

Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan di Indonesia

Nayla Putri Abdullah¹, Sabina Putri Amelia², Alisha Reva Widiastiwi³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

E-mail: 2210611091@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611103@mahasiswa.upnvj.ac.id², 2210611107@mahasiswa.upnvj.ac.id³

Abstract:

Trade unions are organizations created by workers to seek their rights and improve their welfare. Trade unions in Indonesia play a crucial role in protecting workers' rights and improving workers' welfare. However, in practice, there are various obstacles that hinder the effective role of trade unions in achieving this goal. The aim of this research is to analyze the role of trade unions in improving workers' welfare in Indonesia. This research uses a normative juridical approach by examining statutory regulations and related literature. As for the results of this research, we found that basically every worker has the right to have a trade union and of course this trade union has a very important role, especially in ensuring the welfare of workers as its members. In general, strong trade unions with visionary leadership, adequate resources, and support from the wider community can play an important role in improving the rights and welfare of their members. It is important to remember that labor unions are not the only parties playing a role in fighting for employee rights. The role of government and entrepreneurs is also very important in creating a conducive and fair work environment for all parties.

Abstract

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibuat oleh para pekerja guna mengusahakan hak dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Serikat pekerja di Indonesia memainkan peran yang krusial untuk melindungi hak dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai hambatan yang menghambat efektivitas peran serikat pekerja dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis peran serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Penelitian ini memakai metode pendekatan yuridis normatif dengan meneliti peraturan perundang-undangan dan literatur terkait. Adapun hasil dari penelitian ini kami menemukan bahwa pada dasarnya setiap pekerja memiliki hak untuk dapat memiliki serikat pekerja dan tentunya serikat pekerja ini memiliki peran yang sangat penting terlebih lagi dalam menjamin kesejahteraan pekerja sebagai anggotanya. Secara umum, serikat pekerja yang kuat dengan kepemimpinan yang visioner, sumber daya yang memadai, dan dukungan dari masyarakat luas dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan hak dan kesejahteraan para anggotanya. Penting untuk diingat bahwa serikat pekerja bukan satu-satunya pihak yang berperan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan. Peran pemerintah dan pengusaha juga sangatlah penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan untuk semua pihak.

Article History

Received May 15, 2024

Revised May 20, 2024

Accepted May 30 2024

Available online 09 June, 2024

Keywords :

Trade Unions, Welfare, Workers' Rights

Keywords:

Serikat Pekerja, Kesejahteraan, Hak Pekerja



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11618290>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Keberadaan manusia ditentukan oleh serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi, termasuk kebutuhan mendasar untuk mencapai kesuksesan. Manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, khususnya kebutuhan dasar, dengan bekerja untuk memperoleh penghasilan yang memungkinkan standar hidup yang layak. Mereka juga mengupayakan tindakan yang adil dan hormat dalam hubungan kerja mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja bagi perusahaan dan karyawan. Ikatan hukum yang lazim terjalin yaitu korelasi kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang dimana suatu persekutuan tersendiri dan luar biasa. Hubungan hukum ini biasanya dikaitkan dengan keinginan pengusaha untuk mengumpulkan uang. Pengusaha berusaha memaksimalkan keuntungannya, sedangkan pekerja berusaha memaksimalkan upahnya. Kedua kepentingan ini sering kali berbenturan. Pengusaha memiliki pengaruh melalui sumber daya keuangan dan koneksi dengan

tokoh-tokoh berpengaruh. Melalui proses pembentukan serikat pekerja, para pekerja diharapkan memperoleh tingkat pengaruh dan otoritas yang signifikan.¹

Serikat pekerja harus menyelaraskan diri dengan pekerja dibandingkan dengan pemberi kerja, dengan tetap menjaga sikap obyektif, transparan, dan akuntabel. Hal ini seirisan dengan persyaratan yang diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 juncto Pasal 28D (ayat 1) yang menjamin perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil dan setara di hadapan hukum. Selain itu, Pasal 28D (ayat 2) menjamin hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan cukup dalam hubungan kerja.

