

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI PEKERJA DI INDONESIA DAN MALAYSIA

Siti Nurjanah
Rina Kusniati

Abstract

Everyone, including the government of a country needs to be aware of the importance of human rights as one as the natural right. One of them is the freedom to associate, including the freedom to associate for the employees. The intention of the author in this thesis is to make a review about provision of legal protection for employees in the State of Indonesia and Malaysia, in terms of providing fulfillment to employee's right, as one of human rights.

The methodology by author in this research is used the normative legal research based on comparative law. The data in this research is used secondary data obtained from the study of literature (library research). After the required data has been collected, it will be processed and analyzed to find the object of legal issues. Furthermore, the authors will provide a conclusion and describe the conclusion descriptively.

The result of this research indicates that the State of Indonesia and Malaysia already have provisions on freedom of association for employees. The difference between provisions of Indonesia State and Malaysia State is the Indonesian State has a firmer provision than the State of Malaysia, Indonesia also provide the better law protection for freedom of association for employees in the country.

Keyword : Unions, Indonesia, Malaysia.

A. Latar Belakang Masalah

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati yang bersifat universal.⁵³ Oleh karena itu, hak asasi manusia harus dilindungi, dipertahankan dan tidak boleh diabaikan, dikurangi ataupun dirampas oleh pihak manapun. Salah satu contoh hak asasi manusia yang harus dijamin menurut hukum adalah mengenai kebebasan berserikat.

Pengaturan mengenai kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia berasal dari hasil ratifikasi *ILO Convention No. 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* dan *ILO Convention No. 98 Concerning the*

⁵³Agus Santoso, *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta : Kencana Preneda Media Group, 2012), hlm. 138.

Application of the Principles of the Right to Organise and Collective Bargaining. Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Sedangkan Peraturan Perundang-Undangan di Negara Malaysia tidak melakukan ratifikasi terhadap kedua konvensi ILO tersebut diatas, tetapi perlindungan hukum terhadap hak berserikat bagi pekerja di Negara Malaysia tetap diakui melalui *Trade Union Act* 1959 yang telah mengalami amandemen terakhir pada tanggal 01 Januari 2006.

Meskipun kebebasan berserikat telah diakui di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, dewasa ini masih terdapat masalah dalam melaksanakan kebebasan berserikat dari kedua negara tersebut. Salah satunya kasus yang terjadi di Negara Indonesia adalah kasus yang terjadi di PT. Sri Rejeki Mebelindo yang dimana pimpinan perusahaan dari perseroan tersebut (Hariyanto Utomo Hidayat) melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 107 buruh yang aktif pada serikat pekerja dalam perusahaan yang dipimpin.⁵⁴

Dan kasus pekerja lainnya yang terjadi di Negara Malaysia yaitu kasus yang terjadi pada Putrajaya Holdings Sdn (anak perusahaan Petronas). Perusahaan ini berusaha untuk menghapus anggota dari serikat pekerja yang baru terbentuk yakni *Union of Employees in the Construction Industry*. Hal tersebut dilakukan setelah *Union of Employees in the Construction Industry* mengajukan permohonan untuk pengakuan pada 13 Maret, para pejabat Putrajaya Holdings Sdn memaksa 120 anggota *Union of Employees in the Construction Industry (UECI)* untuk mengundurkan diri dan kemudian akan dipekerjakan kembali sebagai karyawan outsourcing.⁵⁵

Bersadarkan hal tersebut, terdapat beberapa rumusan masalah yang di bahas dalam penelitian ini yaitu *pertama*, bagaimana persamaan dan perbedaan ketentuan mengenai kebebasan berserikat bagi pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia?, *kedua*, bagaimana penyelesaian permasalahan mengenai kebebasan berserikat bagi pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia?, *ketiga*, hukum di negara manakah yang lebih memberikan perlindungan hukum terhadap kebebasan berserikat bagi pekerja diantara hukum yang berlaku di Negara Indonesia dan Negara Malaysia?

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini, Penulis melakukan pengkajian dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Peraturan Perundang-Undangan masing-masing Negara yaitu *pertama*, bahan hukum primer yang terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan Peraturan Perundang-Undangan.

⁵⁴ <http://sbsinews.com/hukum/pasal-yang-mengantarkan-bos-ke-bui-karena-kekang-hak-berserikat-buruh/> diunduh pada tanggal 14 Februari 2015.

⁵⁵ <http://www.refworld.org/docid/4ea661f8c.html> diunduh pada tanggal 14 Februari 2015.

