

# FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB BELUM TERBENTUKNYA SERIKAT PEKERJA UNIT KERJA PERUSAHAAN DI KABUPATEN SLEMAN\*

Ari Hernawan\*\*

## *Abstract*

*This research shows that several factors have caused the unavailability of worker union. The factors include the government, the companies, the laws and the workers. The government does not actively socialize and supervise worker unions. Moreover, employers prefer an unofficial worker union rather than the official one. The Indonesian Industrial Relationship Law and Worker Union Law regard worker union as a right rather than an obligation. However, the workers do not fully aware of the benefit of the union. Rather, the workers consider the requirement of providing article of association and financial autonomy as burdens in establishing the union. The condition is getting worse with the fact that the workers do not have opportunity to establish the worker union.*

**Kata kunci :** *pembentukan serikat pekerja, unit kerja perusahaan*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Beberapa ahli hukum perburuhan berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai-nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Atas dasar pendapat tersebut, sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia.

Konsep hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia dikemas dalam suatu sistem Hubungan Industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha dan

pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Dalam sistem produksi, pada dasarnya kelompok pengusaha dan pekerja saling membutuhkan. Pekerja hanya dapat bekerja apabila pengusaha membuka tempat kerja baginya dan pengusaha beruntung jika ada pekerja yang bekerja menjalankan perusahaannya. Namun saling ketergantungan itu tidak seimbang. Pekerja tidak dapat hidup kalau ia tidak bekerja dan ia tidak dapat bekerja kecuali diberi pekerjaan oleh pengusaha, sedangkan pengusaha atau pemilik modal tidak mempunyai pendapatan kalau peru-

---

\* Laporan Penelitian Tahun 2006.

\*\* Dosen Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

sahaan tidak berjalan, tetapi ia masih bisa bertahan hidup dengan modal yang dimilikinya. Dengan demikian, kelompok pengusaha merupakan kelas yang kuat, kelas yang superior dan kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah, kelas yang inferior.

Hubungan sosial antara pekerja dan pengusaha dengan demikian bermuatan konflik fundamental karena bersifat sepihak dan eksploitatif.<sup>1</sup> Susetiwawan dalam industrialisasi, pengusaha sebagai pemilik faktor produksi semakin kaya sedangkan pekerja tetap dalam kondisi miskin.<sup>2</sup>

Kedudukan yang tidak seimbang itu menjadikan hubungan antara kelas yang kuat dan kelas yang lemah menjadi hubungan kekuasaan: kelas yang satu berkuasa atas kelas yang lain. Kekuasaan itu - yang pada hakikatnya berdasarkan kemampuan pengusaha untuk meniadakan kesempatan pekerja untuk bekerja dan memperoleh nafkah, dipakai untuk menindas kaum pekerja.

Ketidaksetaraan sosial dan ketidakseimbangan hubungan industrial seperti itu menyebabkan konflik industrial.<sup>3</sup> Konflik industrial tersebut bisa menguat pada saat mendapat pengaruh eksternal sehingga dalam tingkatan tertentu dapat berkembang dan menjadi aktual.<sup>4</sup>

Dalam realitanya posisi yang lemah dalam suatu hubungan industrial mengakibatkan para pekerja tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasikan

dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mencapai tujuannya. Untuk memperkuat kedudukan para pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila, maka perlu dibentuk sebuah wadah atau organisasi yang dapat membantu para pekerja memperjuangkan hak-hak dan tujuannya yaitu berupa serikat pekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab, guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Dilihat dari definisi tersebut, tujuan serikat pekerja lebih bersifat sosial ekonomis daripada bersifat politis. Tujuan sosial ekonomis tersebut terutama berupa kelayakan dalam hal-hal : upah, syarat dan kondisi kerja, hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan dan jaminan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut :

1. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan;

<sup>1</sup> Susetiwawan, 2000, *Konflik Sosial, Kajian Sosiologis, Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. hlm. 11.

<sup>2</sup> Hariyanto, 1991, *Elit, Massa dan Konflik*, PAU-Studi Sosial, Universitas Gadjah ada, Yogyakarta. hlm. 53-54.

<sup>3</sup> Irving M. Zeitlin, 1995, *Memahami Kembali Sosiologi*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. hlm. 21-22.

<sup>4</sup> Stepen K. Sudarsono, 1995, *Sosiologi Makro Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 49-50.

3. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
4. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan;
6. sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak sebagai berikut :

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
3. mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja;
5. melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan adalah sebagai berikut :

1. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya.