Pekerja memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan seperti kompensasi yang tidak memadai, layanan kesehatan di bawah standar, dan masalah keselamatan di tempat kerja. Namun demikian, setiap pekerja tidak mampu melakukan advokasi atas hak-hak mereka terhadap pemberi kerja di dalam organisasi mereka sendiri, karena pemberi kerja mempunyai wewenang dan pengaruh yang jauh lebih besar. Kelompok buruh hadir untuk mengadvokasi hak dan kepentingan pekerja, memastikan mereka tidak menjadi sasaran perlakuan sewenang-wenang oleh pemberi kerja.²

Guna mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis diperlukan suatu kesepakatan yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja. Misalnya saja soal gaji. Sejumlah faktor mempengaruhi kesejahteraan pekerja, seperti upah yang baik dan peran serikat pekerja yang baik. Para pekerja juga mengorganisir demonstrasi untuk memperjuangkan kesejahteraan mereka. Selain gaji, karyawan juga mendapat tunjangan.

Organisasi memberikan tunjangan seperti tunjangan liburan dan tunjangan terkait pekerjaan. Karyawan yang telah mengabdikan lebih dari setahun diberi bonus setara dengan pendapatan bulannya. Sedangkan mereka yang bekerja dalam jangka waktu 3 bulan sampai kurang dari 1 tahun berhak mendapatkan upah harian. Kompensasi ini ditentukan dengan membagi gaji bulanan sebesar 12. Untuk meningkatkan sensasi nyaman dan aman di tempat kerja, perusahaan juga menyediakan alat pelindung kerja yang khusus disesuaikan dengan standar PKB. Organisasi ini menawarkan klinik rawat jalan untuk perusahaan kesehatan. Selain itu, perusahaan memberikan perlindungan asuransi sosial antara lain asuransi kecelakaan kerja, asuransi kematian, asuransi hari tua, dan asuransi kesehatan. Tingkat kesejahteraan pekerja harus tercermin dari sejauh mana upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup penting pekerja. Perekonomian tenaga kerja harus didasarkan pada upaya personel perusahaan.³

Guna mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya manusia di perusahaan, perlu disediakan fasilitas yang dapat memberikan insentif agar mereka dapat memanfaatkan pengetahuan dan bakatnya secara maksimal. Hal ini dapat dicapai misalnya dengan menerapkan sistem penghargaan. Kompensasi mengacu pada kewajiban perusahaan untuk menawarkan imbalan moneter (seperti gaji, upah, bonus, dll.) serta imbalan non-moneter (seperti promosi dan bonus) kepada karyawannya sebagai pengakuan atas pekerjaan mereka. Program rekrutmen harus dikelola sedemikian rupa sehingga menjamin kelestarian sumber daya manusia sebagai sarana kelangsungan hidup pegawai sehingga dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi dalam organisasi. Imbalan semestinya diberikan secara wajar. Alternatifnya, organisasi dapat menghadapi risiko pengurangan karyawan dan beban keuangan yang diakibatkannya dalam merekrut, mempekerjakan, dan membina anggota staf baru. Perusahaan juga menghadapi ketidakpuasan karyawan.

Selain pertimbangan remunerasi, organisasi perlu mengedepankan faktor dorongan guna menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menginspirasi karyawan untuk terlibat dalam tugas pekerjaannya. Meningkatkan motivasi karyawan meningkatkan kegembiraan mereka dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tidak memadai dari karyawan lain dan eksekutif perusahaan dapat menghambat kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya lingkungan kerja yang negatif akan tercipta.

Selain faktor-faktor seperti pendapatan adapula faktor kerja, penilaian terhadap kawasan kerja juga sama pentingnya bagi mitra. Kepuasan karyawan dengan sendirinya akan meningkat ketika

¹ Budiono, A. R. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional. *Jurnal Konstitusi*, 13(4), 788-808.

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 19

³ Eldy, E., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2014). Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp PT Sai Apparel Industries. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 51-60.

lingkungan kerja mendukung dan mendukung. Namun jika karyawan memandang lingkungannya tidak sesuai dan tidak nyaman, niscaya akan berdampak pada menurunnya semangat kerja mereka. Ketiga faktor ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan meningkat karena faktor-faktor seperti pendapatan, motivasi, dan lingkungan kerja yang menumbuhkan semangat, ketelitian kerja, dan kesenangan di kalangan karyawan.⁴

