BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Hukum di Negara Indonesia dan Negara Malaysia

Pengertian sistem menurut Subekti adalah suatu susunan atau tataan yang teratur; suatu keseluruhan yang terdiri atas bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain; tersusun menurut suatu rencana atau pola; hasil dari suatu penulisan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam suatu sistem yang baik tidak boleh terdapat suatu pertentangan atau benturan antara bagian-bagian. Selain itu juga tidak boleh terjadi duplikasi atau tumpang tindih (*over lapping*) di antara bagian-bagian itu.[5]

Pengertian sistem hukum menurut Ludwig von Bertalanffy, H. Thierry, William A. Shorde/ Voich Jr., Bachsan Mustofa adalah sistem sebagai jenis satuan yang dibangun dengan komponen-komponen sistemnya yang berhubungan secara mekanik fungsional yang satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan. Sistem hukum terdiri dari komponen jiwa bangsa, komponen struktural, komponen substansial dan komponen budaya hukum.[6]

1. Sistem Hukum di Negara Indonesia

Sistem hukum di Negara Indonesia merupakan perpaduan dari beberapa sistem hukum. Sistem hukum Negara Indonesia merupakan

[5] R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia,* Ed.2, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 67.

[6] Nyoman Surata, "Sistem Hukum Indonesia : Unikum yang Dinamis", http://fakultashukum-universitaspanjisakti.com/informasi-akademis/artikel-hukum/42-sistem-hukum-indonesia-unikum-yang-dinamis.html. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2015.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

perpaduan dari hukum agama, hukum adat dan hukum Negara Eropa terutama Belanda sebagai bangsa yang pernah menjajah Negara Indonesia. Belanda berada di Indonesia sekitar 3,5 abad lamanya, maka tidak heran apabila banyak peradaban mereka yang diwariskan termasuk sistem hukum.

Bangsa Indonesia sebelumnya juga merupakan bangsa yang telah memiliki budaya atau adat yang sangat kaya. Bukti peninggalan atau fakta sejarah mengatakan bahwa di Negara Indonesia dahulu banyak berdiri kerajaan-kerajaan Hindu-Buddha seperti Sriwijaya, Kutai, Majapahit dan lain sebagainya. Zaman kerajaan meninggalkan warisan-warisan budaya yang hingga saat ini masih terasa. Salah satunya adalah Peraturan-Peraturan Adat yang masih berlaku dan bertahan hingga kini. Nilai-nilai hukum adat merupakan salah satu sumber hukum di Negara Indonesia. Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim terbesar, maka tidak heran apabila bangsa Indonesia juga menggunakan hukum agama terutama Hukum Islam sebagai pedoman dalam kehidupan dan juga menjadi sumber hukum Negara Indonesia.

Indonesia merupakan negara bekas Koloni Negara Belanda melalui penjajahan yang kemudian menerapkan asas konkordasi ke dalam sistem hukumnya, yaitu asas yang menyadur hukum Belanda yang terkodifikasi. Sesuai dengan asas konkordasi tersebut, Negara

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Indonesia mengikuti Hukum Belanda yang merupakan salah satu hukum terkemuka di Hindia Belanda yaitu Sistem Hukum Eropa Kontinental.[7]

Prinsip utama yang menjadi dasar Sistem Hukum Eropa Kontinental atau *Civil Law* ialah "hukum memperoleh kekuatan mengikat, karena diwujudkan dalam Peraturan-Peraturan yang berbentuk Undang-Undang dan tersusun secara sistematik di dalam kodifikasi atau kompilasi tertentu". Prinsip dasar Kepastian Hukum menjadi salah satu tujuan dalam sistem hukum ini. Kepastian hanya dapat dicapai jika tindakan-tindakan hukum manusia diatur melalui Peraturan-Peraturan tertulis. Sedangkan putusan hakim dalam suatu perkara hanya mengikat para pihak yang berperkara saja (*Res Ajudicata*).[8]

2. Sistem Hukum di Negara Malaysia

Negara Malaysia adalah negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon atau yang juga yang disebut sebagai *Common Law*.[9] Sistem hukum di Negara Malaysia terdiri dari hukum-hukum yang muncul dari tiga periode penting dalam sejarah Malaysia, yakni dari

---

[7] Ibid.