Pelaksanaan fungsi serikat pekerja yang diwujudkan dalam hak dan kewajiban tersebut berpengaruh terhadap harmonisasi

hubungan industrial. Fungsi serikat pekerja yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun pengusaha. Manfaat tersebut antara lain :

1. serikat pekerja dapat berfungsi sebagai kanalisasi, yaitu melaksanakan peran menyalurkan aspirasi, pandangan, keluhan bahkan tuntutan setiap pekerja kepada pengusaha. Demikian juga sebaliknya, serikat pekerja sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada pekerja;
2. pengusaha dapat menghemat waktu dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja untuk menangani masalah ketenagakerjaan, mengakomodasikan saran-saran pekerja serta untuk meminta pekerja atau memberikan perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja;
3. penyampaian saran dari para pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah pimpinan kepada pekerja akan lebih efektif melalui pengurus serikat pekerja yang mereka pilih dan dipercaya memperjuangkan kepentingannya;
4. dalam manajemen modern yang menekankan pendekatan hubungan antara manusia, diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal lebih efektif dan sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal. Dalam hal ini serikat pekerja dapat berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan tersebut;
5. sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasi seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan

- penyakit semangot serta membantu dalam pelaksanaan kegiatan sosial;
6. serikat pekerja yang berfungsi dan berperan baik akan menjaga ketenteraman dan keamanan kerja di perusahaan dan menghindari anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan;
  7. kehadiran serikat pekerja sebagai wakil pekerja dapat berperan dalam menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial melalui lembaga bipartit, pegawai perantara dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Sesuai dengan tujuan, fungsi dan manfaat tersebut, setiap serikat pekerja idealnya akan selalu berusaha memperjuangkan nasib para anggotanya supaya menjadi lebih baik. Pemanfaatan serikat pekerja dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis.<sup>5</sup> Dalam memperjuangkan tuntutannya, serikat pekerja tidak selalu mengajukan kepada pengusaha tetapi juga kepada pemerintah. Hal ini sesuai dengan sifat hukum perburuhan yang dapat bersifat privat dan bersifat publik karena hukum perburuhan selain mengatur tentang relasi antara pekerja dan pengusaha juga mengatur tentang intervensi pemerintah terhadap relasi antara pekerja dengan pengusaha.

Keberadaan serikat pekerja yang merupakan implementasi hak kebebasan berserikat juga dijamin oleh hukum. Kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia dan bersifat eksistensial karena menyatu dengan manusia.<sup>6</sup> Cakupan kebebasan dalam berse-

rikat bagi pekerja sangat luas karena termasuk juga kebebasan memilih serikat pekerja atau menolak menjadi anggota serikat pekerja manapun.<sup>7</sup>

Hak kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia dijamin secara konstitusional dalam UUD 1945 Pasal 28 E ayat (3) yang menentukan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Dengan demikian tidak ada alasan bagi pemerintah maupun *stake holder* yang lain di Indonesia untuk tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menggunakan hak kebebasan berserikat, dengan kata lain tidak ada alasan untuk menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja di Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

Hak kebebasan berserikat juga telah diakui oleh masyarakat internasional. Hal ini ternyata dengan diaturnya hak tersebut dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, yang juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Hukum positif di Indonesia memberikan iklim permisif terhadap pembentukan

---

<sup>5</sup> D. Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial, Kajian Konsep dan Permasalahan*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta. hlm. 42.

<sup>6</sup> Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung. hlm. 101.

<sup>7</sup> Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta. hlm. 152.

serikat pekerja. Menurut Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serikat pekerja dapat dibentuk dengan anggota minimal 10 orang pekerja. Pembentukan serikat pekerja tersebut berdasarkan kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan dari pihak manapun.

Pembentukan serikat pekerja adalah dengan membuat Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Jadi pada dasarnya suatu serikat pekerja telah terbentuk dengan terumuskannya Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serikat pekerja yang bersangkutan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili untuk dicatat. Pemberitahuan secara tertulis tersebut dilampiri dengan :

1. Daftar nama anggota pembentuk;
2. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
3. Susunan pengurus.

Berdasarkan pemberitahuan secara tertulis dan lampiran-lampirannya dari serikat pekerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang bersangkutan wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan. Setelah menerima nomor bukti pencatatan, pengurus serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepa-

da mitra kerjanya. Dengan diberikannya nomor bukti pencatatan, maka serikat pekerja sudah dapat operasional.