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang diterapkan penelitian ini yaitu pendekatan yuridis normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, hukum normatif yaitu proses mengidentifikasi doktrin, kaidah, dan asas hukum untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan hukum yang timbul.⁵ Dalam kajian hukum semacam ini, hukum seringkali dipahami sebagai apa yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan ataupun sebagai standar atau pedoman yang menjadi pedoman tingkah laku manusia yang dapat diterima.⁶ Dengan memanfaatkan sumber-sumber primer dan sekunder seperti buku, khususnya yang berkaitan dengan studi literatur atau perpustakaan, seseorang terlibat dalam proses menemukan dan mengkatalogkan prinsip, teori, sudut pandang, atau temuan yang terkait erat, baik langsung maupun tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja

Serikat Pekerja sendiri yaitu organisasi sukarela yang independen, terbuka, dan bertanggung jawab yang dibangun pihak para pekerja, baik yang bertugas di dalam maupun di luar mitra. Tujuan utamanya adalah untuk mengadvokasi, menegakkan, dan menjamin hak dan tanggung jawab pekerja, sekaligus memaksimalkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Diatur dalam Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Peraturan hukum dan perjanjian hak asasi manusia internasional melindungi hak asasi manusia yang esensial berupa kebebasan berorganisasi, berkumpul, dan berpendapat dalam kerangka serikat pekerja. Sesuai dengan Pasal 1 UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia sendiri itu seperangkat hak bawaan yang menyatu pada intinya dan keberadaan manusia sebagai ciptaan Tuhan dan diberikan kepadanya. Guna melindungi dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, negara, sistem hukum, pemerintah, dan setiap individu wajib mengakui, melindungi, dan membela hak-hak tersebut. Kebebasan berpendapat adalah hak mendasar dan bawaan setiap individu, yang diakui sebagai hak asasi manusia.

Selain mendapat pengakuan internasional melalui DUHAM (UDHR) tahun 1948, Indonesia juga menunjukkan dedikasi yang kuat dalam menjaga cita-cita kebebasan berekspresi sebagaimana tercantum dalam UUD 1945. Kemajuan dalam pengakuan dan penjaminan hak asasi manusia telah menghasilkan berkembangnya pemahaman bahwa hak adalah absolut serta tidak dapat diubah dan tidak dapat diganggu gugat, dikurangi dalam keadaan apa pun. Hak yang dapat dikurangi adalah hak yang dapat dibatasi atau dikesampingkan, sedangkan hak yang tidak dapat direduksi adalah hak yang tidak dapat dikurangi.⁷

Karena mereka memperbolehkan pekerja untuk membentuk serikat pekerja, maka serikat pekerja adalah hal yang sangat penting. UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No 21 Tahun 2000 menyatakan dalam Pasal 104 ayat (1) bahwa setiap pekerja berhak berserikat dan bergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh. Setiap pekerja berhak membentuk serikat pekerja atau serikat pekerja sesuai dengan UU Nomor 21 Tahun 2000, khususnya Pasal 5. Persyaratan tenaga kerja minimal untuk mendirikan serikat pekerja atau serikat pekerja adalah sepuluh orang pekerja. Serikat pekerja diwajibkan untuk mendaftar pada badan pengatur yang berwenang. Selain itu, nomor file yang berbeda akan diberikan oleh lembaga yang sesuai.

⁴ Herawati, J., Septyarini, E., & Lindasari, K. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi pada Balai Diklat Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, 7*

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada, 2010), hal.35

⁶ Amiruddin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal.118

⁷ Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat. "Kebebasan Bereksresi", (Jakarta: Elsam, 2013), hlm. 1

Menurut Pasal 5 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan ikut serta dalam serikat pekerja/serikat buruh. Pekerja adalah individu yang melakukan pekerjaan dan diberi upah atau imbalan dengan cara tertentu. Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kategori pekerja mencakup pekerja warga negara Indonesia dan pekerja asing. Oleh karena itu, pekerja internasional mempunyai kemampuan guna membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja di Indonesia. Namun demikian, menurut kami, serikat pekerja hanya dapat dibentuk oleh dan untuk orang perseorangan yang berkewarganegaraan Indonesia.

Serikat buruh didirikan dengan Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 1945 sebagai piagam resmi bangsa Indonesia. Sementara itu, perusahaan melakukan perekrutan pekerja asing secara selektif untuk pekerjaan tertentu dan jam kerja terbatas, dengan menggunakan kontrak kerja jangka waktu tertentu yang tidak memberikan jaminan pekerjaan tetap. Tenaga kerja asing, sebagai warga negara negara lain. Tenaga kerja asing di Indonesia dilarang mendirikan serikat pekerja karena tidak mematuhi Pancasila dan UUD 1945.