[8] R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia,* Ed.2, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 69

[9] Embassy of Malaysia at Washington D.C, http://www.erieri.co.uk/freedata/HRCodes/MALAYSIA.htm, diunduh pada tanggal 21 Maret 2015.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Kesultanan Malaka, penyebaran Islam ke Asia Tenggara dan penyerapan budaya hukum Pemerintahan Kolonial Inggris yang memperkenalkan pemerintahan yang konstitusional dan sistem hukum *Anglo Saxon*.[10]

Sebagai bekas jajahan Inggris, Negara Malaysia tetap mempertahankan tradisi hukum kebiasaan Inggris. Tradisi ini berdiri ditengah-tengah Sistem Hukum Islam (yang dilaksanakan oleh pengadilan Syari'ah) dan Hukum Adat berbagai kelompok penduduk asli. Tradisi hukum kebiasaan Inggris inilah yang sampai sekarang masih dianut oleh Malaysia yaitu Sistem Hukum *Anglo Saxon* atau *Common Law*.

Sistem Hukum *Anglo Saxon* atau *Common Law* merupakan sistem hukum yang mulai berkembang di Inggris pada abad ke XI, dimana *Common Law* sering disebut sebagai sistem "*Unwritten Law*" (hukum tidak tertulis), tetapi hal ini tidak sepenuhnya benar karena dalam sistem hukum *Common Law* juga dikenal sebagai sumber-sumber hukum yang tertulis (*statutes*). Sumber hukum pada Sistem Hukum *Common Law* adalah Putusan-Putusan Hakim, Kebiasaan-

[10] http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Global%20Dispute%20Resolution/Dispute%20Resolution%20Around%20the%20World/dratw_malaysia_2011.pdf. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2015.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Kebiasaan, Peraturan-Peraturan Tertulis, Undang-Undang dan Peraturan Administrasi Negara.[11]

Sistem hukum di Negara Malaysia dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori umum, yaitu hukum tertulis dan hukum tidak tertulis. Hukum tidak tertulis mengacu pada hukum yang tidak disahkan oleh Badan Pembuat Undang-Undang dan yang tidak ditemukan pada Konstitusi Negara. Hukum tidak tertulis ini berasal dari Putusan-Putusan terhadap perkara di Pengadilan serta Kebiasaan-Kebiasaan yang terjadi di masyarakat. Sedangkan hukum tertulis adalah hukum yang mengacu pada hukum yang terkandung dalam Konstitusi Negara atau kodifikasi yang diberlakukan sebagai Undang-Undang. Di Negara Malaysia juga mengenal Hukum Islam dimana hanya diberlakukan bagi orang yang beragama muslim.[12]

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Istilah Tenaga Kerja

Hukum Ketenagakerjaan terdapat berbagai istilah yang berbeda-beda, antara lain istilah tenaga kerja, pekerja, pemberi kerja dan pengusaha. Berbagai istilah tersebut harus dicermati guna

[11] R. Abdoel Djamali, *Op.Cit*, hlm. 70

[12] http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Global%20Dispute%20Resolution/Dispute%20Resolution%20Around%20the%20World/dratw_malaysia_2011.pdf. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2015.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

menghindari terjadinya perbedaan pendapat dalam menggunakan istilah tersebut.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Jamsostek), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kedua pengertian tenaga kerja yang tersebut diatas terdapat perbedaan ruang lingkup hubungan kerja. Ruang lingkup hubungan kerja yang ditentukan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Jamsostek lebih luas, karena orang yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja juga dikategorikan tenaga kerja, sedangkan definisi tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengenal hal tersebut.[13]

---

[13] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 16.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Perbedaan pengertian tenaga kerja dalam kedua Undang-Undang diatas dipengaruhi oleh Undang-Undang Jamsostek yang diundangkan sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga pengertian tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Jamsostek masih merujuk pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

2. Istilah Pekerja/Buruh

Frasa pekerja/buruh dapat ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian diatas terlihat bahwa pengertian pekerja/buruh tidak terlepas dari unsur bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Oleh karena itu, hanya seseorang yang telah bekerja dan menerima upah dapat disebut pekerja.[14] Menurut Lalu Husni, pekerja adalah:

"Pekerja adalah tenaga kerja, akan tetapi tenaga kerja belum tentu pekerja."[15]

---

[14] *Ibid.,* hlm. 20.

