

Analisis Yuridis Hak Berserikat Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Miftahul Huda¹; Mulyanto^{2*}

¹Universitas Putera Batam Indonesia; ²Universitas Ibnu Sina Batam Indonesia

*Penulis Koresponden, email: 1199hudan@gmail.com

Diterima: 07-08-2025

Disetujui: 02-09-2025

Abstrak

Perlindungan konstitusional serta hukum di Indonesia menjamin kebebasan pekerja mendirikan serikat, yang merupakan hak asasi manusia dasar. Mengkaji regulasi dan pelaksanaan hak pekerja untuk berserikat melalui perspektif perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, ialah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk kendala dalam penerapannya, tulisan ini bertujuan menarik kesimpulan. Riset ini menggunakan sumber hukum primer, sekunder, serta tersier yang diperoleh melalui telaah pustaka guna melakukan riset hukum normatif dengan pendekatan yuridis dan konseptual. Berdasarkan temuan, hak berserikat di Indonesia memiliki dasar hukum internasional dan nasional yang kuat, termasuk kesesuaian kemudian No.98. Meski begitu, permasalahan seperti pembubaran paksa serikat, kurangnya wawasan pekerja, kemudian lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan menghambat pelaksanaan hak tersebut. Demi menjamin pelaksanaan hak berserikat yang efektif serta adil, peningkatan dukungan pemerintah, penegakan hukum, serta kapasitas serikat pekerja sangat diperlukan.

Kata Kunci: Hak Berserikat, Hukum Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan Industrial

Abstract

Constitutional and legal protection in Indonesia guarantees workers' freedom to form unions, a fundamental human right. This paper aims to draw conclusions by examining the regulation and implementation of workers' right to organize through the perspective of Indonesian labor legislation, namely Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, including the obstacles to its implementation. This research utilizes primary, secondary, and tertiary legal sources obtained through a literature review to conduct normative legal research using a juridical and conceptual approach. Based on the findings, the right to organize in Indonesia has a strong basis in international and national law, including the conformity with Law No. 98. However, problems such as forced union dissolution, workers' lack of insight, and weak enforcement of labor laws hinder the implementation of this right. To ensure the effective and fair implementation of the right to organize, increased government support, law enforcement, and union capacity are essential.

Keywords: Right to Association, Employment Law, Trade Unions, Law Number 13 of 2003, Industrial Relations

Pendahuluan

Hak untuk berserikat sebagai hak asasi manusia yang diakui secara internasional memberikan kesempatan bagi individu untuk bergabung, membentuk, atau memilih tidak tergabung dalam kelompok demi mencapai tujuan bersama (Susanto 2016). Kebebasan berserikat menjadi instrumen utama dalam menyeimbangkan kepentingan antara pengusaha dengan tenaga kerja dalam hubungan industrial. Melalui serikat pekerja, para buruh dapat memperjuangkan hak normatif, kondisi kerja yang lebih baik, kemudian negosiasi bersama yang lebih adil (Khakim 2018).

Di Indonesia, kebebasan berserikat dijamin oleh konstitusi sekaligus diatur oleh regulasi sektoral. Pasal 28E ayat (3) UUD RI Tahun 1945 menegaskan hak setiap orang atas kebebasan berorganisasi, berkumpul, serta menyatakan pendapat (UUD 1945 Pasal 28 E Ayat 3). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menambahkan aturan pada Pasal 104 yang menyatakan para pekerja berhak mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 104), sedangkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur tata cara, hak, kewajiban, serta perlindungan hukum bagi serikat (Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 5).

Konvensi Organisasi Buruh Internasional No. 87 tahun 1948 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Membentuk Organisasi serta No. 98 tahun 1949 tentang Hak untuk Membentuk Organisasi dan Perundingan Bersama menjadi dasar prinsip yang telah diakui oleh Indonesia terkait hak berserikat (International Labour Organization). UU No. 18 Tahun 1956 meratifikasi Konvensi 98, kemudian walau Konvensi No. 87 belum diratifikasi oleh Indonesia, banyak isinya sudah terintegrasi dalam peraturan nasional (Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 98).

Namun demikian, meskipun secara normatif hak berserikat telah diatur secara komprehensif, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Praktik union busting, intimidasi terhadap pengurus

serikat, rendahnya tingkat kesadaran pekerja akan pentingnya berserikat, dan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi hambatan yang nyata (HAM, 2022). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dan realitas empiris, yang menuntut analisis yuridis lebih mendalam guna menemukan solusi yang tepat.

