Jurnal Pena Hukum (JPH)
ISSN: 3026-2623
Vol. 04, No. 02, April 2025
http://openjournal.unpam.ac.id/JPH

EFEKTIFITAS PELAKSANAAN HAK ATAS KEBEBASAN BERSERIKAT PASCA DIUNDANGKANNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PERKERJA/SERIKAT BURUH

Mohamad Fandrian Adhistianto[1], H. Muhamad Rezky Pahlawan MP[2]
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
Email Koresponden: dosen01415@unpam.ac.id

http://openjournal.unpam.ac.id/JPH

Received: 01-01-2025	*Revised: 10-02-2025*	*Accepted: 01-04-2025*

Abstract:

The freedom to organize or you can also use the term to organize for workers/laborers in Indonesia has been regulated in Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions. By the time this research was made, at least it had been more than 2 (two) decades of implementation of the right to freedom of association based on Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions. Based on data from the Ministry of Manpower in 2018, the fact was obtained that since it was ratified on August 4 2000, the number of trade unions/labor unions in Indonesia has continued to experience a very significant increase where the number of Confederations has continued to increase from only 3 unions in the one year following the ratification of the Law. So far, 14 Confederations have been registered. Likewise with unions in the form of federations which continue to grow and reach 114 in 2020, while the number of workers/laborers in unions continues to decline. at the implementation level, it is found that the minimum 10 workers/laborers who can form a trade union/labor union organization has a legal impact on workers/laborers who work with a total of less than 10 workers/laborers cannot form a trade union/labor union organization, and it is also common to find coercion to join a trade union/labor union organization formed by employers accompanied by threats of acts of intimidation in work relations. The research approach used in this study is the empirical legal research method or also known as the sociological juridical approach method. The conclusion from this research is that the practice of freedom of association in Indonesia is still interpreted as being free to form SP/SB institutions, and not on the freedom to be or not to become members or administrators of SP/SB, so that it can be said that freedom of association has not been effectively implemented at the level of implementation or regulation. and the need for revision of Law number 21 of 2000 concerning SP/SB to strengthen and actualize the true right to freedom of association, such as changing the minimum requirements for the number of workers in forming SP/SB institutions, strengthening the function of labor inspection, making further regulations regarding the implementation of freedom in becoming or not being a member or administrator of SP/SB;

Keywords: : *Freedom of Associaton; Labour; Indonesia*

Abstrak:

Kebebasan berorganisasi atau dapat juga disebut berkumpul bagi pekerja/buruh di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada saat penelitian ini dilakukan, setidaknya telah lebih dari 2 (dua) dekade implementasi hak kebebasan berorganisasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2018, diperoleh fakta bahwa sejak diratifikasi pada tanggal 4 Agustus 2000, jumlah serikat

pekerja/serikat buruh di Indonesia terus mengalami peningkatan yang sangat signifikan di mana jumlah Konfederasi terus meningkat dari hanya 3 serikat dalam satu tahun setelah ratifikasi Undang-Undang tersebut. Hingga saat ini, telah terdaftar 14 Konfederasi. Begitu pula dengan serikat dalam bentuk federasi yang terus tumbuh dan mencapai 114 pada tahun 2020, sementara jumlah pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat terus menurun. Pada tingkat implementasi, ditemukan bahwa minimal 10 pekerja/buruh yang dapat membentuk serikat pekerja/organisasi buruh memiliki dampak hukum terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan jumlah kurang dari 10 orang tidak dapat membentuk serikat pekerja/organisasi buruh, dan juga umum ditemukan pemaksaan untuk bergabung dengan serikat pekerja/organisasi buruh yang dibentuk oleh pengusaha disertai ancaman tindakan intimidasi dalam hubungan kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian hukum empiris atau juga dikenal sebagai metode pendekatan sosiologis yuridis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa praktik kebebasan berserikat di Indonesia masih diartikan sebagai kebebasan untuk membentuk lembaga SP/SB, dan bukan pada kebebasan untuk menjadi atau tidak menjadi anggota atau pengurus SP/SB, sehingga dapat dikatakan bahwa kebebasan berserikat belum diimplementasikan secara efektif pada tingkat implementasi atau regulasi. dan perlunya revisi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB untuk memperkuat dan mewujudkan hak kebebasan berserikat yang sesungguhnya, seperti mengubah persyaratan minimum jumlah pekerja dalam pembentukan lembaga SP/SB, memperkuat fungsi pengawasan tenaga kerja, membuat peraturan lebih lanjut mengenai pelaksanaan kebebasan dalam menjadi atau tidak menjadi anggota atau pengurus SP/SB;