[15] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* edisi revisi, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 3.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Istilah pekerja/buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah istilah yang digunakan dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang pada saat itu pemerintah menghendaki penggunaan istilah pekerja karena istilah buruh yang berkonotasi dengan pekerja kasar dan juga kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Sehingga pada era orde baru istilah serikat buruh diganti menjadi istilah serikat pekerja.[16]

3. Pemberi Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pengusaha

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

[16] Lalu Husni, *Op.cit,* hlm. 20.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

5. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka hubungan kerja terjadi sejak adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah dan perintah.

C. Tinjauan Umum Tentang Organisasi Pekerja

Hak berserikat buruh secara universal telah diakui dan terdapat pada Piagam PBB, *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), Konvensi dan Rekomendasi *International Labour Organisation* (ILO).

1. Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa atau *Universal Declaration Of Human Rights*

Pasal 20 ayat (1) Piagam PBB menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat secara damai. Selanjutnya pengertian damai dalam pelaksanaan hak berkumpul dan berserikat dinyatakan dalam Pasal 20 ayat (2) Piagam PBB yaitu tidak boleh ada paksaan untuk menjadi anggota dari suatu perkumpulan atau perserikatan.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

2. *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR)

Hak berserikat buruh menurut *International Covenant on Civil and Political Rights* (untuk selanjutnya disebut ICCPR) adalah hak untuk berkumpul dan hak untuk berserikat yang dilakukan secara damai.

Dasar hukum hak berkumpul terkandung pada Pasal 21 ICCPR, yaitu:

"The right of peaceful assembly shall be recognized. No restrictions may be placed on the exercise of this right other than those imposed in conformity with the law and which are necessary in a democratic society in the interests of national security or public safety, public order (order public), the protection of public health or morals or the protection of the rights and freedoms of others."

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Hak untuk berkumpul secara damai harus diakui. Tidak ada suatu pembatasan yang dapat dikenakan pada pelaksanaan hak tersebut kecuali jika hal tersebut dilakukan berdasarkan hukum dan diperlukan dalam masyarakat yang demokratis untuk kepentingan keamanan nasional atau keselamatan publik, ketertiban umum, perlindungan terhadap kesehatan atau moral masyarakat atau perlindungan terhadap hak dan kebebasan orang lain."

Sedangkan dasar hukum hak untuk berserikat terkandung dalam Pasal 22 ayat (1) ICCPR, yaitu :

"*Everyone shall have the right to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interests."*

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Setiap orang berhak atas kebebasan untuk berserikat dengan orang lain, termasuk hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh guna melindungi kepentingannya."

Hak berserikat meliputi hak untuk membentuk dan hak untuk bergabung dengan serikat buruh, dengan tujuan melindungi kepentingannya.

3. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR)

Hak berserikat berdasarkan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (selanjutnya disebut ICESCR) adalah hak berserikat sebagai alat untuk memajukan serta melindungi ekonomi dan sosial. Pasal 8 ICESCR menyatakan bahwa :

"The right of everyone to form trade unions and join the trade union of his choice, subject only to the rules of the organization concerned, for the promotion and protection of his economic and social interests. No restrictions may be placed on the exercise of this right other than those prescribed by law and which are necessary in a democratic society in the interests of national security or public order or for the protection of the rights and freedoms of others"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Hak setiap orang untuk membentuk serikat buruh dan bergabung dalam serikat buruh berdasarkan pilihannya, tunduk pada aturan-aturan organisasi yang bersangkutan, demi memajukan dan melindungi

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

kepentingan ekonomi dan sosialnya. Tidak ada pembatasan yang ditetapkan oleh hukum dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum atau bagi perlindungan hak dan kebebasan orang lain"

"The right of trade unions to establish national federations or confederations and the right of the latter to form or join international trade-union organizations"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Hak serikat buruh untuk membentuk federasi atau konfederasi nasional dan hak federasi atau konfederasi tersebut untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat buruh internasional"

"The right of trade unions to function freely subject to no limitations other than those prescribed by law and which are necessary in a democratic society in the interests of national security or public order or for the protection of the rights and freedoms of others"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Hak serikat buruh berfungsi secara bebas tanpa dikenai pembatasan, selain pembatasan yang ditetapkan oleh hukum dan yang perlu dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum atau untuk melindungi hak dan kebebasan orang lain"

"The right to strike, provided that it is exercised in conformity with the laws of the particular country"

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas yaitu:

"Berhak untuk melakukan pemogokan dengan ketentuan bahwa hak tersebut dilakukan sesuai dengan hukum negara tertentu"