Syarat-syarat pembentukan serikat pekerja tersebut dirasakan lebih longgar daripada sebelumnya. Walaupun demikian, ternyata belum di semua perusahaan terbentuk serikat pekerja, seperti misalnya di Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil penelitian di Disnakertrans Kabupaten Sleman, hanya sekitar 10 % (sepuluh prosen) perusahaan di seluruh Kabupaten Sleman yang sudah terbentuk serikat pekerja (jumlah ini ternyata lebih sedikit dari hasil prapenelitian yakni sebesar kurang lebih 40%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berorganisasi dan kebersamaan terbukti merupakan cara cukup ampuh untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, namun pembentukan serikat pekerja tidak serta merta dilakukan.

Dari ilustrasi tersebut terlihat bahwa dengan adanya peraturan perundangan yang relatif representatif saja tidak otomatis menjadikan serikat pekerja sebagai pilihan untuk berorganisasi bagi pekerja. Artinya, bahwa dinamika pembentukan serikat pekerja sangat dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut bisa bersumber dari internal pekerja maupun dari luar pekerja.

Mengingat pentingnya keberadaan serikat pekerja dan kemudahan pembentukannya, hal tersebut patut dipertanyakan. Apalagi jika hal tersebut terjadi di perusahaan-perusahaan yang jumlah pekerjanya relatif banyak.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : faktor-faktor apa

saja yang menyebabkan dalam perusahaan di Kabupaten Sleman belum dibentuk Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan (SPUKP)?

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat yuridis normatif dan dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab belum terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan di Kabupaten Sleman. Penelitian dilakukan dengan penelitian kepustakaan guna memperoleh data sekunder di bidang hukum. Untuk melengkapi dan menunjang data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dilakukan juga penelitian lapangan.

Dalam penelitian kepustakaan ini dipergunakan tiga macam bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian kepustakaan dilakukan melalui studi dokumen atas ketiga macam bahan hukum tersebut.

Bahan yang diperoleh dari penelitian lapangan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dan narasumber. Metode pengumpulan data untuk menentukan responden dan narasumber dengan menggunakan *purposive sampling*.

Responden dalam penelitian ini adalah 100 pekerja yang bekerja pada perusahaan di Kabupaten Sleman, dengan pertimbangan telah bekerja selama minimal tujuh tahun di perusahaan yang bersangkutan, bekerja pada perusahaan yang telah berdiri lebih dari tujuh tahun, memiliki lebih dari seratus pekerja tetap, belum memiliki serikat pekerja dan belum pernah dan tidak sedang menjadi anggota serikat pekerja manapun. Disamping itu ditentukan juga sebagai responden 5 Pengusaha di Kabupaten Sleman, dengan pertimbangan : perusahaan yang dipimpin

belum memiliki serikat pekerja, memiliki lebih dari seratus pekerja tetap, telah berdiri lebih dari tujuh tahun, telah tergabung dalam organisasi pengusaha, berbentuk Perseroan Terbatas.

Berdasarkan kriteria tersebut berhasil ditetapkan sebagai responden pekerja dan pengusaha di PT. "LJ", PT. "IJ", PT. "PV", PT. "ASA" dan PT. "SGI". Masing-masing perusahaan diambil 20 orang pekerja sebagai responden.

Sebagai narasumber ditentukan : Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Ketua Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI), Ketua Serikat Pekerja Nusantara (SPN) Kabupaten Sleman, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Daerah Istimewa Yogyakarta, Ketua P4D Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Pegawai Perantara di Kabupaten Sleman.

Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan adalah kuesioner dan pedoman wawancara. Data selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta yang ada dalam praktek dan digabungkan dengan data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan sehingga diperoleh deskripsi tentang faktor-faktor penyebab belum terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan di Kabupaten Sleman.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan diperoleh data bahwa perkembangan Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan (SPUK) di Kabupaten Sleman sangat lambat. Dari data sekunder yang berhasil dihimpun, pada tahun 2006 dari 861 perusahaan

yang ada di Kabupaten Sleman, hanya terdapat 59 perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan.

Menurut keterangan narasumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), lambatnya perkembangan serikat pekerja di Kabupaten Sleman sudah terjadi sejak lama, meskipun Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebenarnya sudah memberi kemudahan untuk pendirian serikat pekerja/serikat buruh bahkan memberi kesempatan untuk adanya dua SPUK atau lebih di satu perusahaan.