Kata Kunci: *Kebebasan Berserikat; Tenaga Kerja; Indonesia*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 1 ayat (3). Pancasila sebagai dasar negara memiliki peran penting sebagai falsafah kenegaraan (staatsidee) yang menjadi landasan filosofis (philosofische grondslag) sekaligus titik temu (common platform atau *kalimatun sawā*) dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini menunjukkan bahwa Pancasila tidak hanya menjadi ideologi negara, tetapi juga bersifat terbuka dan adaptif dalam menopang konstitusionalisme di Indonesia.

Sebagai negara hukum (rechtstaat), Indonesia memiliki sejumlah prinsip fundamental, antara lain supremasi hukum, persamaan di hadapan hukum, asas legalitas, pembatasan kekuasaan, keberadaan organ independen, peradilan yang bebas dan tidak memihak, peradilan tata usaha negara, Mahkamah Konstitusi, perlindungan hak asasi manusia, demokrasi, fungsi hukum sebagai sarana mencapai tujuan negara, serta transparansi dan kontrol sosial. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada prinsip perlindungan hak asasi manusia, khususnya hak kebebasan berserikat bagi pekerja atau buruh.

Pembahasan mengenai kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh tidak dapat dilepaskan dari Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi yang diratifikasi Indonesia pada tahun 1998, serta Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Konvensi ILO No. 87 memberikan jaminan kebebasan bagi pekerja/buruh untuk membentuk dan bergabung dalam organisasi tanpa campur tangan negara, termasuk pada tingkat federasi dan konfederasi. Sementara itu, Konvensi ILO No. 98 menekankan perlindungan terhadap pekerja/buruh dari intervensi pengusaha dalam kegiatan berorganisasi dan perundingan bersama.

Di Indonesia, kebebasan berserikat diatur dalam Undang-Undang Nomor 21

Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sejak diberlakukan, telah terjadi perkembangan signifikan dalam jumlah organisasi serikat pekerja, baik dalam bentuk konfederasi maupun federasi. Namun demikian, peningkatan jumlah organisasi tersebut tidak sejalan dengan jumlah pekerja/buruh yang bergabung, yang justru menunjukkan tren penurunan. Kondisi ini dapat dianalogikan seperti piramida terbalik, di mana jumlah organisasi meningkat, tetapi basis keanggotaannya melemah.