"This article shall not prevent the imposition of lawful restrictions on the exercise of these rights by members of the armed forces or of the police or of the administration of the State"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Dalam pasal ini tidak akan menghalangi pembuatan batasan-batasan yang sah dalam melaksanakan hak tersebut di atas oleh anggota Angkatan Bersenjata, Kepolisian atau Pemerintah Negara"

"Nothing in this article shall authorize States Parties to the International Labour Organisation Convention of 1948 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize to take legislative measures which would prejudice, or apply the law in such a manner as would prejudice, the guarantees provided for in that Convention"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Tidak ada satupun ketentuan dalam pasal ini yang memberi kewenangan pada Negara Pihak "Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Kebebasan Berorganisasi" untuk mengambil tindakan legislatif atau menerapkan Undang-Undang sedemikian rupa sehingga mengurangi jaminan yang telah ditetapkan dalam konvensi tersebut"

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

4. Konvensi *International Labour Organisation* (ILO)

Hak berserikat buruh berdasarkan Konvensi *International Labour Organisation* (untuk selanjut Konvensi ILO) adalah keadilan sosial. Mukadimah *International Labour Organisation* alinea satu menyatakan bahwa perdamaian yang bersifat universal dan abadi hanya dapat dicapai apabila didasarkan pada keadilan sosial, salah satunya adalah pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat.

Hak berserikat secara universal adalah suatu hak yang dimiliki oleh buruh sebagai bagian dari hak asasi manusia baik secara individual maupun kolektif, yang terdiri dari hak untuk membentuk serikat buruh dan hak berunding. Ada dua konvensi ILO yang menjadi *fundamental rights*, yaitu *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention* 1948 atau Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (untuk selanjutnya disebut Konvensi ILO No. 87) dan *Right to Organise and Collective Bargaining Convention* 1949 atau Konvensi tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama (Konvensi ILO No. 98).

Hak berserikat dirumuskan oleh Konvensi ILO No. 87 sebagai hak perorangan dan hak kolektif, yang di dalamnya terkandung kewajiban perorangan (pekerja, pengusaha), organisasi (pekerja,

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

pengusaha) dan negara. Hak perorangan bagi pekerja dan pengusaha meliputi hak untuk :

a. Mendirikan organisasi pekerja/organisasi pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Konvensi ILO No. 87;
b. Hanya tunduk pada Peraturan-Peraturan dari organisasi yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Konvensi ILO No. 87;
c. Bergabung pada organisasi-organisasi pilihan sendiri, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Konvensi ILO No. 87.

Sedangkan hak kolektif bagi organisasi pekerja dan organisasi pengusaha meliputi hak untuk:

a. Menyusun konstitusi dan peraturannya sendiri, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi ILO No. 87;
b. Memilih wakil-wakilnya secara bebas, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi ILO No. 87;
c. Mengatur administrasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi ILO No. 87;
d. Mengatur kegiatan-kegiatannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi ILO No. 87;
e. Merumuskan program-programnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Konvensi ILO No. 87;

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

f. Tidak dapat dibubarkan oleh penguasa administratif, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Konvensi ILO No. 87;

g. Tidak dapat dibekukan oleh penguasa administratif, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Konvensi ILO No. 87;

h. Mendirikan federasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO No. 87;

i. Bergabung dengan federasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO No. 87;

j. Mendirikan konfederasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO No. 87;

k. Bergabung dengan konfederasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO No. 87;

l. Berafiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha internasional, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO No. 87.

Peran negara dalam melakukan fungsi pengawasan kepada hak para pekerja dan pengusaha adalah sebagai berikut :

a. Menahan diri dari campur tangan yang sah secara hukum yang dapat membatasi atau menghambat pelaksanaan hak untuk menyusun konstitusi dan peraturannya sendiri, memilih wakil-wakilnya secara bebas, mengatur administrasi, mengatur

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

kegiatan-kegiatan dan merumuskan program-program kerja organisasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Konvensi ILO No. 87;

b. Tidak membatasi syarat perolehan badan hukum organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Konvensi ILO No. 87;

c. Tidak menciptakan hukum nasional yang menghalangi atau diberlakukan sedemikian rupa sehingga menghalangi jaminan-jaminan yang diatur dalam Konvensi ini, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (2) Konvensi ILO No. 87;

d. Mengambil tindakan-tindakan yang dianggap perlu dan tepat untuk menjamin agar pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan hak berorganisasi secara bebas, sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Konvensi ILO No. 87.