Pemberlakuan UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja didorong oleh tiga pertimbangan utama. Pertama, tujuannya adalah untuk mempertahankan hak-hak dasar seperti kemampuan untuk membentuk kelompok, berkumpul, mengekspresikan diri, dan hak atas pekerjaan yang adil dan standar hidup yang terhormat, sekaligus menjamin perlakuan yang adil berdasarkan sistem hukum. Lebih jauh lagi Konvensi ini mengakui pentingnya menciptakan dan memajukan organisasi buruh yang independen, transparan, mempunyai pemerintahan sendiri, demokratis, dan akuntabel. Pada akhirnya, Konvensi ini menyoroti pentingnya serikat pekerja dalam mengadvokasi, melindungi, dan memajukan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.

1. Asas

Prinsip adalah kebenaran atau hukum esensial yang memberikan dasar bagi suatu sistem gagasan atau tindakan. Prinsip, dalam bentuk jamaknya, mengacu pada aturan atau standar mendasar yang mengatur kemampuan serikat pekerja, federasi buruh, dan konfederasi serikat pekerja tertentu untuk mengadopsi prinsip-prinsip mereka sendiri.

2. Sifat

Pasal 3 UU Nomor 21 Tahun 2000 menekankan perlunya menjamin bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat kebebasan, keterbukaan, kemandirian, demokrasi, dan akuntabilitas. Kebebasan berarti bahwa serikat pekerja, sebagai sebuah entitas, tidak tunduk pada pengaruh atau tekanan eksternal ketika menjalankan hak dan memenuhi tanggung jawabnya. Prinsip ini juga relevan bagi federasi dan konfederasi serikat pekerja. Terbuka, dalam konteks serikat pekerja, mengacu pada praktik menyambut anggota dan mengadvokasi hak-hak pekerja tanpa diskriminasi apa pun berdasarkan afiliasi politik, keyakinan agama, etnis, atau gender. Independensi mengacu pada kondisi di mana pendirian, pengoperasian, dan pertumbuhan suatu organisasi semata-mata ditentukan oleh kemampuan internalnya, tanpa dipengaruhi atau dikendalikan oleh entitas eksternal.

3. Tujuan

Serikat pekerja mempunyai tujuan untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi buruh diberi peran penting oleh undang-undang.

4. Pembentukan

Pasal 5 (1) menjamin kebebasan setiap pekerja guna membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Pernyataan ini tidak ambigu. Hak pekerja untuk mendirikan dan bergabung dalam serikat pekerja tidak bersyarat. Setiap bagian dalam undang-undang dan peraturan saat ini yang bertentangan dengan deklarasi ini dianggap tidak sah secara hukum.

Pasal 5 (1) UU No 21 Tahun 2000 mengatur dua ketentuan penting: pertama, memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk mendirikan serikat pekerja, dan kedua, memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk menjadi anggota serikat pekerja. Kedua kriteria penting ini selaras dengan

prinsip-prinsip yang disebutkan dalam dua perjanjian, khususnya Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98.⁸

Warga negara Indonesia yang bekerja mempunyai hak untuk membangun atau menjadi anggota serikat pekerja, sepanjang pendirian organisasi tersebut. Pekerja mempunyai kebebasan untuk memilih serikat pekerja sesuai pilihannya tanpa adanya tekanan atau pengaruh apapun. Namun apabila dalam suatu perusahaan terdapat banyak serikat pekerja, maka pekerja hanya diperbolehkan bergabung pada salah satu serikat pekerja tersebut dan wajib menyampaikan surat pernyataan resmi. Kebebasan berikutnya mengacu pada kemampuan menjalankan fungsi administratif, menetapkan peraturan, atau terlibat dalam kegiatan organisasi atau kelompok. Visibilitas suatu organisasi atau kelompok bergantung pada pelaksanaan operasi dan fungsi administratifnya, serta penetapan standar implementasi yang efektif.

