal 5 Juli 1963

tengah masyarakatnya. Dari perspektif ini perlu dikembangkan sebuah teori pembinaan terhadap narapidana sebagai pelaku kejahatan, yaitu teori penyatuan kembali interaksi narapidana tersebut secara wajar dengan nilai-nilai positif masyarakatnya/reintegrasi social.²² Pelaksanaan pidana penjara dengan sistem pemasyarakatan, tidak hanya ditujukan untuk mengayomi masyarakat dari bahaya kejahatan, melainkan juga orang-orang yang tersesat karena melakukan tindak pidana perlu diayomi dan diberikan bekal hidup sehingga dapat menjadi warga yang berfaedah di dalam masyarakat kelak setelah narapidana itu keluar dari LP.

B. Unsur-Unsur pidana kebebasan berserikat

Untuk mengefektifkan ketentuan pidana ketenagakerjaan bukannya tanpa dasar. Di dalam paket hukum ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, ada ranjau sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggarnya. Kaidah yang sifatnya memaksa (*dwingen recht*), digunakan untuk memaksa subjek hukum yang disebut dalam pasal itu untuk melakukan sesuatu hal. Kalau tidak dilaksanakan, ada ancaman sanksi yang bisa dikenakan. Baik itu sanksi denda atau pidana, Ketentuan pidananya dapat diklasifikasikan ke dalam kejahatan.

Adapun unsur-unsurnya adalah sebagai berikut :

- a. Barang siapa, Unsur ini adalah merujuk kepada Subyek pelaku delik tindak pidana yang didakwakan yang dapat bertanggung jawab terhadap hukum (sehat jasmani dan rohani serta dewasa menurut hukum).

²² Mohamad Suhardi, Nasib Penjara Kita, Kompas 3 Oktober 2005

- b. 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 kegiatan Serikat pekerja.

Pada unsur ini

- c. Dilakukan dengan cara :

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja.
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
4. Melakukan kampanye anti Serikat pekerja.

C. Konsep Hukuman Penjara dan Kurungan

Ada dua macam hukuman yang kedua-duanya itu menghilangkan kemerdekaan seseorang yang sementara waktu atau seumur hidup yaitu hukuman penjara dan hukuman kurungan. Perbedaan pokok antara hukuman penjara dan kurungan adalah sebagai berikut :

1. Lamanya hukuman penjara adalah sekurang-kurangnya (*minimum*) satu hari dan selama-lamanya lima belas tahun. Maksimum lima belas tahun

satu hari dan selama-lamanya satu tahun dengan kemungkinan maksimum ini dinaikkan menjadi satu tahun empat bulan dengan aturan-aturan yang sama.²⁴

2. Kepada seorang hukuman kurungan diberi pekerjaan yang lebih ringan.²⁵
3. Hukuman kurungan harus dijalani dalam daerah Provinsi(*gewest*) tempat si terhukum berdiam.²⁶
4. Orang hukuman kurungan boleh memperbaiki nasibnya dengan biaya sendiri menurut peraturan yang ditetapkan di dalam Undang-Undang.²⁷ Peraturan ini termuat dalam Peraturan tentang Rumah-rumah penjara yang antara lain memperbolehkan orang hukuman kurungan menerima makanan dan tempat tidur dari rumah.²⁸

Peraturan-peraturan yang sama bagi hukuman penjara dan kurungan adalah :

1. Dalam putusan Hakim menjatuhkan hukuman penjara atau kurungan selama tidak lebih dalam satu bulan, dapat ditentukan bahwa kepada mereka oleh jaksa dapat di izinkan, di luar jam-jam kerja, pulang ke rumah masing-masing.²⁹ Jadi yang penting setiap malam tidur di rumah. Tetapi ini tidak berlaku bagi si terhukum dalam tempo dua tahun sebelumnya sudah pernah dihukum.
2. Tidak boleh disuruh bekerja di luar tembok rumah-rumah penjara, yang sekarang disebut dengan rumah-rumah permasyarakatan :
 - a. Orang-orang yang dihukum penjara selama seumur hidup;
 - b. Orang perempuan;

²⁴ *Ibid*, Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2),

²⁵ *Ibid*, pasal 19 ayat (2)

²⁶ *Ibid*, pasal 21

²⁷ *Ibid*, pasal 23

²⁸ *Ibid*, pasal 93

²⁹ *Ibid*, pasal 20

c. Orang-orang yang mendapat sertifikat oleh dokter;

Ada tiga sistem hukum penjara, antara lain :