Penelitian ini menekankan bahwa hak berserikat tidak hanya sekadar hak normatif dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan hak konstitusional pekerja yang bersumber dari UUD 1945 dan instrumen HAM internasional. Penelitian ini menghadirkan analisis kritis mengenai sejauh mana UU No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan efektif terhadap hak berserikat, termasuk identifikasi kelemahan norma, tumpang tindih regulasi, maupun potensi pelanggaran hak oleh pemberi kerja atau negara. Penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi menawarkan gagasan pembaruan hukum (legal reform) agar pengaturan hak berserikat pekerja lebih sesuai dengan prinsip keadilan, demokrasi industrial, serta standar internasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tulisan ini akan menganalisis hak berserikat pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, dengan fokus pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, sekaligus mengevaluasi implementasi kemudian halangan yang dihadapi Ketika pelaksanaannya. Memberikan pemahaman yang lebih jelas bagi pekerja, serikat buruh, dan pengusaha mengenai batasan, kewajiban, serta perlindungan hukum terhadap hak berserikat. Menjadi masukan bagi pembuat kebijakan (legislator maupun pemerintah) dalam mengevaluasi efektivitas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya terkait perlindungan hak berserikat. Dapat menjadi rujukan praktis dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perselisihan hak berserikat di lembaga peradilan hubungan industrial.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Tata Negara, dengan menyoroti secara mendalam hak berserikat pekerja dalam kerangka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menjadi bahan kajian akademis bagi peneliti, mahasiswa, maupun praktisi hukum untuk memahami bagaimana hak berserikat diposisikan sebagai hak konstitusional

pekerja yang dijamin oleh UUD 1945 serta implementasinya dalam regulasi nasional.

Metode

Riset ini menggunakan metodologi riset hukum normatif dengan menggabungkan pendekatan yuridis serta konseptual. Pendekatan tersebut dipilih sebab fokus utama riset menyoroti ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan ketenagakerjaan Indonesia lain yang mengatur kebebasan pekerja dalam mendirikan serikat (Marzuki 2017).

Riset mengaplikasikan deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis ketentuan hukum yang berlaku serta menganalisis penerapannya dalam praktik. Penelitian deskriptif-analitis memungkinkan peneliti untuk memaparkan aturan-aturan hukum secara detail, kemudian mengevaluasi sejauh mana aturan tersebut diimplementasikan dalam hubungan industrial di Indonesia (Soekanto 2014).

Kajian pustaka dilakukan dengan menelaah regulasi, karya ilmiah, laporan dari lembaga terkait, kemudian sumber resmi dari organisasi internasional seperti Organisasi Buruh Internasional (ILO) sebagai bahan pengumpulan sumber hukum (Marzuki 2017). Dalam penelitian ini, sumber primer yang digunakan meliputi berbagai peraturan perundang-undangan dan instrumen hukum yang menjadi dasar pengaturan hak berserikat pekerja di Indonesia. UUD NRI 1945 menjadi landasan utama, khususnya Pasal 28E ayat (3) yang menjamin kebebasan berserikat dan Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan hak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum pokok dalam mengatur hubungan kerja termasuk hak berserikat. Untuk memperkuat aspek kelembagaan serikat pekerja, penelitian ini juga menggunakan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di samping itu, instrumen internasional juga menjadi rujukan penting, antara lain Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, serta Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang

Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, yang telah diratifikasi Indonesia. Peraturan pelaksana seperti peraturan pemerintah maupun keputusan menteri ketenagakerjaan terkait serikat pekerja juga digunakan untuk melengkapi analisis yuridis.

Sementara itu, sumber sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur hukum, buku, jurnal ilmiah, serta dokumen resmi yang relevan. Beberapa literatur penting antara lain karya Zainal Asikin berjudul Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (2016), Ridwan Syahrani dalam Hukum Perburuhan di Indonesia (2010), serta M. Sinungan Manulang dalam Pokok-pokok Hukum Perburuhan Indonesia (2015) yang membahas secara mendalam perkembangan hukum perburuhan. Penelitian ini juga merujuk pada jurnal-jurnal akademik seperti *Ius Quia Iustum*, *Jurnal Konstitusi*, dan *Mimbar Hukum* yang banyak memuat kajian tentang hak berserikat dan kebebasan berorganisasi dalam perspektif hukum nasional maupun internasional. Selain itu, laporan resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan, data Badan Pusat Statistik (BPS), serta laporan International Labour Organization (ILO) terkait kondisi ketenagakerjaan dan kebebasan berserikat di Indonesia turut dijadikan bahan analisis. Tidak kalah penting, penelitian terdahulu dalam bentuk tesis, disertasi, maupun artikel ilmiah dari berbagai perguruan tinggi juga digunakan untuk memperkaya perspektif akademis mengenai isu kebebasan berserikat pekerja di Indonesia.

Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, yakni mengkaji dan menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku, menghubungkannya dengan doktrin dan literatur, serta membandingkan norma hukum dengan realitas pelaksanaannya. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hak berserikat pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia (Marzuki 2017).