UU Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000 memberikan hak kepada individu untuk secara bebas bergabung dan mengurus serikat pekerja. Untuk memastikan bahwa pemilihan ketua serikat buruh hanya ditentukan oleh anggotanya, pemerintah menahan diri untuk melakukan intervensi. Serikat pekerja memegang kendali penuh atas sumber uang, tugas, dan penetapan anggaran dasar atau peraturan rumah tangga. Namun demikian, pemerintah memberikan pembatasan pada beberapa hal, seperti peraturan perundang-undangan mengenai tugas dan arah tujuan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja, serta hak dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Serikat pekerja wajib menjalani pendaftaran pada badan pemerintah yang membawahi bidang ketenagakerjaan tertentu. Kegiatan serikat pekerja dipantau oleh pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Tampaknya pemerintah masih membatasi kebebasan ini dengan mengatur operasional dan tujuan serikat pekerja. Meskipun pemerintah mengizinkan serikat pekerja untuk terlibat dalam kegiatan administratif dan membuat peraturan mereka sendiri, penting bagi individu yang terlibat untuk mematuhi batasan-batasan tertentu agar serikat pekerja tersebut diakui sah dan mampu menjalankan operasinya.⁹

Apabila terjadi pelanggaran yang menghambat atau menindas serikat pekerja/serikat buruh, tentu hal tersebut termasuk dalam pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi negara untuk campur tangan dan menjaganya. KUHP tidak mengatur secara spesifik mengenai tindak pidana yang menghalangi atau memaksa hak kebebasan berserikat. Meski demikian, ketentuan KUHP tentang tindak pidana dapat dimanfaatkan untuk menangkap mereka yang melakukan tindak pidana yang melanggar hak kebebasan berserikat. Pelanggaran terhadap kebebasan individu tercakup dalam Buku Kedua KUHP. Pasal Belum ada peraturan tambahan yang mengatur hal ini. Oleh karena itu, untuk memahaminya, seseorang harus mengandalkan interpretasi ilmiah, yang mungkin melibatkan konsultasi berbagai sumber seperti buku, kamus, preseden hukum, dan pendapat para ahli. Praktisnya, penerapan Pasal 335 KUHP oleh Mahkamah Agung menyoroti pentingnya memaknai “unsur pemaksaan” sebagai faktor utama yang perlu hadir dalam rangkaian “perbuatan tidak menyenangkan”. Bagi Mahkamah Agung, pemaksaan tidak hanya mencakup kekerasan fisik tetapi juga tekanan psikologis.¹⁰

Peran Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia

Pekerja, atau biasa dikenal sebagai buruh, adalah orang-orang yang taat hukum dan mempunyai kemampuan untuk mengungkapkan tujuan dan akses mereka terhadap pekerjaan dan kondisi kehidupan yang sesuai. Pekerja mengambil bagian dalam bisnis dan bergabung dengan serikat pekerja atau serikat pekerja. Demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta memajukan masyarakat Indonesia secara luas, pekerja juga mempunyai peranan penting sebagai rekan kerja dalam proses produksi suatu perusahaan misalnya.

⁸ Budiono, A. R. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional. *Jurnal Konstitusi*, 13(4), 788-808.

⁹ Tyagita, A. (2011). Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja. *Yuridika*, 26(1).

¹⁰ Sobri, M. (2020). *PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA MENGHALANG-HALANGI AKTIVITAS SERIKAT PEKERJA/BURUH* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).

Dalam keadaan seperti ini, serikat pekerja bertindak sebagai suara bagi pekerja dan bertugas menjaga kelangsungan usaha dan memastikan bahwa pekerja diperlakukan secara adil. Selain bersifat publik, bebas, otonom, dan didirikan secara demokratis, serikat pekerja bertugas membela dan memajukan kepentingan pekerja dan keluarganya.¹¹ UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan otonomi kepada pekerja yang bersistem multiserikat untuk membentuk serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam peraturan perundang-undangan ini, serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk oleh kelompok pekerja atau buruh yang berjumlah 10 orang. Aturan ini berarti memperbolehkan adanya banyak serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Pengusaha dan serikat pekerja harus bekerja sama untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan damai. Serikat pekerja tidak bisa hanya menuntut agar hak dan kesejahteraan anggotanya ditegakkan; mereka juga tidak dapat mengharapkan tanggung jawab mereka sebagai karyawan dilaksanakan secara adil dan merata. Kepentingan pengusaha dan pekerja merupakan dua pihak yang berlawanan dalam setiap interaksi industrial. Untuk memastikan tidak ada pihak yang merasa dirugikan, serikat pekerja mempunyai tanggung jawab untuk berperan dalam membina hubungan industrial yang damai dengan menentukan pendekatan terbaik untuk memenuhi kedua kepentingan tersebut.