Right to Organise and Collective Bargaining Convention atau Konvensi tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama (untuk selanjutnya disebut Konvensi ILO No. 98) mengatur tentang hak berorganisasi dan perundingan bersama oleh para pekerja dan pengusaha.

Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO No. 98 menyatakan bahwa para pekerja berhak mendapatkan perlindungan yang cukup dari perbuatan-

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

perbuatan diskriminasi anti serikat pekerja sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini kemudian dipertegas dalam Pasal 1 ayat (2) Konvensi ILO No. 98 yang menjelaskan bahwa perlindungan tersebut harus berlaku, terutama dalam hal tindakan sebagai berikut :

a. Membuat pekerjaan dari pekerja menyetujui kondisi bahwa pekerja tidak akan bergabung dengan serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya.

b. Menyebabkan pemberhentian atau merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena partisipasi dalam kegiatan serikat buruh di luar jam kerja atau dengan persetujuan pemberi kerja dalam waktu jam kerja.

Konvensi ILO No. 87 dan Konvensi ILO No. 98 secara universal memberikan prinsip dasar bagi buruh untuk melaksanakan hak berserikatnya melalui:[17]

a. Jaminan kebebasan berserikat tanpa perbedaan apapun;

b. Kebebasan berserikat tanpa izin terlebih dahulu;

c. Kebebasan memilih;

d. Kebebasan organisasi untuk berfungsi : menjamin kerangka kegiatan, administrasi, aktivitas dan program;

[17] Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO,* Cet. 1, (Bandung : Karya Putra Darwati, 2012), hlm.124

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

e. Hak untuk mengorganisasi;

f. Perundingan dan kesepakatan kolektif;

g. Hak-hak dan kemerdekaan sipil serikat pekerja

Pada dasarnya, ILO telah mengesahkan daftar hak-hak buruh sebagai hak asasi manusia. Pada tahun 1998, ILO mendeklarasikan "*Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work*". Deklarasi tersebut mengikat setiap negara anggota ILO untuk menghormati dan memajukan prinsip-prinsip dan hak-hak dalam empat kategori, baik negara anggota yang telah ataupun tidak meratifikasi konvensi-konvensi tersebut. Kategori-kategorinya terdiri dari: kebebasan berserikat (Konvensi ILO No. 87) dan hak untuk berunding bersama (Konvensi ILO No. 98), penghapusan kerja paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105, Rekomendasi No. 35), penghapusan pekerja anak serta penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Konvensi ILO No. 100 dan 111, Rekomendasi No. 90 dan 111).[18]

[18] http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm. diunduh pada tanggal 10 Agustus 2015.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

D. Ketentuan Serikat Pekerja di Negara Indonesia

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sebagai berikut :

"Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."

Definisi dari federasi dapat kita temukan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sebagai berikut :

"Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh."

Kemudian dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga didapatkan definisi mengenai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1 angka 5 sebagai berikut :

"Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh"

Seorang pengurus dari federasi/konfederasi serikat pekerja merupakan pekerja (masih berstatus pekerja) di suatu perusahaan anggota atau bukan, pada dasarnya tidak ada aturan yang secara khusus mengatur mengenai hal

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

tersebut. Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya diatur secara umum bahwa keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya.[19]

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Timbul Siregar, Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia, bahwa memang tidak ada peraturan tertulis mengenai apakah untuk menjadi pengurus dari federasi atau konfederasi harus merupakan pekerja dari suatu perusahaan anggota federasi atau tidak. Namun pada praktiknya, menurut Timbul mengingat kesibukan yang akan dihadapi oleh pengurus federasi atau konfederasi, biasanya pengurus bukan pekerja aktif pada perusahaan anggota federasi atau konfederasi. Selain itu, Timbul mengatakan bahwa mengenai syarat-syarat untuk dapat diangkat sebagai pengurus, ditentukan oleh federasi dan konfederasi masing-masing.