Jika dilihat dari jumlah serikat pekerja dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada tersebut memang dapat dikatakan terjadi ketidakseimbangan antara perkembangan perusahaan dengan serikat pekerja. Menurut keterangan narasumber dari Disnakertrans Sleman, Sleman merupakan kabupaten yang perkembangan jumlah perusahaan di daerahnya paling pesat di DIY. Pesatnya perkembangan jumlah perusahaan tanpa diimbangi dengan pembentukan SPUK tersebut tentu bukan kondisi yang mengembirakan sebab berdasarkan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Siti Rolijah pada Tahun 2002 mengenai "Peranan Serikat Pekerja di Perusahaan Swasta dalam Rangka Memperjuangkan Hak-hak Pekerja di Kota Yogyakarta", keberadaan serikat pekerja cukup membantu pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan sangat membantu dalam menyelesaikan persoalan hubungan industrial. Demikian juga menurut keterangan narasumber dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah DIY dan Pegawai Perantara di Kabupaten Sleman bahwa lebih mudah dan

efisien menyelesaikan persoalan hubungan industrial jika buruh diwakili oleh serikat pekerja, apalagi jika kasus tersebut melibatkan sejumlah buruh yang emosional dan tidak terkendali. Dalam kondisi seperti itu akan lebih baik buruh diwakili oleh serikat pekerja.

Menurut narasumber Disnakertrans pendirian serikat pekerja adalah hak pekerja sepenuhnya dan tidak dapat dipaksakan baik oleh pengusaha maupun oleh pemerintah/negara. Disnakertrans hanya dapat menghibau jika dalam perusahaan belum berdiri serikat pekerja. Hal tersebut memang secara eksplisit sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang pada intinya mengatakan bahwa mendirikan dan atau masuk menjadi anggota serikat pekerja adalah hak pekerja dan bukan kewajiban yang harus dilaksanakan. Mengingat hal tersebut merupakan hak, maka diserahkan sepenuhnya kepada pekerja untuk mempergunakan hak tersebut atau sebaliknya melepaskannya.

Menjawab pertanyaan mengenai apakah tidak ada upaya Disnakertrans untuk mensosialisasikan atau memberikan pemahaman tentang pentingnya keberadaan serikat pekerja secara aktif, mengingat Disnakertrans berdasarkan peraturan mengenai struktur, tugas dan wewenang Disnakertrans, wajib memberikan penerangan atau pemahaman masalah ketenagakerjaan dan peraturan perundangan yang ada kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan, baik kepada pekerja maupun pengusaha. Disamping itu ada kemungkinan karena kondisi internal dan eksternal pekerja tidak atau sulit memperoleh akses informasi secara memadai terma-

suk yang berkaitan dengan serikat pekerja, sehingga perlu ada pihak lain, dalam hal ini Disnakertrans sebagai lembaga negara yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk memberikan pemahaman.

Berdasarkan temuan penelitian lapangan di perusahaan yang diteliti dan hasil wawancara dengan narasumber dari Disnakertrans, Disnakertrans belum pernah memberikan semacam penyuluhan atau sosialisasi mengenai serikat pekerja. Menurut narasumber Disnakertrans himbuan untuk mendirikan serikat pekerja selama ini memang baru diberikan ketika menangani kasus dalam hubungan industrial dalam perusahaan yang kebetulan belum memiliki serikat pekerja. Selain alasan bahwa pendirian dan atau menjadi anggota serikat pekerja hanya dipandang sebagai hak dan bukan keharusan sehingga Disnakertrans tidak memiliki kewajiban untuk memaksa, jumlah sumber daya manusia di Disnakertrans juga sangat terbatas sehingga tidak dapat mensosialisasikan hal seperti serikat pekerja secara aktif ke semua perusahaan. Menurut keterangan narasumber Disnakertrans salah satu hal yang saat ini dilakukan Disnakertrans untuk membantu tugas mensosialisasikan serikat pekerja adalah memberikan informasi tentang perusahaan-perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja kepada organisasi pekerja yang sudah ada. Diharapkan dengan cara seperti itu pengurus serikat pekerja yang akan mensosialisasikan tentang pentingnya serikat pekerja kepada para pekerja di perusahaan-perusahaan tersebut.