Hak atas kebebasan berserikat sendiri pun merupakan hak yang penting dan tidak dapat dinegosiasikan bagi pekerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa hak ini juga mencakup kebebasan untuk memilih untuk tidak membentuk suatu asosiasi. Artinya, pekerja tidak dapat dipaksa untuk bergabung dengan serikat pekerja atau menjadi anggota organisasi buruh.¹² Sepanjang pendirian serikat pekerja memenuhi standar yang ditetapkan oleh UU, tidak ada seorang pun yang dapat melarang pekerja warga negara Indonesia untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja. Karyawan juga bebas memilih serikat pekerja yang ingin diikutinya, bebas dari segala bentuk paksaan dari pihak lain. Namun jika suatu perusahaan mempunyai banyak serikat pekerja, maka pekerja hanya diperbolehkan bergabung pada salah satu serikat pekerja tersebut dan membuat pernyataan. Kemampuan untuk mengatur urusan, membuat undang-undang, dan terlibat dalam upaya kolektif atau organisasi adalah kebebasan berikutnya. Keberadaan suatu organisasi atau kelompok akan tetap tersembunyi jika operasional, tugas administratif, dan pedoman pelaksanaannya tidak dijalankan dengan baik.

Sebagaimana yang tertera dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2000, pada dasarnya serikat pekerja adalah organisasi bagi pekerja baik di dalam atau luar perusahaan. Semua perusahaan di Indonesia sendiri pun sudah banyak yang mendirikan serikat pekerja ini. Dalam pasal ini juga, Serikat pekerja di Indonesia memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak dan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Peran penting lainnya dari serikat pekerja ini, yaitu:

1. Melindungi Hak-Hak Pekerja: Serikat pekerja bertindak sebagai pelindung hak-hak karyawan yang diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Mereka memastikan perusahaan mematuhi peraturan terkait upah layak, jam kerja yang wajar, cuti, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak-hak lainnya. Serikat pekerja berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui mediasi, negosiasi, dan bahkan pengadilan ketenagakerjaan jika diperlukan.
2. Meningkatkan Negosiasi Kolektif: Serikat pekerja memiliki kekuatan untuk melakukan negosiasi kolektif dengan perusahaan untuk mencapai kesepakatan yang lebih baik terkait kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Mereka merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur standar gaji, jam kerja, tunjangan, dan kondisi kerja lainnya. PKB ini menjadi acuan bagi mitra dalam memperlakukan karyawannya secara adil dan layak.
3. Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja: Serikat pekerja aktif memperjuangkan peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti upah yang lebih tinggi, tunjangan kesehatan yang lebih baik, dan jaminan sosial yang lebih komprehensif. Mereka juga mendorong perusahaan untuk menyediakan

¹¹ Raharjo, S. (2021). Tantangan Rendahnya Pendidikan dan Keterampilan Anggota Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Studi Manajemen*, 15(2), 189-204.

¹² Suwanto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm. 126

program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan kawasan kerja yang aman dan nyaman.

4. Membangun Solidaritas dan Kekuatan Bersama: Serikat pekerja menjadi wadah bagi para pekerja untuk bersatu dan memperkuat suara mereka. Melalui serikat pekerja, pekerja dapat saling mendukung dan menyelesaikan masalah bersama. Serikat pekerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran karyawan tentang hak-hak mereka dan pentingnya aksi kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
5. Mendorong Demokrasi Industri: Serikat pekerja berperan penting dalam mendorong demokrasi industri dengan memberikan suara kepada pekerja dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Mereka dapat terlibat dalam perumusan kebijakan dan peraturan yang terkait dengan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Serikat pekerja juga dapat menjadi jembatan komunikasi antara karyawan dan manajemen, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam perusahaan.

Dalam hal ini juga perusahaan menawarkan tunjangan kesejahteraan karyawan kepada pekerja berdasarkan afiliasi mereka dengan perusahaan, bukan kinerja individu.¹³ Kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial ditentukan dengan mentaati peraturan perundang-undangan yang relevan dan kemampuan perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan fisik dan emosional pekerja dan keluarganya, dengan mengakui martabat dan nilai yang melekat pada mereka sebagai manusia. Kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja terdiri dari remunerasi moneter dan non-moneter, termasuk fasilitas dan layanan. Manfaat ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi pekerja dan menumbuhkan rasa loyalitas di antara mereka.