Sebagai tambahan, dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya diatur mengenai pihak yang tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, yaitu Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatakan bahwa pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara

[19] Letezia Tobing, "Status Pengurus Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja" http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt518088fccab11/status-pengurus-federasi_konfederasi-serikat-pekerja diunduh pada tanggal 14 Maret 2015

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

pihak pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Adapun dasar hukum di Negara Indonesia yang mengatur mengenai serikat pekerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar 1945 mengatur tentang prinsip kebebasan atau kemerdekaan berserikat yang mana tertuang dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 (sebelum reformasi) berbunyi sebagai berikut :

"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang"

Dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tersebut diatas sama sekali belum memberikan jaminan konstitusional secara tegas dan langsung, melainkan hanya menyatakan akan ditetapkan dengan Undang-Undang. Setelah reformasi, melalui perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945, jaminan konstitusional dimaksud tegas ditentukan dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan :

"Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat".

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Oleh karena itu, menurut Jimly Asshidiqie UUD 1945 secara langsung dan tegas memberikan jaminan kebebasan untuk berserikat atau berorganisasi (*freedom of association*), kebebasan berkumpul (*freedom of assembly*) dan kebebasan menyatakan pendapat (*freedom of expression*) yang tidak hanya berlaku bagi setiap Warga Negara Indonesia, tetapi juga berlaku bagi setiap orang yang dalam arti termasuk juga orang asing yang berada di Negara Indonesia.[20]

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta atau hak-hak yang bersifat kodrati. Oleh karena itu, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Pada hakikatnya, Hak Asasi Manusia terdiri atas dua hak dasar yang paling fundamental, yaitu hak persamaan dan hak kebebasan. Dari kedua hak dasar inilah lahir Hak Asasi Manusia lainnya atau tanpa kedua hak ini, hak asasi manusia lainnya akan sulit ditegakkan.[21]

---

[20] Jimly Asshidiqie, "Mengatur Kebebasan Berserikat dalam Undang-Undang", http://jimlyschool.com/read/analisis/274/mengatur-kebebasan-berserikat-dalam-undangundang/. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2015.

[21] H. Zainuddin Ali, *Filsafat Hukum*, Cet.4, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hlm.146

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengemukakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia yang harus dilindungi, dihormati dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan serta kecerdasan dan keadilan. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan bebas dari diskriminasi.

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Upaya pemerintah selanjutnya untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut,

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisihan industrial;
b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
e. sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh diberi hak oleh Undang-Undang untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Undang-Undang telah menentukan

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

bahwa serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Pasal 9 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun. Selanjutnya, Pasal 10 Undang-Undang tersebut menyatakan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengharuskan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat. Selanjutnya dalam Pasal 25 Undang-Undang tersebut menyatakan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Menurut Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial, serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Hak para pekerja untuk membentuk serikat pekerja juga ditentukan dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja berhak untuk mewakili para pekerja untuk memberikan saran kepada pengusaha dalam membuat peraturan perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh para pengurus dari serikat pekerja tersebut (Pasal 110 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain itu, serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan juga berhak untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha atau beberapa pengusaha (Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Pasal 119 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

"Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan."

Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

"Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut."

E. Ketentuan Mengenai Serikat Pekerja di Negara Malaysia

1. Menurut Konstitusi Federal Malaysia

Konstitusi Federal Malaysia pertama kali diundangkan pada tahun 1957, yaitu hukum tertinggi di Negara Malaysia. Setiap hukum yang menyimpang dari Konstitusi Federal Malaysia, maka dianggap tidak berlaku. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (1) Konstitusi Federal Malaysia:

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

"*This Constitution is the supreme law of the Federation and any law passed after Merdeka Day which is inconsistent with this Constitution shall, to the extent of the inconsistency, be void*"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Konstitusi ini adalah hukum tertinggi dari Federasi dan setiap peraturan setelah Hari Kemerdekaan yang tidak mengacu pada Konstitusi ini, menjadi tidak berlaku sejauh hal tersebut bertentangan"

Dalam Pasal 10 Konstitusi Federal Malaysia menyatakan bahwa :

"1) every citizen has the right to freedom of speech and expression;
2) all citizens have the right to assemble peaceably and without arms;
3) all citizens have the right to form associations".

Pasal 10 Konstitusi Federal Malaysia memberikan jaminan bahwa setiap warga negera mempunyai hak kebebasan berbicara dan berekspresi, semua warga negara mempunyai hak untuk berkumpul secara damai, semua warga negara mempunyai hak untuk membentuk serikat.