Tetapi berdasarkan keterangan dari tiga organisasi pekerja yang dijadikan narasumber yaitu SPSI, SBSI dan SPN, selama ini Disnakertrans hanya memberikan infor-

masi apabila diminta. Yang aktif mencari informasi ke Disnakertrans adalah organisasi pekerja. Bagi pengurus serikat pekerja, ini merupakan salah satu kendala karena disamping menjadi pengurus mereka juga berstatus pekerja sebuah perusahaan. Padahal menurut keterangan mereka, walaupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Serikat Pekerja sudah diatur bahwa pengusaha tidak boleh melarang pengurus serikat pekerja menjalankan aktifitasnya yang ada kaitannya dengan fungsi dan tugas serikat pekerja, tetapi dalam prakteknya hak itu diperoleh dengan birokrasi yang panjang dan kadang harus bersitegang dahulu dengan pengusaha, karena pengusaha juga berhak atas pekerjaan mereka. Pada prakteknya para pengurus serikat pekerja baru boleh menjalankan kepengurusannya di luar waktu kerja.

Berkaitan dengan penjelasan tentang minimnya jumlah sumber daya manusia, memang di Disnakertrans Sleman sampai dengan penelitian ini selesai dilakukan hanya memiliki 3 orang pegawai pengawas ketenagakerjaan yang salah satu tugasnya berkaitan erat dengan serikat pekerja. Sementara itu jumlah perusahaan yang diawasi berjumlah 861 perusahaan, sehingga kalau harus melakukan penyadaran atau sosialisasi kepada semua perusahaan merasa sangat keberatan. Menurut narasumber Disnakertrans idealnya dengan jumlah perusahaan yang diawasi tersebut dibutuhkan sekitar 20 pegawai pengawas. Selama ini dengan SDM yang hanya berjumlah 3 orang rata-rata satu bulan hanya dapat mengawasi 10 perusahaan, sehingga selama ini sosialisasi baru dilakukan setelah terjadi kasus, sehingga tidak efektif.

Disnakertrans dalam hal ini tidak dapat bersikap proaktif dalam arti melakukan tindakan preventif berupa penyadaran pentingnya serikat pekerja. Penyadaran berupa himbauan baru dilakukan jika dalam perusahaan tersebut terjadi kasus hubungan industrial dan ternyata belum memiliki serikat pekerja atau tidak diwakili serikat pekerja. Disnakertrans selalu menganjurkan pada perusahaan tersebut supaya dibentuk serikat pekerja dengan memberitahukan prosedur pembentukan dan pencatatannya.

Menurut hemat peneliti, terlepas dari kurangnya SDM yang ada, Disnakertrans harus melakukan tugasnya mensosialisasikan peraturan perundangan yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan seperti UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan tidak harus menunggu kasus, karena Disnakertrans bisa dipastikan sebelumnya sudah mengetahui perusahaan mana saja yang belum memiliki serikat pekerja, dengan catatan perusahaan tersebut sudah mendaftarkan profil ketenagakerjaan dan syarat-syarat ketenagakerjaan ke Disnakertrans.

Jika belum didaftarkan, memang bisa dipahami jika Disnakertrans merasa kesulitan untuk melakukan monitoring. Dalam kasus dan problematika seperti ini menurut hemat peneliti, Disnakertrans dapat bekerja sama dengan Deperindagkop karena jika tidak mendaftarkan ke Disnaker ada kemungkinan mendaftarkan perusahaannya ke Deperindagkop karena ada kewajiban mendaftarkan perusahaannya. Berdasarkan wawancara dengan narasumber Disnakertrans, kerjasama dengan instansi lain yang memiliki keterkaitan seperti ini belum pernah dilakukan. Dengan kondisi kekurangan SDM seperti ini sebetulnya langkah ini da-

pat menjadi salah satu alternatif solusi meskipun tidak bisa maksimal atau ideal.

Dari responden pengusaha (100%) diperoleh data bahwa tidak pernah menghambat jika ada keinginan buruh untuk membentuk SPUK. Tetapi dari hasil wawancara dengan responden pengusaha (100%) juga diperoleh keterangan bahwa tidak pernah mensosialisasikan atau menyuruh dibentuk serikat pekerja (SPUK) di perusahaannya. Padahal menurut narasumber Apindo DIY, dirasa lebih efisien apabila dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja diwakili serikat pekerja.