Dukungan yang serikat pekerja berikan tidak hanya terbatas pada advokasi dan bantuan hukum, tetapi juga mencakup berbagai bentuk lain yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup dan pengembangan diri anggota. Serikat pekerja aktif dalam merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan perusahaan untuk memastikan standar gaji, jam kerja, tunjangan, dan kondisi kerja yang layak. Mereka juga menyelenggarakan pelatihan dan edukasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota terkait hak-hak mereka, dunia kerja, dan isu-isu ketenagakerjaan terkini.

Di samping itu, serikat pekerja menyediakan layanan sosial dan kesejahteraan seperti bantuan hukum, kesehatan, dan keuangan. Mereka menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk memberikan akses yang lebih mudah bagi anggota terhadap layanan-layanan tersebut. Serikat pekerja juga aktif dalam advokasi kebijakan dan peraturan, mendorong terciptanya kebijakan dan peraturan yang lebih pro-buruh. Mereka turut berpartisipasi dalam penyusunan kebijakan dan peraturan terkait ketenagakerjaan, serta memonitor dan mengevaluasi pelaksanaannya. Komunikasi dan informasi yang efektif menjadi kunci penting dalam mendukung anggota. Serikat pekerja membangun komunikasi melalui berbagai saluran, termasuk website, media sosial, dan pertemuan rutin. Mereka menyediakan informasi dan edukasi terkait berbagai hal, serta memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan mereka. Pemberdayaan dan partisipasi anggota menjadi fokus utama serikat pekerja.

Serikat pekerja mendorong partisipasi anggota dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan. Kapasitas anggota untuk menjadi pemimpin dan aktivis serikat pekerja yang efektif pun terus dikembangkan. Dukungan dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan situasi anggota, serta kondisi serikat pekerja itu sendiri. Efektivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak karyawan di Indonesia tidak seragam dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain kekuatan dan solidaritas anggota, kepemimpinan yang kuat, sumber daya yang memadai, dukungan masyarakat luas, kondisi perusahaan dan industri, serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Semakin kuat dan solid anggotanya, semakin kuat pula serikat pekerja dalam bernegosiasi dengan perusahaan dan memperjuangkan hak-hak karyawan. Kepemimpinan yang visioner, cakap, dan strategis juga sangatlah penting untuk membawa serikat pekerja mencapai tujuannya. Selain itu, serikat pekerja membutuhkan sumber daya yang memadai, seperti dana, staf, dan infrastruktur, untuk menjalankan berbagai program dan kegiatannya. Dukungan dari masyarakat luas, seperti organisasi

¹³ Hariandja, Marihot. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo

non-pemerintah, akademisi, dan media massa, dapat meningkatkan pengaruh serikat pekerja dalam mendorong perubahan.

Efektivitas serikat pekerja juga dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan industri tempat para anggotanya bekerja. Di perusahaan besar dengan serikat pekerja yang kuat, karyawan umumnya memiliki hak dan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan di perusahaan kecil dengan serikat pekerja yang lemah. Di industri dengan tingkat serikat pekerja yang tinggi, karyawan umumnya memiliki hak dan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan di industri dengan tingkat serikat pekerja yang rendah. Penegakan hukum ketenagakerjaan juga menjadi faktor penting. Di negara dengan penegakan hukum ketenagakerjaan yang lemah, serikat pekerja mungkin menghadapi lebih banyak hambatan dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya. Sebaliknya, di negara dengan penegakan hukum ketenagakerjaan yang kuat, serikat pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuannya.

Secara umum, serikat pekerja yang kuat dengan kepemimpinan yang visioner, sumber daya yang memadai, dan dukungan dari masyarakat luas dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan hak dan kesejahteraan para anggotanya. Penting untuk diingat bahwa serikat pekerja bukan satu-satunya pihak yang berperan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan. Peran pemerintah dan pengusaha juga sangatlah penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan kepada seluruh pihak. Adapun perbedaan yang menunjukkan bahwa karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja umumnya mempunyai tingkat kesejahteraan yang lebih layak. Hal ini terlihat dari beberapa indikator seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, dan perlindungan hak. Gaji rata-rata karyawan serikat pekerja umumnya lebih tinggi, dan mereka mempunyai peluang yang cukup besar untuk mendapatkan tunjangan kesehatan dan pensiun yang lebih baik. Serikat pekerja juga mendorong perusahaan untuk menyediakan kondisi kerja yang lebih aman dan nyaman, serta membantu anggota dalam mendapatkan akses terhadap keadilan dan perlindungan hukum.