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Hak Berserikat Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Para pekerja memiliki hak untuk membentuk suatu kelompok guna mewakili kepentingannya dalam negosiasi di tempat kerja. Kebebasan membentuk serikat serta melakukan perundingan bersama demi perbaikan kondisi kerja merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Hak ini sejalan dengan prinsip kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) No. 87 Tahun 1948 mengenai Hak Membentuk Organisasi dan Kebebasan Berserikat (Khakim 2018).

Kerangka hukum yang kokoh di Indonesia mendukung pelaksanaan hak kebebasan berserikat pekerja, meliputi: 1) Kebebasan membentuk serikat dijamin bagi seluruh pekerja melalui Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. 2) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengatur tata cara pembentukan serikat, siapa saja yang berhak menjadi anggota, serta hak-hak mereka sebagai anggota. 3) Hak membentuk organisasi dan melakukan perundingan bersama, tertuang dalam Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 yang diaku oleh UU No. 18 Tahun 1956.

Pelaksanaan hak berserikat dapat dilakukan dengan langkah berikut (Herlambang 2019). 1) Menurut UU No. 21 Tahun 2000, pekerja berhak mendirikan serikat di tempat kerja apabila berjumlah minimal sepuluh orang. 2) Serikat pekerja bertindak sebagai perwakilan sah saat berunding mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). 3) Serikat juga menjalankan fungsi advokasi serta perlindungan anggota dengan membela mereka di pengadilan, menengahi konflik, kemudian mengupayakan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik.

Implementasi hak berserikat tidak selalu berjalan mulus. Faktor pendukungnya antara lain adanya dukungan regulasi dan kesadaran pekerja akan pentingnya serikat. Sedangkan hambatannya meliputi: 1) Intimidasi atau union busting oleh pihak manajemen. 2) Rendahnya pemahaman pekerja terhadap fungsi serikat pekerja. 3) Lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan oleh pemerintah.

Salah satu contoh implementasi hak berserikat dapat dilihat dalam kasus Serikat Pekerja PT Freeport Indonesia, yang berhasil melakukan perundingan kolektif dengan manajemen untuk memperjuangkan kenaikan

gaji dan perbaikan kondisi kerja. Namun, di sisi lain, terdapat juga kasus pembubaran serikat pekerja secara sepihak oleh perusahaan yang menunjukkan masih adanya pelanggaran terhadap hak berserikat.

Setiap pekerja memiliki hak melekat untuk mendirikan serikat guna memperjuangkan kepentingannya secara kolektif. Hak tersebut dilindungi oleh berbagai instrumen hukum, termasuk konstitusi serta aturan sektoral dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28E ayat (3) menyatakan seluruh warga negara berhak atas kebebasan berorganisasi, berkumpul, kemudian mengemukakan pendapat. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja memerinci lebih lanjut mengenai hak ini (Suparno, 2018).

Hak berserikat memiliki dimensi ganda: pertama, sebagai hak individual pekerja untuk memilih dan bergabung dengan organisasi yang mewakilinya; kedua, sebagai hak kolektif untuk memperjuangkan kepentingan bersama, termasuk melalui perundingan dengan pemberi kerja. Implementasi yang efektif dari hak ini merupakan salah satu indikator penting bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis lalu berkeadilan (Suparno, 2018).

Secara normatif, hak berserikat pekerja telah dijamin oleh konstitusi, undang-undang, kemudian instrumen internasional. Namun, secara empiris, pelaksanaan hak ini masih menghadapi tantangan struktural dan kultural. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan penegakan hukum, peningkatan kapasitas serikat pekerja, dan perlindungan yang efektif dari pemerintah agar hak berserikat dapat terimplementasi secara optimal (Susanto, 2016).

Analisis Yuridis Hak Berserikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam penelitian ini, sumber primer yang digunakan 397nstru Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar utama pengaturan hubungan kerja di Indonesia, termasuk perlindungan hak berserikat bagi pekerja. UU ini penting karena menegaskan hak pekerja dalam membentuk serikat dan melakukan kegiatan kolektif sebagai bagian dari hubungan industrial. Untuk memperkuat analisis, penelitian ini juga

menggunakan sejumlah 398 instrument hukum yang bersifat mendukung, antara lain Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang mengatur kelembagaan serikat buruh secara lebih teknis, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memberikan mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan hak berserikat. Di samping itu, Putusan Mahkamah Konstitusi, seperti Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009, turut dijadikan rujukan untuk melihat interpretasi konstitusional terhadap hak berserikat. Sebagai perbandingan, penelitian ini juga menelaah Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 yang telah diratifikasi oleh Indonesia sebagai standar internasional perlindungan hak berserikat pekerja.