Kedua, Bahan hukum sekunder yang terdiri dari peraturan Perundang-Undangan yang digunakan sebagai bahan hukum primer beserta dengan penjelasannya, buku-buku literatur atau bacaan yang menjelaskan hukum ketenagakerjaan, hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, pendapat ahli yang berkompeten dengan penelitian peneliti, artikel atau tulisan dari para ahli dan sarana elektronik yang membahas permasalahan terkait. **Ketiga**, bahan hukum tersier yang terdiri dari kamus besar bahasa Indonesia dan kamus besar bahasa Inggris. Oleh sebab itu, maka metode penelitian yang digunakan oleh dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan perbandingan hukum serta penalaran secara deduktif. Deskriptif kualitatif dan perbandingan hukum.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Tinjauan Umum Tentang Organisasi Pekerja

Hak berserikat buruh secara universal telah diakui, salah satunya yaitu 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.

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).

Konvensi ILO No. 87 dan Konvensi ILO No. 98 secara universal memberikan prinsip dasar bagi buruh untuk melaksanakan hak berserikatnya melalui:⁵⁶

- 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;
- 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,

⁵⁶ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO*, Cet. 1, (Bandung : Karya Putra Darwati, 2012), hlm.124

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).⁵⁷

2. Persamaan Dan Perbedaan Ketentuan Mengenai Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Di Negara Indonesia Dan Malaysia

a. Persamaan Ketentuan Mengenai Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Malaysia

Untuk dapat mengidentifikasi persamaan ketentuan serikat pekerja di Negara Indonesia dan Malaysia, maka Peneliti meninjau dari sudut sebagai berikut :

1. Pengakuan Hak Para Pekerja Untuk Membentuk Serikat Pekerja

Negara Indonesia dan Negara Malaysia sama-sama memberikan pengakuan hak para pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Hal mana kedua negara tersebut telah mengakui hak serikat pekerja sebagai hak asasi dari para pekerja berdasarkan pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di masing-masing negara tersebut. Di Negara Indonesia, hal tersebut tampak dari isi perumusan :

- a) Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”
- b) Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga secara tidak langsung mengakui adanya hak pekerja/buruh untuk berserikat, yaitu dengan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- c) Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :
 - 1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
 - 2) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
 - 3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
 - 4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

⁵⁷ <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>. diunduh pada tanggal 10 Agustus 2015.

Negara Malaysia juga mengakui hak serikat pekerja sebagai hak dasar bagi para pekerja. Sebagaimana Pasal 4 ayat (1) *Industrial Relation Act 1967* menyatakan bahwa :

“Tidak ada seorangpun yang dapat mencampuri, menahan atau memaksa seorang pekerja atau pengusaha dalam melaksanakan haknya untuk membentuk dan membantu dalam pembentukan dan bergabung dengan serikat buruh serta untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang sah”.

Dalam Pasal 5 ayat (1) *Industrial Relation Act 1967* disebutkan hak-hak serikat pekerja sebagai berikut:

“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
 - (iii) mempengaruhi seseorang menahan diri untuk menjadi anggota atau berhenti menjadi anggota dari suatu serikat pekerja dengan berunding memberikan suatu keuntungan atau memberikan perolehan suatu keuntungan untuk seseorang”

2. Status Keabsahan Serikat Pekerja

Negara Indonesia dan Malaysia masing-masing telah menentukan persyaratan untuk mendirikan suatu serikat pekerja/buruh dalam Peraturan Perundang-Undangan masing-masing negara. Serikat pekerja/buruh di Negara Indonesia dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Setiap serikat pekerja yang baru terbentuk harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, hal ini dijelaskan dalam Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa anggaran dasar dari serikat pekerja sekurang-kurangnya harus memuat :

- 1) Nama dan lambang;
- 2) Dasar negara, asas dan tujuan;
- 3) Tanggal pendirian;
- 4) Tempat kedudukan;
- 5) Keanggotaan dan kepengurusan;
- 6) Sumber dan pertanggungjawaban keuangan, serta
- 7) Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Setiap serikat pekerja yang baru dibentuk wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Demikian juga setiap perubahan anggaran dasar dan rumah tangga wajib diberitahukan kepada Pemerintah.

Negara Malaysia juga memiliki ketentuan mengenai pendirian suatu serikat pekerja/buruh. Hal mana serikat pekerja yang ada di Malaysia juga harus didaftarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) *Trade Unions Act 1959* yaitu :

“Setiap serikat buruh yang dibentuk setelah Undang-Undang ini berlaku harus didaftarkan berdasarkan Undang-Undang ini dalam jangka waktu satu bulan terhitung dari tanggal serikat buruh itu dibentuk.”