1. Sistem Pensylvania (satu Kota di Amerika Serikat) yang menghendaki para hukuman terus-menerus ditutup sendiri dalam satu kamar atau sel.
2. Sistem Auburne (satu Kota dalam Negara Bagian New York di Amerika Serikat) yang menentukan bahwa para hukuman pada siang hari disuruh bersama-sama bekerja tetapi tidak diperbolehkan bicara.
3. Sistem Irlandia yang menghendaki para hukuman mula-mula di tutup terus-menerus, tetapi kemudian dikerjakan bersama-sama, dan tahap demi tahap diberi kelonggaran bergaul satu sama lain sehingga pada akhirnya setelah tiga tempat dari lamanya hukuman sudah lampau, dimerdekan dengan syarat.³⁰

Penutupan seorang hukuman sendirian terus-menerus berdasarkan pada anggapan bahwa seorang penjahat kalau diperlakukan demikian akan merenungkan keadaan jiwanya, dan selanjutnya akan mudah untuk memperbaiki diri, sedangkan apabila ia disuruh bergaul dengan penjahat-penjahat lain ia bahkan akan lebih buruk karena mereka saling mempengaruhi kearah keadaan yang lebih buruk. Jalan pikiran seperti ini dibantah oleh aliran lain yang berpendapat bahwa penutupan seorang penjahat justru akan mempertebal tabiatnya yang jahat, dan

³⁰ Prof. Dr. Wiryono Prodjodikoro, SH, Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia, Refika Aditama, Halaman 183

bahwa pergaulan dengan orang lain akan mendekatkan jiwanya kepada keadaan masyarakat yang mengharapkan diri mereka perbaikan tabiatnya.

Di Indonesia seola-olah ketiga sistem ini di kawinkan, yaitu biasanya beberapa orang hukuman dikumpul dalam satu ruangan, juga apabila tidur, jadi tidak hanya kalau sedang bekerja, tetapi ada kemungkinan seorang hukuman yang nakal dapat ditutup sendirian dalam satu kamar/sel. Sedangkan dalam Pasal 15 KUHP seorang hukuman penjara atau kurungan yang dua pertiga dari lamanya sudah dijalani dan tenggang ini sedikit-dikitnya sembilan bulan, dapat dimerdekaan dengan syarat dan dalam waktu percobaan, lamanya satu tahun lebih dari sisa lamanya hukuman.

D. Konsep Penghukuman Bersyarat

Konsep penghukuman bersyarat atau pidana bersyarat sering juga disebut dengan hukuman percobaan yang artinya suatu pembedaan yang pelaksanaannya oleh hakim telah digantungkan oleh syarat-syarat tertentu yang ditetapkan di dalam putusannya. Hal ini dimungkinkan oleh pasal 14 a sampai dengan 14 F di dalam KUHP. Apabila seseorang dihukum penjara selama-lamanya satu tahun atau kurungan, maka hakim dapat menentukan bahwa hukuman itu tidak dijalankan, kecuali kemudian ditentukan lain oleh hakim, apabila siterhukum dalam tenggang waktu percobaan melakukan tindak pidana lagi atau apabila si terhukum tidak memenuhi syarat tertentu, misalnya tidak membayar ganti kerugian kepada si korban dalam waktu tertentu.

Jadi ganti kerugian juga merupakan bagian dari pemidanaan dalam kasus pelanggaran kebebasan berserikat, dan ini kadang diterapkan dan kadang juga tidak diterapkan. Dalam kasus ini terdakwa tidak dikenakan ganti rugi terhadap korban (serikat pekerja) tetapi hanya hukuman penjara dan denda serta membayar biaya perkara dalam peradilan tersebut.

Dalam praktek hukuman semacam ini jarang sekali sampai dijalankan oleh karena si terhukum akan berusaha benar-benar dalam masa percobaan tidak melakukan suatu tindak pidana, dan syarat khusus biasanya dipenuhi. Disamping itu apabila syarat khusus di penuhi, hukuman tidak otomatis dijalankan, tetapi harus ada putusan dari hakim. Dan ada kemungkinan hakim belum memerintahkan supaya hukuman dijalankan, yaitu apabila misalnya si terhukum dapat meyakinkan hakim bahwa si terhukum dapat dimaafkan dalam hal ini memenuhi syarat.³¹ Oleh sebab itu dalam prakteknya mungkin sekali penghukuman bersyarat ini sama sekali tidak dirasakan sebagai hukuman karena hukuman ini dijalankan apabila si terhukum melakukan lagi suatu tindak pidana di dalam tenggang waktu yang yang diberikan.