2. Menurut *Industrial Relation Act 1967*

Pasal 2 *Industrial Relation Act 1967* memberi pengertian serikat pekerja sebagai berikut :

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

"*Trade union means any trade union registered under any law relating to the registration of trade unions*"

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Serikat pekerja adalah serikat pekerja yang telah didaftarkan berdasarkan hukum yang berlaku mengenai pendaftaran serikat pekerja"

Kebebasan untuk berserikat juga ditentukan dalam Pasal 4 ayat (1) *Industrial Relation Act 1967* yang menjelaskan bahwa tidak ada seorangpun yang boleh mengganggu, membatasi atau memaksa pekerja atau pengusaha untuk menjalankan haknya untuk membentuk, memberikan informasi dan bergabung dalam suatu serikat pekerja dan berpartisipasi dalam tindakan hukum serikat pekerja tersebut.

Dalam Pasal 5 ayat (1) *Industrial Relation Act 1967* disebutkan bahwa :

"No employer or trade union of employers, and no person acting on behalf of an employer or such trade union shall –

a) impose any condition in a contract of employment seeking to restrain the right of a person who is a party to the contract to join a trade union, or to continue his membership in a trade union;
b) refuse to employ any person on the ground that he is or is not a member or an officer of a trade union;
c) discriminate against any person in regard to employment, promotion, any condition of employment or working conditions on the ground that he is or is not a member or officer of a trade union;

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

d) dismiss or threaten to dismiss a workman, injure or threaten to injure him in his employment or alter or threaten to alter his position to his prejudice by reason that the workman –

(i) is or proposes to become, or seeks to persuade any other person to become, a member or officer of a trade union; or

(ii) participates in the promotion, formation or activities of a trade union, or

e) induce a person to refrain from becoming or to cease or be a member or officer of a trade union by conferring of offering to confer any advantage on or by procuring of offering to procure any advantage for any person."

Kalimat tersebut diatas Penulis terjemahkan secara bebas, yaitu:

"Tidak ada pengusaha ataupun organisasi pengusaha dan tidak seorangpun yang bertindak mewakili pengusaha atau organisasi pengusaha untuk –

a) memaksakan suatu kondisi di dalam kontrak kerja untuk menghalangi hal dari seseorang yang merupakan pihak dari kontrak tersebut untuk bergabung dengan suatu serikat pekerja atau melanjutkan keanggotaannya dalam suatu serikat pekerja;
b) menolak untuk mempekerjakan seseorang atas dasar bahwa dia adalah anggota/pengurus atau bukan anggota/pengurus dari suatu serikat pekerja;
c) mendiskriminasi seseorang dalam hal perekrutan, promosi, kondisi pekerjaan, kondisi bekerja atas dasar bahwa dia adalah anggota/pengurus atau bukan anggota/pengurus dari suatu serikat pekerja;
d) memberhentikan atau mengancam untuk memberhentikan pekerja, melukai atau mengancam untuk melukai dalam pekerjaan pekerja dengan alasan bahwa pekerja tersebut –
   (i) melamar atau dilamar, atau mencari dukungan dari pekerja lain untuk menjadi anggota/pengurus dari suatu serikat pekerja;
   (ii) ikut serta dalam promosi, formasi atau aktivitas dari suatu serikat pekerja, atau
e) mempengaruhi seseorang menahan diri untuk menjadi anggota atau berhenti menjadi anggota dari suatu serikat pekerja dengan

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

berunding memberikan suatu keuntungan atau memberikan perolehan suatu keuntungan untuk seseorang"

3. **Menurut *Trade Union Act 1959***

Dalam Pasal 2A ayat (1) *Trade Union Act 1959*, serikat (*trade union*) diartikan sebagai asosiasi ataupun kombinasi dari pekerja atau pemberi kerja, di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak, dalam suatu perusahaan tertentu, pekerjaan atau industri atau dalam perusahaan, pekerjaan atau industri yang sejenis, baik pekerja tersebut sementara ataupun permanen dan mempunyai tujuan satu atau lebih untuk :

a) Pengaturan hubungan pekerja dengan pemberi kerja, dengan tujuan mendukung hubungan industrial yang baik antara pekerja dengan pemberi kerja, mendukung kondisi kerja dan menunjang ekonomi, status sosial atau menambah produktivitas;

b) Pengaturan hubungan antara pekerja dengan pekerja atau antara pemberi kerja dengan pemberi kerja;

c) Sebagai perwakilan baik pekerja ataupun pemberi kerja dalam perselisihan industrial;

d) Pelaksanaan atau menghadapi perselisihan industrial ataupun masalah yang berkaitan;

e) Pendukung atau pengorganisasi atau pendanaan dari mogok kerja ataupun penutupan perusahaan dalam perusahaan atau