Selain itu, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, seperti ketentuan minimal 10 pekerja untuk mendirikan serikat yang menyulitkan pekerja di perusahaan kecil, serta adanya praktik intervensi atau tekanan dari pengusaha yang memaksa pekerja untuk bergabung dalam serikat tertentu. Berbagai persoalan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebebasan berserikat belum sepenuhnya berjalan efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul "Efektivitas Pelaksanaan Hak Atas Kebebasan Berserikat Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana efektivitas pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat setelah berlakunya undang-undang tersebut, dan (2) faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi dasar pembaruan regulasi mengenai kebebasan berserikat di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan hukum empiris atau yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang menelaah hukum dalam praktik atau implementasinya di masyarakat. Metode ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hukum bekerja berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Adapun penelitian ini difokuskan untuk mengkaji efektivitas pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta menganalisis faktor-faktor yang dapat menjadi dasar pembaruan regulasi terkait kebebasan berserikat di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran secara rinci mengenai suatu keadaan atau gejala tertentu guna mempertegas hipotesis dan mendukung pengembangan teori. Pendekatan ini dipilih agar dapat memaparkan kondisi nyata terkait pelaksanaan hak kebebasan berserikat secara lebih jelas dan sistematis.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber, yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, data primer diperoleh melalui penelitian lapangan yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian, terutama melalui metode wawancara mendalam (in-depth interview) dan penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif antara aspek normatif dan realitas empiris di lapangan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan studi kepustakaan disusun secara sistematis, kemudian dianalisis untuk menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai objek penelitian. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan kondisi faktual di lapangan sekaligus menghindari penggunaan data yang tidak relevan, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang tepat. Adapun lokasi penelitian meliputi perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pamulang dan perpustakaan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, serta berbagai lembaga serikat pekerja, federasi, dan konfederasi beserta para pengurusnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Pelaksanaan Hak Atas Kebebasan Berserikat Pasca Diundangkannya Undang-Undang nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Perkerja/Serikat Buruh

Konstitusi Negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 khususnya Pasal 28E ayat (3) telah memberikan jaminan bagi setiap orang untuk dapat berserikat, berkumpul, dan mengemukakan pendapat sebagai bagian dari hak asasi pekerja. Indonesia sebagai negara hukum (rechtstaat) memiliki kewajiban untuk menghormati (to respect), melindungi (to protect), memajukan (to promote), dan memenuhi (to fulfill) amanat Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Hal ini selaras dengan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama serta Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise.

Saat ini mengenai serikat pekerja/serikat buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan pengertian tersebut, prinsip dasar serikat pekerja mencakup jaminan bagi setiap pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, kebebasan dari intervensi pihak manapun, pembentukan berdasarkan kehendak pekerja, keberadaan struktur organisasi mulai dari serikat, federasi hingga konfederasi, kewajiban pencatatan kepada instansi ketenagakerjaan, serta larangan adanya paksaan atau hambatan dalam kegiatan berserikat.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 pada prinsipnya memberikan kebebasan bagi serikat pekerja untuk menentukan asas organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Serikat pekerja juga memiliki sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Dalam praktiknya, serikat pekerja terbagi berdasarkan tempat kerja dan perjenjangan organisasi, yaitu serikat pekerja di tingkat perusahaan, federasi, dan konfederasi. Pembentukan serikat pekerja harus dilengkapi dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), serta wajib didaftarkan kepada instansi ketenagakerjaan. Serikat pekerja yang telah tercatat memiliki hak seperti membuat perjanjian kerja bersama, mewakili pekerja dalam perselisihan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota, serta memiliki kewajiban untuk melindungi dan membela anggota serta mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi.

Dalam aspek hukum, serikat pekerja merupakan badan hukum (rechtpersoon) karena memenuhi unsur-unsur seperti memiliki kekayaan terpisah, tujuan tertentu, kepentingan tertentu, kepengurusan yang teratur, dan terdaftar pada pemerintah. Berdasarkan ketentuan hukum, serikat pekerja termasuk badan hukum privat yang dibentuk untuk tujuan tertentu sesuai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Selain itu, undang-undang juga mengatur mengenai pembubaran serikat pekerja, penyelesaian perselisihan, serta perlindungan hukum terhadap tindakan pemberangusan serikat pekerja (union busting) yang dikategorikan sebagai tindak pidana.