E. Konsep Hukuman Denda

Pidana denda itu merupakan pidana pokok yang ke tiga di dalam Hukum Pidana Indonesia, yang pada dasarnya hanya dapat dijatuhkan bagi orang-orang dewasa. Pidana denda tersebut telah dicantumkan di dalam KUHP, baik sebagai satu-satunya pidana pokok maupun sebagai alternatif, baik dengan pidana penjara

³¹ *Ibid*, halaman 184

saja maupun dengan pidana kurungan saja ataupun secara alternatif dengan kedua jenis pidana-pidana pokok tersebut secara bersama-sama. Pada pidana kejahatan sangat jarang diancam dengan pidana denda sebagai satu-satunya pidana pokok dan apabila pidana tersebut telah diancamkan secara alternatif dengan pidana penjara, maka besarnya pidana denda yang diancam itu biasanya sangat rendah. Hal mana disebabkan karena pembentuk undang-undang telah menghendaki agar pidana denda itu hanya dijatuhkan bagi pelaku-pelaku tindak pidana yang sifatnya ringan saja.³²

Banyaknya denda sekurang-kurangnya dua puluh lima sen.³³ Pada saat ini tidak diadakan maksimum umum, maka tiap-tiap pasal yang mengancam dengan hukuman denda, tidak terbatas untuk menentukan maksimum denda untuk tindak pidana tertentu, namun dalam kasus kejahatan menghalang-halangi kebebasan berserikat juga diancam dengan pidana denda paling sedikit sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000 ,- (lima ratus juta rupiah), sesuai dengan bunyi pasal 43 Undang-Undang No.21 tentang Serikat Pekerja. Jika dijatuhkan hukuman denda, dan denda tidak dibayar maka akan diganti dengan hukuman kurungan (pasal 30 ayat 2 KUHP), sedangkan lamanya hukuman pengganti itu sekurang-kurangnya satu hari dan selamalamanya eman bulan (pasal 30 ayat 3 KUHP). Lamanya kurungan ini ditetapkan sedemikian rupa bahwa harga setengah rupiah atau kurang diganti dengan satu hari, buat harga lebih tinggi bagi tiap-tiap setengah rupiah gantinya tidak boleh

³² Van Hattum, Hand-en Leerboek, halaman 594

³³ *Opsit*, pasal 30 ayat (1)

harga lebih tinggi bagi tiap-tiap setengah rupiah gantinya tidak boleh lebih dari satu hari, akhirnya bagi sisanya tidak cukup setengah rupiah juga satu hari.

Maksimum enam bulan dapat dilampaui sampai delapan bulan karena ada gabungan tindak pidana (*recidive*) atau berlakunya pasal 52 KUHP. Tidak ditentukan dalam tempo berapa lama denda harus dibayar, juga tidak oleh hakim dalam putusannya, maka Jaksalah sebagai pejabat yang bertugas menjalankan putusan hakim yang harus menentukannya. Dan ini terserah oleh kebijaksanaan Jaksa. Menurut pasal 31 KUHP, si terhukum dapat seketika menjalani kurungan sebagai pengganti denda, terutama jika ia sudah tahu bahwa ia tidak akan mampu atau tidak bersedia membayar denda. Namun apabila sebahagian dendanya dibayar dan sisanya tidak, maka kurungan sebagai pengganti denda dikurangi secara seimbang.

Oleh karena itu tidak diperdulikan siapa yang membayar dendanya, maka denda mungkin dibayar orang lain misalnya saudara atau orang tua siterhukum. Dengan demikian sifat hukuman yang ditujukan kepada terhukum pribadi menjadi kabur.



F. Konsep Hukuman Tutupan

Pidana tutupan merupakan suatu pidana pokok yang baru, yang telah di masukkan kedalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dengan Undang-Undang No. 20 tanggal 31 Oktober 1946 yang termuat dalam Berita Republik Indonesia II 24 halaman 287/288, mengadakan suatu hukuman pidana baru yang dinamakan “Hukuman Tutupan”. Undang-undang tersebut terdiri dari 6 pasal sebagai berikut :

Pasal 2 :

1. Dalam mengadili orang yang melakukan kejahatan, yang diancam dengan hukuman penjara karena terdorong oleh maksud yang patut di hormati, hakim boleh menjatuhkan hukuman tutupan.
2. Peraturan dalam ayat 1 tidak berlaku jika perbuatan yang merupakan kejahatan atau cara melakukan kejahatan itu atau akibat dari perbuatan tadi adalah sedemikian sehingga hakim berpendapat bahwa hukuman penjara lebih dari tempatnya

Pasal 3 :

1. Barang siapa dihukum dengan hukuman tutupan, wajib menjalankan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya menurut peraturan-peraturan yang ditetapkan menurut pasal 5 .