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

industri atau penyedia pembayaran ataupun keuntungan lainnya bagi anggota ketika mogok kerja ataupun penutupan perusahaan;

Pasal 20 *Trade Union Act 1959* menyatakan sebuah serikat pekerja tidak mendapat perlindungan hak-hak, imunitas atau hak sebagai serikat pekerja yang terdaftar, kecuali apabila serikat tersebut terdaftar. Jika ada serikat pekerja yang tidak mendaftarkan diri atau jika pendaftaran serikat pekerja ditolak, ditarik atau dibatalkan, maka dilarang untuk terlibat dan berperan dalam perselisihan hubungan industrial atau mendukung, mengorganisir atau mendanai pemogokan atau memberikan gaji atau dukungan lainnya bagi para anggotanya selama mogok kerja.

Director General Of Trade Union dapat menolak untuk mendaftarkan serikat pekerja jika:

a. *Director General Of Trade Union* berpendapat bahwa serikat pekerja kemungkinan akan digunakan untuk tujuan yang melanggar hukum atau untuk tujuan bertentangan atau tidak sesuai dengan tujuan dan aturan;
b. Salah satu tujuan dari serikat pekerja adalah melanggar hukum;
c. *Director General Of Trade Union* tidak yakin bahwa serikat buruh telah memenuhi *Trade Union Act 1959*;

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

d. Serikat pekerja meliputi kelompok tertentu dari pekerja yang telah ada dan menurut *Director General Of Trade Union* duplikasi tersebut dapat menyebabkan persaingan antara dua serikat;

e. *Director General Of Trade Union* berpendapat bahwa tujuan, aturan dan konstitusi serikat pekerja bertentangan dengan *Trade Union Act 1959* atau peraturan-peraturan lainnya;

f. Nama serikat pekerja yang akan didaftarkan:

1) identik dengan serikat buruh lain atau hampir menyerupai nama serikat pekerja lain, sehingga menurut pendapat *Director General Of Trade Union*, hal tersebut dapat menipu publik atau anggota dari serikat pekerja lain; atau

2) nama tersebut tidak disetujui oleh *Director General Of Trade Union*, kecuali serikat pekerja mengganti nama yang dapat diterima oleh *Director General Of Trade Union*.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

F. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terdiri dari 2 (dua) kata dasar yaitu lindung dan hukum. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata lindung adalah:[22]

> "Lindung adalah menempatkan dirinya di bawah (di balik, di belakang) sesuatu supaya tidak terlihat atau tidak kena angin, panas dan sebagainya, sedangkan perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi."

Menurut Satjipto Rahardjo, kehadiran hukum dalam masyarakat berfungsi untuk mengadakan integrasi dan koordinasi kepentingan-kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain. Sehingga, hukum perlu melakukan koordinasi dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya.[23]

Menurut Philipus Hadjon, sarana perlindungan hukum (*rechsbescherming*) dapat ditinjau dari 2 (dua) hal, yakni perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif dapat ditempuh dengan 2 (dua) sarana yakni melalui sarana Peraturan Perundang-

---

[22] Pusat Bahasa, Departement Pendidikan Nasional Republik Indonesia, http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php, diunduh 29 Agustus 2013.

[23] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

Undangan dan melalui sarana perjanjian, sedangkan perlindungan hukum secara represif dapat ditempuh melalui jalur peradilan.[24]

Philipus Hadjon merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi Rakyat Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila, karena Pancasila adalah dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*.

Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechsstaat* serta *the rule of law* menciptakan sarananya, sehingga pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* atau *the rule of law*. Sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila."[25]

Teori perlindungan hukum ini dapat diimplementasikan dalam penegakan kebebasan berserikat bagi seluruh para pekerja baik di Negara Indonesia maupun Negara Malaysia, karena secara konstitusional kedua

---

[24] Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Cetakan 1, (Surabaya: Peradaban,2007), hlm. 3-5.

[25] *Ibid.,* hlm.18-19.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015

negara telah mengakui keadaan kebebasan berpendapat dan berserikat bagi para pekerja di masing-masing negara.

Rina Kusniati, Perlindungan Hukum terhadap Kebebasan Berserikat bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, 2015
UIB Repository (c) 2015