Berdasarkan data lapangan melalui kuesioner dan wawancara mendalam terhadap 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh di berbagai wilayah, diketahui

bahwa 99% responden tergabung dalam FSP KEP SPSI dan 1% dalam KSP KAMIPARHO SBSI. Fungsi utama serikat pekerja menurut responden didominasi oleh penyelesaian perselisihan hubungan industrial (38%), perundingan perjanjian kerja bersama (32%), penyaluran aspirasi (16%), penciptaan hubungan industrial yang harmonis (10%), peran dalam mogok kerja (3%), dan kepemilikan saham (1%). Data ini menunjukkan bahwa fungsi serikat pekerja masih lebih berorientasi pada penyelesaian konflik dibandingkan peran strategis lainnya.

Lebih lanjut, mayoritas responden menyatakan bahwa serikat pekerja belum dilibatkan secara optimal dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Keberadaan lebih dari satu serikat pekerja dalam satu perusahaan juga dinilai tidak mempermudah perundingan perjanjian kerja bersama, bahkan cenderung menjadi hambatan. Walaupun demikian, sebagian besar tempat kerja telah memiliki perjanjian kerja bersama. Hambatan utama dalam perundingan antara lain banyaknya serikat pekerja dalam satu perusahaan, minimnya anggota, serta kurangnya respons dari perusahaan.

Dalam praktiknya, perundingan perjanjian kerja bersama juga menjadi lebih sulit ketika melibatkan pihak ketiga seperti pengacara perusahaan. Seluruh responden diketahui berafiliasi dengan federasi serikat pekerja, namun sebagian besar tidak memahami secara jelas perbedaan fungsi antara federasi dan konfederasi. Meskipun demikian, responden merasakan manfaat dari afiliasi dengan federasi, tetapi tidak semua merasakan manfaat yang sama dari keanggotaan dalam konfederasi serikat pekerja.

Dasar Pembaruan Aturan Mengenai Kebebasan Berserikat Di Indonesia

Dalam pekermbangannya serikat pekerja dari masa ke masa dengan sudut pandang aliran, maka serikat pekerja dapat dibedakan menjadi 4, yaitu:

1. Trade Unionsm, yaitu merupakan serikat pekerja yang beraliran gerakan ekonomi, dimana fokus perjuangannya sebatas dalam lingkup kesejahteraan anggota dalam hubungan kerja dengan pengusaha.
2. Tendential Trade Union, merupakan serikat pekerja yang beraliran gerakan ekonomi dengan tendensius pada politik, dimana focus perjuangannya tetap berporos pada gerakan ekonomi sebagaimana aliran trade unionsm, namun pula memandang bahwa kesejahteraan pekerja dapat seutuhnya terwujud apabila terdapat pula dukungan dari kebijakan pemerintah maupun peraturan perundang-undangan yang merupakan produk politik. Bentuk konkret dari aliran tendential trade unions mini yaitu serikat pekerja yang mengorganisir gerakan-gerakan yang tertuju pada pembuatan maupun perubahan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Political Unionsm, merupakan serikat pekerja yang beraliran dan mendasarkan sebuah perjuangan kelas menjadi hal yang utama. Aliran ini meyakini bahwa sejarah masyarakat merupakan sejarah pertentangan kelas dimana buruh menjadi bagian dari kelas masyarakat dan kesejahteraan bagi pekerja akan terwujud seutuhnya manakala pekerja adalah pihak yang memegang kekuasaan, dan oleh karena itu dalam gerakannya berorientasi pada politik perebutan kekuasaan.
4. Anarcho Syndicalism, merupakan serikat pekerja yang dalam mengorganisir gerakan tidak fokus tertuju pada perbaikan kesejahteraan pekerja melainkan sebatas pada gerakan anarkis dan terror.

Sementara bentuk serikat pekerja juga dapat dibagi menjadi 3 berdasarkan keanggotaan yang diorganisir dan dimiliki, yaitu:

1. Serikat sekerja (craft union), yaitu serikat buruh yang mengorganisir dan beranggotakan pekerja dengan lapangan kerja atau profesi yang sama.
2. Serikat buruh umum (general labour union), yaitu serikat buruh yang

mengorganisir dan beranggotakan pekerja dengan tanpa batasan lapangan kerja atau profesi atau industry yang sama.
3. Serikat buruh industri (industrial union), yaitu serikat buruh yang mengorganisir dan beranggotakan pekerja yang bekerja di suatu perusahaan yang sama.