Tanggal yang dimaksud tersebut ditentukan dalam Pasal 9 ayat (1) *Trade Unions Act 1959* yaitu :

“Berdasarkan tujuan dari Undang-Undang ini, tanggal terbentuknya suatu serikat pekerja adalah tanggal dimana para pekerja atau para pengusaha sepakat untuk bergabung atau membentuk suatu perkumpulan atau gabungan dari perusahaan, perdagangan, pekerjaan atau industri yang sama, baik sementara maupun permanen”.

Pasal 10 ayat (1) *Trade Unions Act 1959* menjelaskan bahwa setiap permintaan untuk pendaftaran dari perkumpulan, gabungan atau komunitas untuk menjadi serikat pekerja harus dilakukan kepada Direktur Jenderal Serikat Pekerja secara tertulis dan ditandatangani minimal 7 (tujuh) orang anggota atau pengurus dari serikat pekerja.

Pasal 10 ayat (2) *Trade Unions Act 1959* kembali dipertegas bahwa setiap permintaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikenakan biaya yang telah ditetapkan dan melampirkan salinan dari anggaran dasar yang telah ditandatangani oleh para anggota yang di dalamnya termuat :

- 1) Nama, pekerjaan dan alamat dari para anggota yang mengajukan permintaan;
- 2) Nama dari serikat pekerja dan alamat dari perusahaan induk;
- 3) Jabatan, nama, umur, alamat dan pekerjaan dari para pengurus serikat pekerja dan informasi terkait lainnya yang diminta oleh Direktur Jenderal Serikat Pekerja dalam kondisi tertentu.

3. Ruang Lingkup Serikat Pekerja

Ruang lingkup dari serikat pekerja di Negara Indonesia dan Malaysia kurang lebih memiliki persamaan yaitu dalam memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Selain itu, serikat pekerja juga berperan sebagai perwakilan dari para pekerja dalam hal penyelesaian perselisihan industrial.

Serikat pekerja/buruh di Negara Indonesia menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu 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.

Kemudian Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjelaskan bahwa fungsi dari serikat pekerja adalah :

- a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- d) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
- e) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Sama halnya dengan Negara Indonesia, ketentuan yang berlaku di Malaysia, dinyatakan dalam Pasal 2 *Trade Unions Act 1959* yang dimaksud dengan serikat pekerja (*Trade Union*) adalah :

“Setiap asosiasi atau kombinasi pekerja atau pengusaha, menjadi pekerja yang tempat kerjanya di Semenanjung Malaysia, Sabah atau Sarawak atau pengusaha mempekerjakan pekerja di Semenanjung Malaysia, Sabah atau Sarawak, dengan ketentuan :

- 1) Dalam setiap perusahaan, perdagangan, pekerjaan atau industri tertentu atau dalam setiap transaksi, pekerjaan atau industri yang sama;
- 2) Baik sementara maupun permanen;
- 3) Memiliki salah satu objek atau lebih dari objek berikut :
 - (i) Peraturan hubungan antara pekerja dan pengusaha dengan tujuan mempromosikan hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha, meningkatkan kondisi kerja pekerja atau meningkatkan status ekonomi dan sosial mereka atau meningkatkan produktivitas;
 - (ii) Peraturan hubungan antara pekerja dan pekerja, atau antara pengusaha dan

pengusaha;

(iii)Perwakilan baik pekerja maupun pengusaha dalam sengketa perdagangan;

(iv)Promosi atau organisasi atau pembiayaan dari pemogokan atau penutupan dalam setiap perdagangan atau industri atau pemberian gaji atau manfaat lain bagi para anggotanya selama pemogokan atau penutupan.

b. Perbedaan Ketentuan Mengenai Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Malaysia

Identifikasi perbedaan ketentuan serikat pekerja di Negara Indonesia dan Malaysia, Peneliti mengkaji dari sudut :

1. Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam Peraturan Perundang-Undangan Negara Indonesia, tujuan serikat ialah untuk memperbaiki kesejahteraan anggotanya atau pekerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, serikat harus bersifat terbuka dalam menerima anggota dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar aliran politik, agama, etnis atau gender sebagaimana yang telah dinyatakan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Selain aturan mengenai serikat harus bersifat terbuka, Negara Indonesia terdapat beberapa pembatasan ataupun aturan yang membahas tata cara seseorang dapat diterima sebagai pekerja/buruh yang dinyatakan dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai pekerja anak. Dalam pasal ini menjelaskan bahwa anak paling sedikit berusia 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Dalam hal ini terlihat dimana batasan bahwa seorang pekerja dapat dikatakan pekerja jika seseorang tersebut tidak lagi dianggap anak. Yang dianggap anak dalam hal ini adalah seseorang yang berusia 13 (tiga belas) tahun, seseorang yang berusia di bawah 13 (tiga belas) tahun dilarang untuk bekerja dalam bentuk apapun.