2. Menteri yang bersangkutan atau pegawai yang ditunjuknya, berhak atas permintaan si terhukum membebaskannya dari kewajiban yang dimaksudkan dalam ayat 1.

Pasal 4 : Semua peraturan yang mengenai hukuman penjara berlaku juga terhadap hukuman tutupan jika peraturan-peraturan itu tidak bertentangan dengan sifat atau peraturan khusus tentang hukum tutupan.

Pasal 5 :

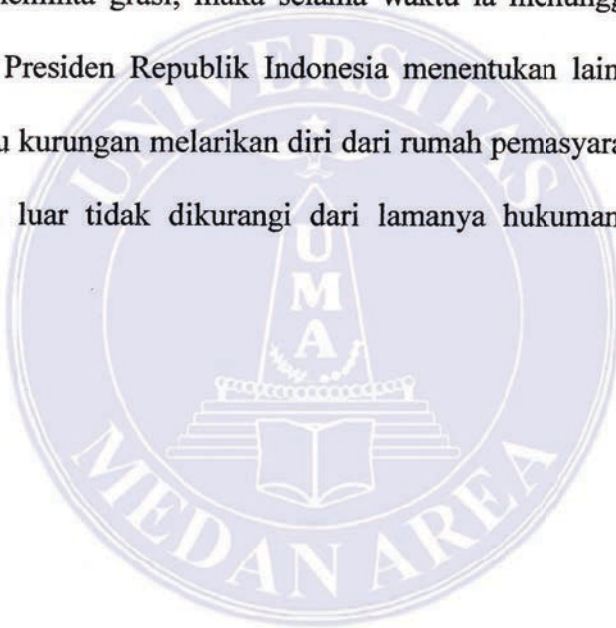
1. Tempat untuk menjalani hukuman tutupan, cara melakukan hukuman itu dan segala sesuatu yang perlu untuk menjalankan Undang-Undang ini diatur dalam peraturan pemerintah.
2. Peraturan tata usaha atau tata tertib guna rumah untuk menjalankan hukman tutupan diatur oleh Menteri Kehakiman dengan persetujuan Menteri Pertahanan.

Pasal 6 : Undang-Undang ini berlaku pada hari pengumuman 1 November 1946.

G. Konsep Dalam Hal Mengurangi Lamanya Hukuman Dengan Lamanya Orang Ditahan Sementara.

Hal ini ditentukan oleh Pasal 33 KUHP memberikan wewenang kepada hakim untuk menentukan pengurangan itu. Wewenang di dalam prakteknya hampir tidak selalu dipergunakan, sesuatu hal yang memang adil.

Pasal 33 a menentukan bahwa apabila seseorang yang ada di dalam tahanan sementara meminta grasi, maka selama waktu ia menunggu keluarnya putusan grasi, yaitu Presiden Republik Indonesia menentukan lain. Jika orang hukuman penjara atau kurungan melarikan diri dari rumah pemasyarakatan, maka selama ia berada di luar tidak dikurangi dari lamanya hukuman (pasal 134 KUHP).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hak Membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat pekerja

Hak yang paling mendasar dalam pemenuhan kebebasan berserikat bagi Pekerja adalah hak untuk membentuk dan bergabung dengan Serikat pekerja. Hak membentuk serikat pekerja merupakan pintu gerbang hak berserikat untuk menuju hak-hak lain yang penting. Secara umum inisiatif pembentukan serikat pekerja berasal dari pekerja sebagai sebuah sarana untuk memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan mereka. Selain itu, pembentukan serikat pekerja ini dimaknai pula oleh pekerja sebagai jembatan bagi mereka dan Pengusaha dalam mencari titik temu menghadapi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial. Oleh karena itu, kebanyakan pekerja bergabung dengan sebuah serikat pekerja secara sukarela, walaupun terdapat pula yang bergabung atas dorongan dari serikat pekerja yang ada setelah kasus yang menimpa mereka (pekerja) ditangani oleh serikat pekerja tersebut.

Selain inisiatif pembentukan serikat pekerja, dijumpai pula serikat pekerja yang dibentuk atas inisiatif pengusaha, dengan tujuan mewakili kepentingan pengusaha. Inisiatif tersebut diwujudkan dengan menanamkan pekerja yang lebih memihak kepada pengusaha kedalam serikat pekerja yang dibentuknya. Sebagai imbalannya, pengusaha memberikan janji-janji tertentu seperti jabatan, fasilitas tertentu, atau pinjaman dana kepada pekerja tersebut.