Begitu pula halnya Mizuno membedakan empat gerakan buruh, yaitu:

1. Enterprice union adalah serikat buruh yang ruang lingkup kegiatannya khusus di suatu perusahaan atau pabrik dan keanggotaannya terikat dengan statusnya sebagai pekerja di perusahaan atau pabrik tersebut. Pola pengorganisasian yang dilakukan oleh SPSI mulai dengan pembentukan PUK termasuk dalam kategori ini;
2. General union yang bersifat lintas industri dan lintas sectoral;
3. Industrial union yang merupakan organisasi menurut sektor industry; dan
4. Craft union yang merupakan gerakan buruh sesama profesi.

Dari data lapangan baik Kuesioner maupun Wawancara Mendalam terhadap total 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di wilayah Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Karawang, Kota Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangeran, Kota Cilegon, Kabupaten Mimika, dan Provinsi DKI Jakarta menyatakan seluruh responden menolak manakala pemerintah diberikan kewenangan untuk membubarkan SP/SB tanpa melalui proses peradilan.

Dari data lapangan baik Kuesioner maupun Wawancara Mendalam terhadap total 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di wilayah Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Karawang, Kota Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangeran, Kota Cilegon, Kabupaten Mimika, dan Provinsi DKI Jakarta menyatakan setuju manakala kedepan SP/SB di Indonesia diatur sedemikian rupa berbasis sector usaha.

Dari data lapangan baik Kuesioner maupun Wawancara Mendalam terhadap total 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di wilayah Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Karawang, Kota Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangeran, Kota Cilegon, Kabupaten Mimika, dan Provinsi DKI Jakarta menyatakan diperlukannya perubahan pengaturan syarat minimal jumlah pekerja untuk dapat membentuk lembaga SP/SB.

Dari data lapangan baik Kuesioner maupun Wawancara Mendalam terhadap total 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di wilayah Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Karawang, Kota Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangeran, Kota Cilegon, Kabupaten Mimika, dan Provinsi DKI Jakarta menyatakan mayoritas responden setuju manakala kedepan syarat minimal pekerja untuk membentuk lembaga SP/SB adalah lebih dari 10 namun kurang dari 20 pekerja.

Dari data lapangan baik Kuesioner maupun Wawancara Mendalam terhadap total 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di wilayah Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Karawang, Kota Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangeran, Kota Cilegon, Kabupaten Mimika, dan Provinsi DKI Jakarta menyatakan mayoritas responden belum memiliki pengalaman membuat laporan dugaan tindak pidana pemberangusan serikat pekerja di Pengawasan Dinas Tenaga Kerja setempat.

Dari data lapangan baik Kuesioner maupun Wawancara Mendalam terhadap total 146 responden pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di wilayah

Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Karawang, Kota Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangeran, Kota Cilegon, Kabupaten Mimika, dan Provinsi DKI Jakarta menyatakan sebagian responden yang menyatakan pernah membuat laporan dugaan tindak pidana pemberangusan serikat pekerja tidak tuntas atau berhenti di tahapan pengawasan.

KESIMPULAN

Dari serangkaian kegiatan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa praktik kebebasan berserikat di Indonesia masih dimaknai sebatas kebebasan untuk membentuk lembaga serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB), belum menyentuh pada kebebasan individu untuk memilih menjadi atau tidak menjadi anggota maupun pengurus SP/SB. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebebasan berserikat belum efektif dilaksanakan, baik pada tataran implementasi maupun dalam aspek regulasi yang mengaturnya.