Berbeda dengan Peraturan Perundang-Undangan di Negara Malaysia, pekerja dianggap sebagai anggota di bawah umur dan dapat menjadi anggota serikat pekerja jika seseorang tersebut berusia di atas 16 (enam belas) dan di bawah 21 (dua puluh satu) tahun. Pekerja bawah umur sebagaimana dimaksud tersebut dapat menikmati seluruh hak-hak yang dapat dinikmati oleh anggota serikat pekerja umum lainnya kecuali ditentukan lain dalam Peraturan serikat pekerja tersebut bagi para pekerja bawah umur, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 26 ayat (1) *Trade Unions Act 1959*.

Pembatasan keanggotaan serikat pekerja juga dilakukan oleh Peraturan Malaysia dimana jika seseorang tidak dipekerjakan dalam suatu perusahaan, perdagangan, atau industri tidak dapat bergabung, menjadi anggota atau diterima atau mempertahankan anggota dari suatu serikat pekerja yang telah didaftarkan, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 26 ayat (1A) *Trade Unions Act 1959*. Dalam Peraturan tersebut juga terdapat pembatasan bagi anggota yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun

sebagaimana ditentukan dalam Pasal 26 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut :
“Seorang anggota dari serikat pekerja yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun tidak berhak untuk memberikan suara dari hal-hal sebagai berikut:

- (a) Mogok kerja dan penutupan dan segala hal yang terkait;
- (b) Pembebanan atas pemungutan retribusi;
- (c) Pembubaran serikat pekerja atau federasi serikat pekerja yang terkait;
- (d) Amandemen peraturan serikat pekerja dimana amandemen tersebut menghasilkan penambahan tanggung jawab para anggota untuk berkontribusi atau berkurangnya keuntungan bagi anggota di dalamnya.

Dalam Pasal 27 ayat (1) *Trade Unions Act 1959* menjelaskan bahwa pegawai publik tidak dapat bergabung menjadi anggota dari serikat pekerja atau diterima menjadi anggota dari serikat pekerja.

2. Kewenangan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Di Negara Indonesia, serikat pekerja/buruh memiliki kewenangan penuh untuk menyarankan kepentingan para anggotanya serta berwenang mewakili pandangan, pendapat dan kemauan mereka. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh harus mengupayakan agar mempunyai sebanyak mungkin pekerja yang ingin menjadi anggotanya, membayar iuran dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja. Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak untuk :

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- 2) Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- 3) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Kewenangan serikat pekerja di Negara Malaysia diatur dalam *Trade Unions Act 1959*. Dalam Pasal 20 *Trade Unions Act 1959* menyatakan bahwa :

“Suatu serikat pekerja yang tidak didaftarkan tidak dapat menikmati hak-hak, kekebalan maupun keistimewaan dari suatu serikat pekerja yang telah terdaftar, kecuali serikat pekerja tersebut terdaftar”.

“Hak yang dimaksud tersebut diatas adalah kekebalan terhadap perkara perdata dalam keadaan tertentu. Dalam Pasal 21 *Trade Unions Act 1959* menyatakan bahwa :

“Tidak ada gugatan atau proses hukum lainnya yang harus dipertahankan dalam pengadilan sipil terhadap serikat pekerja yang terdaftar maupun setiap pejabat atau daripadanya anggota sehubungan dengan tindakan yang dilakukan mengingat kelanjutan dari sengketa perdagangan yang anggota dari serikat pekerja adalah pihak dari tempat tindakan tersebut yang menyebabkan beberapa orang lainnya untuk memutus kontrak kerja atau bahwa itu adalah gangguan pada perdagangan,

bisnis atau kerja dari beberapa orang lain atau dengan hak orang atau badan lain untuk membuang modalnya atau tenaga kerja atas kehendaknya sendiri”.

Serikat pekerja/serikat buruh juga memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kerugian yang dijelaskan dalam Pasal 22 ayat (1) *Trade Unions Act 1959* yang berbunyi sebagai berikut

“Suatu gugatan terhadap serikat pekerja yang terdaftar maupun terhadap anggota atau petugas daripadanya atas nama diri sendiri dan semua anggota lain dari serikat pekerja sehubungan dengan tindakan merugikan yang diduga telah dilakukan oleh atau atas nama serikat pekerja tidak akan dipertimbangkan oleh pengadilan”.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan ketentuan mengenai kewenangan yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh di Negara Indonesia dan Malaysia tersebut terletak pada ketentuan pelaksanaannya, yakni serikat pekerja/serikat buruh di Negara Indonesia dan Malaysia memiliki pengaturan mengenai pembatasan kewenangan yang berbeda di masing-masing negaranya.