Pemenuhan hak kebebasan berserikat masih belum terlaksana secara baik sesuai dengan norma-norma hukum yang ada. Beberapa faktor penentu, menyebabkan belum terpenuhinya kebebasan berserikat:

- a. Peran Disnaker yang belum optimal, baik sebagai instansi yang berkewajiban mensosialisasikan ketentuan kebebasan berserikat maupun sebagai lembaga yang diamanati Undang-Undang sebagai pengawas pelaksanaan kebebasan berserikat.
- b. Sikap pengusaha pada umumnya cenderung melihat serikat pekerja sebagai sarana perlawanan pekerja terhadap pengusaha dan bukan sebagai canal bagi pekerja untuk mewujudkan kesejahteraannya yang justru akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini berakibat munculnya paradigma di dalam mindset sebagian para pengusaha bahwa Serikat pekerja adalah musuh yang harus dihadapi.
- c. Penegakan hukum terhadap pelanggaran hak berserikat belum diimplementasikan. Pekerja mendapatkan kesulitan untuk membawa kasus pelanggaran hak berserikat ke kepolisian disebabkan kesulitan pembuktian tindakan pengusaha seperti pemecatan, pemutasian, dan lain-lain berkorelasi dengan pembatasan hak berserikat. Dalam skala yang luas, Penegak hukum masih memandang pelanggaran kebebasan berserikat masuk dalam sengketa Pengadilan Hubungan Industrial (Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial) dan bukan Pengadilan Umum

B. Saran

Beberapa hal yang harus diperhatikan terkait dengan perbaikan pelaksanaan kebebasan berserikat :

1. Di daerah, Dinas tenaga kerja (baik di tingkat provinsi maupun kota) perlu mengoptimalkan tugas yang melekat kepadanya sebagai lembaga pengawas dan mensosialisasikan kebebasan berserikat, terutama di lingkungan perusahaan dan di lingkungan pekerja. Disnaker juga dapat memposisikan dirinya secara lebih netral, tidak memihak pada salah satu pihak.
2. Penyidik POLRI hendaknya dapat bekerjasama dengan baik (Bersinergi) dengan PPNS agar kasus-kasus ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara maksimal dan dengan hasil yang tidak merugikan kedua belah pihak, baik pengusaha dan pihak pekerja.
3. Agar pengusaha dapat lebih memperhatikan hak berserikat bagi pekerja, ketentuan pidana bagi pelanggaran atas pemenuhan hak berserikat dapat dimplementasikan. Dalam hal ini, peran Disnaker untuk melakukan sosialisasi adalah penting.
4. Pekerja meningkatkan kesadaran dan pengetahuannya tentang hak dan kewajibannya untuk saling memberikan keuntungan, baik keuntungan bagi pengusaha maupun keuntungan untuk pekerja sendiri agar tercipta hubungan industrial yang seimbang dan harmonis, serta mempercepat pencapaian tujuan kesejahteraan bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Agus Riswandi, *Aspek Hukum*, Raja grafindo persada, Yogyakarta, 2005
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986
- Edi Cahyono, *Gerakan Serikat Buruh dari Masa ke Masa*, Hasta Mitra, Jakarta, 2008
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003
- Kanker dan Sianturi, *Azas-azas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Alumni AHM-PTHM, Jakarta, 1982
- Moeljatno, *Azas-azas Hukum Pidana*, Bina Aksara, Jakarta 1983
- Mr. J.G. Steenbeek, *Prosedur dan Sistem Perubahan Konstitusi*, Cet. 3, Alumni Bandung, 1986
- P.A.F. Lamintang, *Hukum Panitensier Indonesia*, Bandung, 1984
- Patrick Quinn, *Freedom of Association and Collective Bargaining, A study of Indonesian*, 2003.
- Priyono, Samadhi, Willy Purna, Olle Tornquist, dkk, *Menjadikan Demokrasi Bermakna*, DEMOS, Jakarta, 2007
- Samijo, Ilmu Negara, *Tentang Hak Azasi Manusia*, Armico, Bandung, 2002
- Sjahputra Tunggal Iman, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2007

Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta 2005

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Sebagai Dasar Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia

Ketentuan Presiden No. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

Sriyan de Silva. "*Collective Bargaining Negotiations*" Teks di <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/1998/srscbarg.htm>.

[www.aspek.org/Evaluasi Aspek Indonesia Mengenai Kondisi Ketenagakerjaan Akhir 2005.pdf](http://www.aspek.org/Evaluasi%20Aspek%20Indonesia%20Mengenai%20Kondisi%20Ketenagakerjaan%20Akhir%202005.pdf), download 20 Mei 2006

[www.aspek.org/Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009.pdf](http://www.aspek.org/RencanaTenaga%20Kerja%20Nasional%202004-2009.pdf), download 20 Mei 2006