Menurut keterangan pengusaha yang dijadikan responden tersebut, sosialisasi atau himbauan lebih merupakan tugas Disnakertrans dan bukan kewajiban dari pengusaha. Jika dilihat dari berbagai peraturan perundangan ketenagakerjaan yang ada saat ini memang tidak ada kewajiban pengusaha untuk menghimbau atau mewajibkan pekerjanya membentuk atau masuk menjadi anggota serikat pekerja. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan misalnya hanya disebutkan bahwa siapapun termasuk pengusaha dilarang menghalangi dibentuknya serikat pekerja, menghalangi atau melarang buruh menjadi anggota serikat pekerja atau melarang memberikan sanksi atau tindakan balasan kepada pengurus serikat pekerja yang sedang atau setelah menjalankan pekerjaan yang ada hubungannya dengan serikat pekerja.

Dari penelitian di 5 (lima) perusahaan yang dijadikan responden diperoleh data bahwa meskipun dalam perusahaan belum ada serikat pekerja tetapi dalam perusahaan tersebut telah berdiri paguyuban pekerja, yang anggotanya adalah semua pekerja di

perusahaan tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan diperoleh data bahwa bentuk paguyuban lebih disukai pengusaha daripada serikat pekerja. Menurut keterangan responden pengusaha yang berhasil dihimpun oleh peneliti, serikat pekerja saat ini sangat agresif dan “galak”, dengan mengambil contoh kasus di PT “X” yang penyelesaiannya berbelar-larut karena serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan sulit diajak berunding dan terlalu banyak tuntutan di luar kemampuan perusahaan.

Menurut narasumber Disnakertrans berbelar-larutnya kasus perselisihan hubungan industrial di PT “X” seperti yang dicontohkan oleh responden pengusaha tersebut bukannya disebabkan oleh sulitnya serikat pekerja berunding ataupun terlalu banyaknya tuntutan pekerja, tetapi karena dalam kasus tersebut serikat pekerja hanya menuntut dua hal yaitu kenaikan upah sesuai UMP dan meminta penjelasan mengenai dana Jamsostek. Berlarut-larutnya kasus di PT “X” disebabkan oleh dua belah pihak yang berselisih yaitu serikat pekerja maupun pengusaha sama-sama menggunakan jasa pengacara. Dengan menggunakan jasa pengacara pertemuan secara fisik antara kedua belah pihak yang berselisih sulit terjadi karena dalam perundingan masing-masing hanya diwakili pengacaranya. Jika akan mengambil keputusan tentang sesuatu yang dianggap penting selalu minta waktu untuk berkonsultasi dahulu dengan kliennya. Hal seperti itu mau tidak mau mengakibatkan penyelesaiannya menjadi terkesan berbelar-larut karena banyak ditunda. Dalam kasus di PT “X” kasus yang seharusnya bisa selesai dalam waktu satu bulan, menjadi sampai 9

bulan baru selesai. Bagi pengusaha kerugian terasa sekali karena sangat mengganggu proses produksi. Bagi pekerja sebenarnya juga rugi karena selama menjalankan aksinya tidak masuk kerja secara optimal sehingga berpengaruh pada komponen penerimaan upahnya dan upahnya sering terlambat dibayar seperti yang terjadi di PT “X”. Bagi Disnakertrans juga merugikan, apalagi dengan adanya keterbatasan SDM, waktu menjadi terbuang, padahal banyak masalah ketenagakerjaan yang membutuhkan perhatian dan menuntut penyelesaian dengan segera.

Menurut keterangan responden pengusaha (100%) bentuk paguyuban pekerja lebih disukai karena dinilai lebih akrab dengan pengusaha, sebab hubungan antara pengusaha dan pengurus paguyuban menjadi tidak terlalu formal atau kaku. Dalam paguyuban pekerja, pengusaha dapat mengenal pengurusnya dengan baik sehingga dapat mensinkronkan kebijakan perusahaan dengan kepentingan pekerja. Jika dengan bentuk serikat pekerja apabila terlalu dekat dikhawatirkan dikira pengusaha melakukan intervensi yang tegas-tegas dilarang oleh peraturan ketenagakerjaan yang ada.

Menurut hemat peneliti, paguyuban berbeda dengan serikat pekerja karena untuk dapat menjadi serikat pekerja harus memenuhi formalitas tertentu dan harus dicatatkan di Disnakertrans setempat. Bentuk paguyuban tidak dikenal dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang dikenal hanya serikat pekerja. Memang dengan bentuk paguyuban pengusaha bisa lebih dekat dengan pekerja dan pengurus paguyuban, tetapi bentuk paguyuban juga terdapat kelemahan seperti misalnya karena tidak adanya larangan intervensi, maka lebih rentan terhadap inter-

vensi mulai dari pembentukan maupun segala aktifitasnya. Sebaliknya, serikat pekerja mulai dari pembentukannya maupun segala aktifitasnya harus independen tanpa campur tangan siapapun termasuk pengusaha.