3. Keuangan dan Harta Kekayaan dalam Serikat Pekerja

Keuangan dan harta kekayaan dari serikat pekerja di Negara Indonesia diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang dimana keuangan serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja bersumber dari :

- 1) Iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga;
- 2) Hasil usaha yang sah; dan
- 3) Bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Dalam hal bantuan pihak lain berasal dari luar negeri, pengurus serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dimana dana tersebut digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pengurus bertanggungjawab dalam penggunaan/pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja. Pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang bersangkutan.

Berbeda dengan Negara Indonesia, tujuan penggunaan harta kekayaan serikat pekerja di Negara Malaysia diatur dalam Pasal 50 *Trade Unions Act 1959*, iuran anggota tersebut dibatasi untuk penggunaan sebagai berikut :

- 1) Pembayaran gaji, upah dan biaya kepada pengurus dan pekerja dari serikat pekerja;
- 2) Pembayaran biaya administrasi dan biaya dari serikat pekerja termasuk audit

- dari laporan kekayaan serikat pekerja;
- 3) Upaya hukum dimana serikat pekerja atau anggota dari serikat pekerja tersebut menjadi salah satu pihak dari upaya untuk melindungi hak-hak serikat pekerja atau anggotanya;
 - 4) Biaya yang timbul untuk penyelesaian perkara internal serikat pekerja;
 - 5) Memimpin sengketa perdagangan yang melibatkan serikat pekerja atau anggotanya.
 - 6) Kompensasi kepada anggota serikat pekerja untuk kerugian yang timbul dari sengketa perdagangan (contohnya upah mogok kerja);
 - 7) Upah kepada anggota serikat pekerja dan tanggungannya karena kematian, sakit di hari tua, kecelakaan atau penggangguran;
 - 8) Pembayaran biaya transportasi untuk anggota serikat pekerja yang menghadiri pertemuan yang berhubungan dengan serikat pekerja dan pengeluaran biaya pembangunan serta pemeliharaan federasi serikat pekerja;
 - 9) Penerbitan dan penyebaran jurnal dari serikat pekerja, majalah, koran atau literatur lainnya;
 - 10) Acara sosial, olahraga, pendidikan dan amal yang diadakan oleh serikat pekerja;
 - 11) Pembayaran premi asuransi yang telah disetujui oleh Direktur Jenderal Serikat Pekerja.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 51 dan 52 *Trade Union Act 1959*, keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh dilarang digunakan untuk pembayaran dari denda atau penalti yang dibebankan kepada seseorang akibat putusan pengadilan atau pembayaran untuk membantu partai-partai politik.

3. Penyelesaian Permasalahan Mengenai Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia

a. Permasalahan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Negara Indonesia

Permasalahan mengenai serikat pekerja/serikat buruh yang paling populer di Negara Indonesia adalah pada kasus Perseroan Terbatas Sri Rejeki Mebelindo. Hariyanto Utomo Hidayat (Direktur PT. Sri Rejeki Mebelindo) melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 107 pekerja/buruh yang aktif pada serikat pekerja/serikat buruh dalam perseroan tersebut. Kasus ini bermula dari tuntutan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh agar perusahaan melakukan pemenuhan hak atas pembayaran upah minimum, hak cuti melahirkan dan hak pesangon atas pekerja yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Para pekerja yang telah mendapatkan advokasi dari pengurus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) melakukan tuntutan kepada pihak perusahaan dan membentuk serikat pekerja/serikat buruh.⁵⁸ Serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk tersebut

⁵⁸ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4e3cec56a1fcd/bayar-upah-rendah-pengusaha-menanti-vonis> diunduh tanggal 25 April 2015.

didaftarkan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan pada awal tahun 2009. Atas pendaftaran tersebut, dibentuk susunan serikat pekerja/serikat buruh yang berisi pekerja/buruh dari perusahaan yang dipimpin oleh Hariyanto Utomo Hidayat. Laporan pembentukan susunan kepengurusan serikat pekerja tersebut disampaikan kepada Hariyanto Utomo Hidayat sebagai bentuk laporan dan pemberitahuan kepada perusahaan.⁵⁹ Setelah mengetahui hal tersebut, ia meminta agar serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk pada perusahaan yang ia pimpin segera dibubarkan karena tidak terlebih dahulu meminta izin kepadanya.