Selain itu, diperlukan adanya revisi terhadap Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh guna menguatkan dan mengejawantahkan makna kebebasan berserikat yang sesungguhnya. Revisi tersebut antara lain mencakup perubahan terhadap syarat minimal jumlah pekerja dalam pembentukan SP/SB, penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, serta penyusunan aturan yang lebih jelas terkait implementasi kebebasan untuk menjadi atau tidak menjadi anggota maupun pengurus SP/SB.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pekerja lebih aktif dalam menjadi anggota SP/SB sebagai bentuk partisipasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya. Pengurus SP/SB juga diharapkan dapat mengoptimalkan fungsi dan perannya sebagaimana dijamin oleh undang-undang, sementara pengusaha diharapkan mampu merangkul dan memposisikan SP/SB sebagai mitra strategis dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Di sisi lain, pemerintah diharapkan segera melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dengan memperbaiki ketentuan terkait syarat pembentukan SP/SB, memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, serta memperjelas implementasi kebebasan berserikat secara substansial.

REFERENCES

Antara News. (2018). *Menaker: Jumlah pekerja yang berserikat menurun*. Diakses dari https://www.antaranews.com/berita/703610/menaker-jumlah-pekerja-yang-berserikat-menurun

Asshidiqie, J. (2021). *Konstitusi dan konstitusionalisme di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan, 7*(1), 20–33. https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504

Husni, L. (2019). Perlindungan hukum terhadap hak berserikat pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan, 49*(2), 250–265.

ILO. (1948). *Convention No. 87: Freedom of association and protection of the right to organize*.

ILO. (1949). *Convention No. 98: The application of the principles of the right to organize and to bargain collectively*.

Irpan. (2013). Tinjauan hukum tentang PT PLN (Persero) sebagai pelaku usaha di dalam penyediaan listrik bagi konsumen. *Jurnal Ilmu Hukum dan Legal Opinion, 1*(1), 1–

10.
Jonaidi, D. P. (2019). Telaah terhadap kebijakan privatisasi BUMN di Indonesia. *University of Bengkulu Law Journal, 4*(1), 1–18. https://doi.org/10.33369/ubelaj.4.1.1-18
Ma'arif, S. (2019). Privatisasi BUMN dan reorientasi peran negara di sektor bisnis pasca Orde Baru. *Jurnal Analisis Sosial Politik, 5*(1), 45–58.
Noviansyah, K. A. (2021). Kajian yuridis putusan Mahkamah Konstitusi nomor 111/PUU-XIII/2015 tentang ketenagalistrikan terhadap Pasal 33 UUD 1945. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan, 3*(1), 1. https://doi.org/10.32502/khdk.v3i1.4523
Prasetyo, T., & Berkatullah, A. H. (2012). *Filsafat teori dan ilmu hukum: Pemikiran menuju masyarakat yang berkeadilan dan bermartabat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT PLN (Persero). *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 4*(3), 323. https://doi.org/10.26618/kjap.v4i3.1648
Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
Republik Indonesia. (1956). *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98*.
Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.
Saragih, J. P. (2018). Politik dan ekonomi kebijakan privatisasi badan usaha milik negara. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, 22*(1), 83–105. https://doi.org/10.14203/JEP.22.1.2014.97-119
Setiawan, A. (2020). Efektivitas implementasi kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 27*(3), 450–465.
Soekanto, S. (1993). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI-Press.
Soemitro, R. H. (1998). *Metodologi penelitian hukum dan jurumetri*. Semarang: Ghalia Indonesia.
Suhaimi. (2008). Problem hukum dan pendekatan dalam penelitian hukum normatif. *Jurnal Yustisia, 19*(2), 202–210.
Suprapto, J. (2003). *Metode penelitian hukum dan statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Tarigan, J. P. (2018). Inkonstitusionalitas sistem unbundling dalam usaha penyediaan listrik. *Jurnal Konstitusi, 15*(1), 185. https://doi.org/10.31078/jk1519
Wahyuni, S. (2021). Perlindungan hak pekerja dalam kebebasan berserikat di Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding, 10*(2), 300–315.