Bentuk paguyuban karena rentan intervensi memungkinkan pengurusnya adalah pekerja yang dekat hubungannya dengan pengusaha. Memang dengan demikian akan lebih akrab dengan pengusaha, tetapi kalau ada intervensi semacam itu maka sulit bagi paguyuban untuk dapat independen dalam aktifitasnya. Disamping itu, paguyuban karena bukan serikat pekerja tidak dapat menjalankan fungsi-fungsi strategis serikat pekerja seperti yang sudah diakomodasikan oleh Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Menurut narasumber Disnakertrans, jika menangani kasus pada sebuah perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja tapi memiliki paguyuban selalu disarankan untuk segera membentuk serikat pekerja dan dicatatkan di Disnakertrans. Menurut responden pekerja di perusahaan yang diteliti dan kebetulan punya paguyuban pekerja dan pernah mengalami perselisihan hubungan industrial, memang pernah ada himbauan semacam itu dari Disnakertrans pada saat terjadi kasus hubungan industrial di perusahaan tersebut, tapi sampai saat ini belum ada rencana membentuk serikat pekerja.

Dari temuan penelitian di lapangan, berdasarkan hasil wawancara dan pemberian kuesioner kepada responden pekerja di perusahaan yang diteliti diperoleh data bahwa sebagian besar (78%) mengetahui bahwa pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan atau menjadi anggota serikat pekerja. Tetapi dari responden pekerja yang menga-

ku mengetahui mempunyai hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja tersebut ketika ditanyakan lebih lanjut mengenai prosedur pembentukan dan pencatatannya di Disnakertrans tidak ada yang menjawab secara mencukupi. Pengetahuan responden pekerja terbatas pada adanya hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja dan tidak sampai pada tahapan tata cara pembentukan dan pencatatannya.

Berdasarkan data yang dihimpun dalam penelitian memang belum ada penyuluhan dan atau semacam sosialisasi kepada pekerja mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan serikat pekerja. Satu-satunya sosialisasi yang pernah dilakukan Disnakertrans di perusahaan yang diteliti adalah di PT "L J" itupun hanya berupa himbauan karena di perusahaan tersebut kebetulan terjadi perselisihan hubungan industrial. Sebelumnya menurut keterangan responden di perusahaan yang bersangkutan belum pernah ada himbauan semacam itu. Menurut keterangan responden pekerja di perusahaan tersebut himbauan yang dilakukan Disnakertrans hanya supaya pekerja segera melengkapi persyaratan pendirian serikat pekerja dan segera mencatatkannya di Disnakertrans karena kebetulan di perusahaan tersebut telah berdiri paguyuban pekerja.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa semua responden pekerja tidak mempunyai pengetahuan yang memadai tentang serikat pekerja, terutama masalah prosedur dan syarat pembentukan serta pencatatannya. Responden pekerja terlihat kebingungan dan tidak dapat menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti. Bahkan ada responden yang menanyakan kepada peneliti mengenai tata cara dan syarat pembentukan serikat pekerja.

Karena tingkat pengetahuan responden pekerja tentang serikat pekerja tidak mencukupi maka peneliti harus menjelaskan satu demi satu maksud pertanyaan. Bahkan kepada responden juga dijelaskan mengenai tata cara pembentukan dan pencatatan serikat pekerja. Setelah dijelaskan tentang serikat pekerja ditanyakan pada responden pekerja mengenai hal-hal yang memberatkan pekerja dalam pembentukan serikat pekerja. Dari responden pekerja diperoleh jawaban bahwa ada dua hal yang dirasakan memberatkan yaitu pembuatan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta masalah otonomi keuangan. Dalam aturan ketenagakerjaan memang disebutkan bahwa dalam pembentukannya serikat pekerja harus memiliki AD/ART dan mempunyai dan mengelola keuangan organisasi sendiri. Dari pekerja yang dijadikan responden tidak ada yang mengaku dapat membuat AD/ART. Dari penelitian memang diperoleh data bahwa paguyuban pekerja yang ada selama ini tidak memiliki AD/ART. Dilihat dari profil responden pekerja yang rata-rata lulusan SMU memang hal ini dapat dimaklumi karena membuat AD/ART bukan pekerjaan yang mudah, dibutuhkan kemampuan dan kesempatan untuk itu. Hal ini dikuatkan dengan pendapat responden pekerja dalam perusahaan yang pernah dihimbau Disnakertrans untuk segera membentuk serikat pekerja dan mencatatkannya di Disnakertrans karena kebetulan ada perselisihan hubungan industrial di perusahaan tersebut. Menurut mereka salah satu alasan sampai saat ini tidak membentuk serikat pekerja karena prosedurnya dianggap rumit terutama karena harus ada AD/ART dan pengelolaan keuangan sendiri.