Peringatan tersebut ditujukan kepada ketua serikat pekerja/serikat buruh yang terpilih dengan mengancam akan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Namun ancaman tersebut tidak diindahkan oleh ketua serikat pekerja beserta seluruh anggota serikat pekerja. Pertemuan untuk melakukan negosiasi selalu mengalami jalan buntu. Akibat tidak terdapat kesepakatan dari negosiasi, Hariyanto Utomo Hidayat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja/buruh yang aktif dalam serikat pekerja/serikat buruh yaitu sebanyak 107 pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan.⁶⁰

Pemutusan hubungan kerja tersebut ditanggapi oleh pekerja/buruh. Pekerja/buruh melaporkan Hariyanto Utomo Hidayat ke pihak berwajib karena dianggap menghalangi hak pekerja/buruh untuk berserikat. Pada tanggal 14 Juli 2011, Hariyanto Utomo Hidayat dituntut 1 tahun oleh Jaksa Penuntut Umum karena dianggap telah melanggar Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tuntutan tersebut diputus oleh Pengadilan Negeri Bangil pada tanggal 15 Agustus 2011 dengan hukuman penjara selama 1 tahun.⁶¹ Tidak terima atas Putusan Hakim Pengadilan Negeri tersebut, Hariyanto Utomo Hidayat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Jawa Timur. Namun upaya mendapatkan keringanan hukuman tersebut tidak tercapai karena dan memberikan tambahan hukuman menjadi 1 tahun 6 bulan penjara ditambah denda sebesar Rp 250.000.000 (dua ratus lima puluh juta rupiah) subsidiar 6 bulan kurungan. Putusan banding tersebut kemudian diajukan kasasi oleh Hariyanto Utomo Hidayat ke Mahkamah Agung. Senada dengan Putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi Jawa Timur, Mahkamah Agung dalam putusan kasasinya menolak permohonan kasasi Hariyanto Utomo Hidayat sehingga hukuman yang diterimanya adalah penjara selama 1 tahun 6 bulan dan denda sebesar Rp 250.000.000 (dua ratus lima puluh juta rupiah).⁶²

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upaya pemerintah melalui penegakan hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hak kepada para pekerja/buruh untuk berserikat.

⁵⁹ <http://m.berdikarionline.com/kabar-rakyat/20141027/pengusaha-dibui-karena-larang-buruh-berserikat.html> diunduh tanggal 25 April 2015.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Ibid.*

b. Permasalahan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Negara Malaysia

Dalam penelitian ini, Penulis mengambil permasalahan pada Putrajaya Holding Sdn yang merupakan anak perusahaan Petronas. Pekerja pada perusahaan tersebut membentuk suatu serikat pekerja/serikat buruh yang diberi nama *Union of Employees in the Construction Industry*. Putrajaya Holding Sdn memaksa para pekerja yang aktif dalam *Union of Employees in the Construction Industry* untuk mengundurkan diri dan akan dipekerjakan kembali sebagai karyawan outsourcing.⁶³

Sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 20 *Industrial Act 1967* di Negara Malaysia, suatu serikat pekerja harus terdaftar terlebih dahulu agar memperoleh perlindungan hukum sebagai sebuah serikat pekerja dari pemerintah.

Namun dalam keadaan tersebut seharusnya serikat pekerja yang bermaksud akan dibentuk oleh pekerja pada perusahaan Putrajaya Holding Sdn dapat melakukan upaya tuntutan hukum terhadap Putrajaya Holding Sdn berdasarkan Pasal 4 ayat (1) *Industrial Relations Act 1967* yang menegaskan bahwa tidak ada seorangpun yang boleh mengganggu, membatasi atau memaksa partisipasi serikat pekerja. Selanjutnya, Pasal 5 ayat (1) *Industrial Relations Act 1967* memberikan penegasan mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja dalam serikat pekerja.

Dari studi kepustakaan yang didapatkan oleh Penulis, tidak mendapatkan tindakan dari *Union of Employees in the Construction Industry* dan Pemerintah Negara Malaysia atas pemecatan tersebut. Dari pemahaman yang dilakukan oleh Penulis terhadap Peraturan mengenai Hukum Ketenagakerjaan di Negara Malaysia, hal tersebut sangat lumrah, karena Pemerintah Negara Malaysia hanya mengakui eksistensi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar. Oleh karena itu, pemerintah tidak memiliki kewenangan untuk memberikan intervensi kepada Putrajaya Holding Sdn atas memecat pekerja/buruh yang mengajukan pengakuan atas *Union of Employees in the Construction Industry*. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan bagi *Union of Employees in the Construction Industry* untuk mengajukan tuntutan kepada Putrajaya Holding Sdn, karena telah melanggar hak mereka untuk berserikat dan berorganisasi.