Namun, perlu diingat bahwa perbedaan ini tidak selalu terjadi dan dapat bervariasi tergantung pada beberapa faktor seperti industri, perusahaan, lokasi, dan karakteristik karyawan. Secara umum, serikat pekerja dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan hak dan kesejahteraan karyawan di Indonesia. Kendati demikian, penting untuk dicatat bahwa serikat pekerja bukan satu-satunya pihak yang berperan dalam hal ini. Peran pemerintah dan pengusaha juga sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan bagi semua pihak.

SIMPULAN

Serikat pekerja ini termasuk perkumpulan sukarela yang dibuat oleh pekerja, baik dalam maupun luar perusahaan, dengan tujuan utama mengadvokasi, melindungi, dan menegakkan hak serta tanggung jawab pekerja. Serikat pekerja juga berkontribusi dalam menaikkan taraf kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pembentukan serikat pekerja diatur dalam Pasal 1 (1) UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serta dilindungi oleh ketentuan hukum nasional dan perjanjian internasional tentang hak asasi manusia. Hak kebebasan berserikat dimana hak ini hak yang dimiliki manusia yang diakui secara global dan di Indonesia, hak ini dijamin dalam UUD 1945. Hak asasi manusia yang mendasar atas kebebasan berorganisasi, berkumpul, dan berekspresi dalam konteks serikat pekerja dilindungi oleh ketentuan hukum dan perjanjian internasional tentang hak asasi manusia. Indonesia mendapatkan pengakuan global melalui DUHAM (UDHR) tahun 1948, Indonesia juga menunjukkan komitmen yang kuat dalam menjunjung tinggi prinsip kebebasan berpendapat dalam UUD 1945.

Hak yang dianggap 'tidak dapat dikurangi'. Hak-hak ini dianggap mutlak dan tidak dapat dikurangi atau dibatasi, bahkan dalam keadaan darurat sekalipun. Berdasarkan Pasal 5 UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendirikan serikat pekerja. Serikat pekerja dapat didirikan dengan total pekerja minimal 10 orang. Serikat pekerja harus mendaftarkan diri pada instansi terkait. Hak atas kebebasan berserikat sendiri pun merupakan hak yang penting dan tidak dapat dinegosiasikan bagi pekerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa hak ini juga mencakup kebebasan untuk memilih untuk tidak membentuk suatu asosiasi. Artinya, pekerja tidak dapat dipaksa untuk bergabung dengan serikat pekerja atau menjadi anggota organisasi buruh.

Penting untuk diingat bahwa serikat pekerja bukan satu-satunya pihak yang berperan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan. Peran pemerintah dan pengusaha juga sangatlah penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan bagi semua pihak.

REFERENSI

- Amiruddin dan H.Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- Hariandja, Marihot. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo.
- Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat. “Kebebasan Berekspresi”, (Jakarta: Elsam, 2013).
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana Prenada,2010).
- Budiono, A. R. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional. *Jurnal Konstitusi*, 13(4), 788-808.
- Eldy, E., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2014). Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp PT Sai Apparel Industries. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 51-60.
- Herawati, J., Septyarini, E., & Lindasari, K. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi pada Balai Diklat Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Keuangan*, 7.
- Ningsih, N., Musadieg, M. A., Utami, H. N., & Administrasi, F. I. (2015). PeranSerikatPekerjadanManajemenDalamMembinaHubunganIndustrial (Studipada PG. KebonAgung Malang). *JurnalAdministrasiBisnis. Vol. 24 No, 1*.
- Raharjo, S. (2021). Tantangan Rendahnya Pendidikan dan Keterampilan Anggota Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Studi Manajemen*, 15(2), 189-204.
- Sobri, M. (2020). *PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA MENGHALANG-HALANGI AKTIVITAS SERIKAT PEKERJA/BURUH* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Tyagita, A. (2011). Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja. *Yuridika*, 26(1).
- Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 675-686.
- Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650.