

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹

Secara mendasar terdapat hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk

¹ Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Wacana Media, hlm. 35.

menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.²

Perusahaan atau pemberi kerja merupakan *part of the ring* dari roda perekonomian negara. Dalam perusahaan tersebut terdapat hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.³ *International Labour Organization* (ILO) dalam penyampaian deklarasi fundamental hak dasar di tempat kerja menyatakan bahwa hak penting yang mesti dilindungi dan dijaga ialah tentang kebebasan berserikat dan pengakuan untuk berunding bersama⁴, hal tersebut menjadi cerminan perlindungan hak-hak pekerja yang berkaitan dengan kegiatan berserikat dan berkumpul. Lebih lanjut, terdapat dua konvensi yang diratifikasi dan diafirmasi kedalam peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjadi perkuatan terhadap hak-hak pekerja, yaitu Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.⁵

² Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, No. II (2017), hlm. 58.

³ Ellyna Putri Nugraha. dkk, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja oleh Serikat Pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 2, No. I (2020), hlm. 58.

⁴ Zulkarnain Ibrahim, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja", *Jurnal Media Hukum*, Vol. 23, No. II (2016), hlm. 152.

⁵ Video Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha atau kegiatan.⁶

Secara definitif, ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai kejadian atau kenyataan di mana seseorang yang biasanya disebut pekerja, bekerja pada orang lain yang disebut sebagai pengusaha, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*).⁷ Ketenagakerjaan berdasarkan pengertian diatas dapat dilihat juga sebagai hubungan produksi antara tenaga produksi dalam hal ini pekerja dan alat produksi dalam hal ini perusahaan selaku pemilik alat produksi dan pemberi kerja.

Lingkup hukum ketenagakerjaan pada pokoknya berfokus pada pengaturan hubungan hukum di antara para pihaknya. Hubungan hukum ini disebut sebagai hubungan kerja, yakni hubungan hukum yang lahir karena adanya perjanjian kerja.

⁶ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 1.

⁷ Iman Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm. 3.

Aktor utama dalam hubungan kerja tersebut ialah pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja menyepakati sebuah perjanjian kerja, yang kemudian mengikat keduanya dalam suatu hubungan kerja. Pada implementasinya, hubungan antara pengusaha dengan pekerja tersebut bersifat timpang. Hal ini didasari dari sifat hubungan atasan-bawahan antara pengusaha dengan pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan.⁸

Kepentingan utama yang diperjuangkan serikat pekerja adalah kepentingan ekonomi, antara lain tuntutan upah yang lebih tinggi atau lebih tinggi, pengurangan jam kerja dan perbaikan kondisi kerja.⁹ Hadirnya serikat pekerja menjadi krusial dalam perjuangan kepentingan para pekerja. Serikat pekerja sebagai organisasi pekerja yang berupaya mempromosikan, melindungi, dan meningkatkan kepentingan sosial, ekonomi, dan politik anggotanya melalui aksi kolektif.¹⁰

Kerentanan pekerja dapat diramalkan dengan membentuk serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan. Posisi pekerja yang rentan ini membutuhkan platform untuk menjadi kuat. Wadah adalah pelaksanaan hak berserikat dalam serikat pekerja/serikat.¹¹ Bila pekerja tidak berserikat, sangat memungkinkan posisinya menjadi rentan, ditambah dengan adanya kecenderungan relasi kuasa antara pekerja dan perusahaan. Tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat adalah untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha melalui keterwakilan pekerja dalam serikat pekerja sehingga keinginan pekerja dapat dikomunikasikan

⁸Ismi Pratiwi Podungge, "Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja dalam Penetapan Upah Minimum", *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau*, Vol. 10, No. I (2021), hlm. 113

⁹ Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, hlm.108.

¹⁰ Edwin B. Flippo, 1990, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga, hlm. 177.

¹¹ Pradjoto, 1983, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Jakarta, Sinar Harapan, hlm. 13.

kepada pengusaha. Pasal 120 (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa kehadiran pekerja dalam suatu hubungan kerja disediakan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang bertindak sebagai wakilnya. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang berhak mewakili pekerja/buruh berunding dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya melebihi 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah pekerja/buruh dalam perusahaan, dan apabila tidak tercapai, serikat pekerja/buruh Serikat pekerja dapat membentuk federasi dimana lebih dari 50 persen (lima puluh persen) jumlah tenaga kerja/pekerja perusahaan mewakili mereka dalam perundingan dengan pengusaha. Kenyataannya jumlah perwakilan yang tercantum pada Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) tersebut justru menghambat pekerja dalam melakukan perundingan kerja. Hal ini berarti menghambat para pekerja untuk menyampaikan aspirasinya dan memperjuangkan hak serta kepentingannya di perusahaan.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat timbul konflik yang dapat merugikan salah satu pihak, yaitu pengusaha dan pekerja itu sendiri. Selain itu, hubungan kedua pihak seringkali tidak seimbang antara posisi buruh dan manajemen. Dibandingkan dengan majikan, pekerja seringkali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan. Pekerja bukanlah mitra kerja yang setara dengan pemberi kerja, melainkan objek kepentingan pemberi kerja.¹² Relasi yang timpang antara pekerja dan perusahaan dapat mengakibatkan terjadinya eksploitasi pekerja dan pemberangusan hak-hak pekerja yang tentunya hal tersebut sangat merugikan

¹² A. Uwiyono, "Pandangan Hukum dalam Upaya Mengatasi Konflik Ketenagakerjaan dalam Sistem Hubungan Industrial Pancasila", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 27, No. I (1997), hlm. 33-40.

para pekerja, sehingga untuk meningkatkan daya tawar para pekerja diperlukan wadah persatuan pekerja yakni serikat pekerja. Serikat Pekerja hingga hari ini diakui dan dilibatkan dalam perjalanan implementasi hubungan kerja sebagai wakil pekerja yang sah.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di buat untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu dibuatkan suatu pedoman atau suatu aturan kerja yang disepakati antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Perusahaan sebagai aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja dan di buat secara tertulis dan di daftarkan ke pada instansi yang berwenang. Dengan demikian suatu perjanjian atau kesepakatan antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha tersebut mempunyai suatu kekuatan hukum yang pasti apabila di buat secara tidak melanggar syarat sahnya perjanjian.

Kehadiran Serikat Pekerja menjadi strategis dapat memfasilitasi komunikasi dalam relasi hubungan kerja dalam pekerja dengan pengusaha, selain memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan pekerja. Berangkat dari peran dan fungsi yang sangat penting Serikat Pekerja terhadap penyelesaian permasalahan antara pekerja dengan pengusaha dalam penelitian ini ingin membahas mengenai eksistensi Serikat Pekerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia serta sejauh mana peran Serikat Pekerja dalam penyusunan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskanlah masalah berikut :

1. Bagaimana peran serikat pekerja dalam proses penyusunan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan perusahaan di Kota Yogyakarta ?
2. Bagaimana hambatan dalam pelaksanaan proses penyusunan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan perusahaan di Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran serikat pekerja dalam proses penyusunan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan perusahaan di Kota Yogyakarta;
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam proses penyusunan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diambil dari penulisan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan peranan serikat pekerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia

2. Manfaat Praktis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah pengetahuan dimasyarakat yang berkaitan dengan eksistensi penyusunan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan perusahaan.