4. Negara yang Lebih Baik dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja

Dalam penelitian ini, Penulis mencoba mengkaji konsistensi masing-masing negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk berserikat berdasarkan kesesuaian antara Peraturan Perundang-Undangan dan pelaksanaan peraturan dari masing-masing Negara, yakni:

A. Ketentuan Hukum Yang Lebih Baik Ditinjau Berdasarkan Persamaan Ketentuan Serikat Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia

Tinjauan persamaan ketentuan serikat pekerja di Indonesia dan Malaysia, yakni mengenai pengakuan serikat pekerja, status keabsahan serikat pekerja dan ruang lingkup serikat pekerja. Dari ketiga tinjauan persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Negara Indonesia dan Negara Malaysia telah sama-sama memberikan

⁶³ <http://www.refworld.org/docid/4ea661f8c.html> diunduh tanggal 25 April 2015.

pengaturan khusus mengenai serikat pekerja di masing-masing negara.

Berkaitan dengan tinjauan tersebut, Penulis menganggap ketentuan persamaan mengenai serikat pekerja di Negara Indonesia memiliki pengaturan yang lebih baik jika ditinjau dari sudut pandang hukum internasional, yakni konvensi yang dikeluarkan oleh *Internasional Labor Organization* (ILO). Adapun konvensi yang telah di terbitkan ILO yakni Konvensi No 98.

Konvensi tersebut secara konsisten telah diatur dalam ketentuan di Negara Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hal ini dapat diketahui dari pertimbangan pembentukan Undang-Undang yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa ketentuan di Negara Indonesia bisa dianggap lebih baik karena ditinjau dari sudut pandang hukum international, karena Negara Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO mengenai kebebasan berserikat, sedangkan pengaturan serikat pekerja di Malaysia tidak melakukan ratifikasi terhadap konvensi ILO mengenai kebebasan berserikat.

B. Ketentuan Hukum Yang Lebih Baik Ditinjau Berdasarkan Perbedaan Ketentuan Serikat Pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia

Tinjauan perbedaan ketentuan serikat pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia adalah mengenai keanggotaan serikat pekerja, kewenangan serikat pekerja dan keuangan serikat pekerja. Negara Indonesia dan Negara Malaysia secara keseluruhan telah memberikan perlindungan terhadap serikat pekerja di masing-masing negara.

Di Negara Indonesia, serikat pekerja diberikan kewenangan yang lebih luas daripada serikat pekerja di Negara Malaysia. Hal ini dapat dibuktikan dari ketentuan mengenai kewenangan serikat pekerja dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu memberikan hak bagi serikat pekerja untuk berserikat dan berorganisasi. Sedangkan kewenangan serikat pekerja dalam Pasal 22 ayat (1) *Trade Unions Act 1959* seringkali terkendali dengan syarat serikat pekerja yang harus terdaftar terlebih dahulu. Syarat dari ketentuan tersebut memberikan indikator inkonsistensi hukum Malaysia dalam memberikan perlindungan hukum bagi serikat pekerja di negaranya.

Sehingga berdasarkan tinjauan perbedaan ketentuan serikat pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, Penulis menyimpulkan bahwa ketentuan di Negara Indonesia memiliki pengaturan yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan pengakuan dan konsistensi ketentuan di Negara Indonesia berdasarkan Konvensi ILO No. 98.

C. Ketentuan Hukum Yang Lebih Baik Berdasarkan Penyelesaian Permasalahan Serikat Pekerja di Indonesia dan Malaysia

Penerapan Undang-Undang dari masing-masing negara, Negara Indonesia secara tegas telah memberikan perlindungan bagi serikat pekerja. Terbukti dari penegakan hukum dalam kasus Hariyanto Utomo Hidayat pada Pengadilan Negeri Bangil hingga Putusan Kasasi dari Mahkamah Agung. Penegakan tersebut sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) Konvensi ILO Nomor 98 yang menegaskan bahwa pekerja harus mendapatkan perlindungan dari tindakan-tindakan anti serikat buruh seperti mensyaratkan kepada pekerja untuk tidak berpartisipasi dalam suatu serikat buruh, hal mana pelanggaran atas partisipasi pekerja akan berdampak pada pemberhentian atau merugikan buruh yang berpartisipasi dalam serikat buruh.