Menurut responden pekerja selama ini

memang tidak ada yang pernah berinisiatif membentuk serikat pekerja. Bahkan kesempatan untuk membicarakan kemungkinan kearah pembentukan serikat pekerja belum pernah ada. Paguyuban pekerja yang selama ini ada awalnya ditawarkan pihak pengusaha, bukan inisiatif murni pekerja. Berdasarkan hasil penelitian memang aktifitas paguyuban pekerja lebih bersifat sosial seperti misalnya mengkomunikasikan dan mengorganisasikan jika ada pekerja yang sakit, melahirkan atau mengalami kecelakaan.

Menurut hemat peneliti, memang perlu ada inisiatif dari pekerja sendiri untuk membentuk serikat pekerja agar nantinya jika terbentuk anggotanya dapat merasa lebih memiliki dan akhirnya segala aktivitasnya selaras dengan tujuan pembentukannya. Untuk adanya inisiatif diperlukan duduk bersama untuk saling berkomunikasi. Di perusahaan yang diteliti, pekerja sulit berkomunikasi dalam satu waktu secara bersamaan karena kebetulan perusahaan memakai sistem *shift*. Menurut peneliti sistem *shift* ini tidak memberi kesempatan pada pekerja untuk saling mengenal dan berkumpul bersama dalam satu waktu. Berdasarkan penelitian aktifitas sosial paguyuban bukan karena kebaikan pengusaha tetapi karena memang sudah merupakan kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya seperti misalnya memberikan santunan kepada pekerja yang sakit, melahirkan atau mengalami kecelakaan, hanya saja aktifitas tersebut dikelola oleh paguyuban.

## **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka berhasil disimpulkan bahwa belum terbentuknya SPUK Perusa-

haan di Kabupaten Sleman bukan sebuah peristiwa yang berdiri sendiri tetapi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Dari pemerintah (Disnakertrans) belum ada upaya aktif melakukan sosialisasi Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh kepada pekerja. Kurangnya sumber daya manusia dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada merupakan salah satu faktor belum aktifnya Disnakertrans.
2. Dari ketentuan hukum yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak mewajibkan pekerja untuk membentuk dan atau menjadi anggota serikat pekerja. Pembentukan serikat pekerja dan atau menjadi anggota serikat pekerja hanya merupakan hak sehingga tidak dapat dipaksakan keberadaannya.
3. Dari pengusaha tidak menganjurkan dibentuk serikat pekerja tetapi lebih menyukai bentuk paguyuban. Adanya paguyuban pekerja yang inisiatifnya dari pengusaha dan dalam aktifitasnya mendapat bantuan dari pengusaha juga menjadi salah satu faktor penyebab belum terbentuknya SPUK Perusahaan.
4. Dari pekerja belum ada pemahaman yang mencukupi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan serikat pekerja, terutama berkaitan dengan prosedur dan syarat pendirian serta pencatatannya. Adanya keharusan memiliki AD/ART dan pengelolaan keuangan secara mandiri menjadi salah satu keberatan pekerja. Disamping itu belum pernah adanya inisiatif membicarakan pembentukan serikat pekerja karena tidak memiliki kesempatan untuk dapat mengumpulkan pekerja. Sudah adanya paguyuban pekerja juga membuat pekerja enggan membentuk SPUK Perusahaan karena dianggap tidak jauh berbeda dengan serikat pekerja. Padahal antara serikat pekerja dengan bentuk paguyuban berbeda dalam konsekuensi hukumnya.

#### Daftar Pustaka

##### A. Buku

- Hariyanto, 1991, *Elit, Massa dan Konflik*, PAU-Studi Sosial, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Koeshartono, D. -, dan M.F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial, Kajian Konsep dan Permasalahan*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Nasution, Bahder Johan -, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Rusli, Hardijan -, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono -, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sudarsono, Stepen K -, 1995, *Sosiologi Makro Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Susetiawan, 2000, *Konflik Sosial, Kajian Sosiologis, Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Zeitlin, Irving, M -, 1995, *Memahami Kembali Sosiologi*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

#### **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO

Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.