Namun di Negara Malaysia, Putrajaya Holding Sdn hanya berujung pada permasalahan yang terjadi pada pekerja yang telah berstatus karyawan tetap dijadikan karyawan outsourcing. Keadaan serikat pekerja di perusahaan tersebut yang belum terdaftar menjadikan hak-hak pekerja tidak dapat dilindungi oleh Peraturan Perundang-Undangan di Negara Malaysia. Sebagaimana dalam Pasal 2 *Industrial Relation Act 1967* memberikan pengertian serikat pekerja adalah serikat pekerja yang telah didaftarkan berdasarkan hukum yang berlaku mengenai pendaftaran. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 20 *Trade Unions Act 1959* yang menyatakan bahwa :

“Suatu serikat pekerja yang tidak didaftarkan tidak dapat menikmati hak-hak, kekebalan maupun keistimewaan dari suatu serikat pekerja yang telah terdaftar, kecuali serikat pekerja tersebut terdaftar”.

Oleh karena itu, pekerja yang bermaksud mendirikan serikat pekerja di Putrajaya Holding Sdn tidak dapat dilindungi berdasarkan *Trade Unions Act 1959* sebagai ketentuan mengenai serikat pekerja di Negara Malaysia. Meskipun pada dasarnya, serikat pekerja pada Putrajaya Holding Sdn dapat mengajukan tuntutan kepada perusahaan dan pemerintah atas dilanggarnya hak berserikat berdasarkan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 5 ayat (1) *Industrial Relations Act 1967*.

Berbeda dengan Negara Indonesia yang memberikan kebebasan yang lebih kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja. Sehingga berdasarkan uraian penyelesaian masalah serikat pekerja di Negara Indonesia dan Negara Malaysia, Penulis menyimpulkan bahwa ketentuan mengenai serikat pekerja di Negara Indonesia memiliki penyelesaian permasalahan serikat pekerja yang lebih baik dari pada Negara Malaysia.

Atas tinjauan-tinjauan dan uraian yang telah dijelaskan diatas, Penulis berpendapat bahwa Negara Indonesia memiliki pengaturan yang lebih baik daripada Negara Malaysia. Hal ini didorong oleh konsistensi peraturan dan pelaksanaan kebebasan berserikat pada serikat pekerja Negara Indonesia pada ketentuan Konvensi ILO.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya, Penulis menarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian

pada penulisan jurnal ini, sebagai berikut :

1. Ketentuan mengenai serikat pekerja di Negara Indonesia secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sedangkan ketentuan mengenai serikat pekerja di Negara Malaysia pada umumnya diatur dalam *Industrial Relation Act 1967* dan khususnya diatur dalam *Trade Unions Act 1959*. Adapun persamaan penerapan hukum dari kedua negara tersebut yaitu mengenai pengakuan hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja, status keabsahan serikat pekerja dan ruang lingkup serikat pekerja. Sedangkan perbedaan penerapan hukum dari kedua negara adalah mengenai keanggotaan serikat pekerja, kewenangan serikat pekerja dan harta kekayaan dalam serikat pekerja.
2. Kedua negara secara preventif, yakni melalui Peraturan Perundang-Undangan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja, namun Peraturan Perundang-Undangan tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda dalam memberikan perlindungan hukum.
3. Ketentuan mengenai serikat pekerja di Negara Indonesia memberikan perlindungan hukum yang lebih baik kepada serikat pekerja dalam menjalankan peran dan kewenangannya. Hal tersebut dikarenakan ketentuan serikat pekerja di Negara Indonesia lebih menyebutkan secara umum berdasarkan ketentuan dalam konvensi ILO, yakni perlindungan terhadap hak berorganisasi dan membentuk serikat serta larangan adanya pihak-pihak yang menghalangi hak-hak para pekerja untuk berorganisasi dan berserikat. Selain itu, Negara Indonesia juga dengan tegas pernah menghukum pengusaha yang menghalangi pekerja untuk membentuk serikat pekerja sebagaimana yang terjadi pada Hariyanto Utomo Hidayat sebagai Direktur Perseroan Terbatas Sri Rejeki Mebelindo.

Daftar Pustaka

Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO*, Cet. 1, (Bandung : Karya Putra Darwati, 2012), hlm.124
Agus Santoso, *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta : Kencana Preneda Media Group, 2012), hlm. 138

<http://www.refworld.org/docid/4ea661f8c.html> diunduh tanggal 25 April 2015.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4e3cec56a1fcd/bayar-upah-rendah-pengusaha-menanti-vonis> diunduh tanggal 25 April 2015.

<http://m.berdikarionline.com/kabar-rakyat/20141027/pengusaha-dibui-karena-larang-buruh-berserikat.html> diunduh tanggal 25 April 2015.

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

<http://sbsinews.com/hukum/pasal-yang-mengantarkan-bos-ke-bui-karena-kekang-hak-berserikat-buruh>/diunduh pada tanggal 14 Februari 2015.

<http://www.refworld.org/docid/4ea661f8c.html> diunduh pada tanggal 14 Februari 2015.

.