Sumber sekunder diperoleh dari literatur ilmiah yang relevan, khususnya jurnal hukum yang membahas persoalan hak berserikat. Misalnya, menurut penelitian Putri (Putri, 2018), kebebasan berserikat dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum sepenuhnya efektif karena masih terdapat hambatan struktural dalam pelaksanaannya. Senada dengan itu, kajian Yusdiyanto (Yusdiyanto, 2019) menunjukkan bahwa meskipun hak berserikat telah dijamin oleh undang-undang, dalam praktik sering terjadi intervensi pengusaha maupun kelemahan dalam penegakan hukum. Sementara itu, analisis Suma (Suma, 2020) menekankan pentingnya sinkronisasi antara UU No. 13 Tahun 2003 dengan konvensi ILO, agar kebebasan berserikat pekerja di Indonesia tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga implementatif. Jurnal lain dari Hamzah (Hamzah, 2021) menyoroti bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih sering mengabaikan aspek perlindungan kebebasan berserikat, sehingga pekerja tetap rentan terhadap diskriminasi. Selain jurnal, dokumen resmi berupa laporan Kementerian Ketenagakerjaan, data Badan Pusat Statistik (BPS), serta laporan International Labour Organization (ILO) mengenai kebebasan berserikat di Indonesia juga dijadikan rujukan untuk memperkuat analisis. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan UU No. 13 Tahun 2003 sebagai kerangka utama, sementara peraturan lain, putusan

pengadilan, konvensi internasional, serta literatur akademik digunakan untuk memperluas perspektif dan menguji efektivitas norma hukum yang ada.

Dalam segala dimensi—sosial, politik, maupun ekonomi—kebebasan berserikat merupakan hak asasi manusia yang fundamental. Para pekerja berhak menyuarakan serta membela kepentingan pribadi kemudian serikatnya dalam kerangka hubungan industrial. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) No. 87 kemudian 98 yang mengatur kebebasan berserikat serta perlindungan hak membentuk organisasi dan perundingan bersama secara global mengakui hak berserikat tersebut (Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945).

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, serta UUD 1945 Republik Indonesia mengatur kebebasan berserikat di tanah air. Secara teori, aturan-aturan tersebut seharusnya melarang pengusaha menghalangi pekerja mendirikan serikat (Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945).

Namun, dalam praktiknya hak ini sering menghadapi hambatan berupa union busting, intimidasi, mutasi sewenang-wenang, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) karena aktivitas serikat. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan: sejauh mana UU No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan efektif terhadap hak berserikat pekerja?

Hak berserikat di Indonesia mengalami evolusi seiring dinamika politik dan ekonomi (Ali, 1998). 1) Masa Kolonial – Pemerintah Hindia Belanda awalnya membatasi keras pembentukan organisasi buruh. Namun, awal abad ke-20 muncul serikat seperti *Personeel Fabriek Bond* (1905) dan *Vereeniging van Spoor- en Tramwegpersoneel* (1908). 2) Masa Awal Kemerdekaan (1945–1965) – Pemerintah RI mengakui kebebasan berserikat, bahkan banyak serikat buruh berafiliasi dengan partai politik. 3) Masa Orde Baru (1966–1998) – Pemerintah menerapkan kebijakan single union policy melalui SPSI, sehingga hak berserikat dibatasi. 4) Masa Reformasi (1998–sekarang) – Reformasi membawa kebebasan berserikat lebih luas. Disahkannya UU No. 21 Tahun 2000

menandai babak baru kebebasan serikat pekerja, dilengkapi dengan pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan.

Secara teoritis, hak berserikat termasuk kategori hak-hak dasar pekerja yang harus dilindungi negara. Menurut teori HAM, hak ini ialah turunan dari hak kebebasan berkumpul yang bersifat universal. Dalam hubungan industrial, kebebasan berserikat menjadi salah satu pilar utama terciptanya perundingan kolektif yang seimbang antar pengusaha lalu pekerja.

Dasar hukum hak berserikat pekerja di Indonesia dapat dirinci sebagai berikut (Ali 2008). 1) UUD 1945 Pasal 28E ayat (3): “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”. 2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 104 ayat (1) yang menyatakan: “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. 3) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang mengatur pembentukan, hak, kewajiban, dan perlindungan terhadap serikat pekerja. 4) Konvensi ILO No. 87 kemudian No. 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia, yang mengatur prinsip kebebasan berserikat lalu perlindungan hak diperuntukkan berunding bersamaan (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98).

Dengan kerangka hukum ini, secara normatif hak berserikat telah dijamin. Namun, efektivitas perlindungan hak tersebut bergantung pada sejauh mana implementasi dan pengawasannya dilakukan secara konsisten. Dari perspektif yuridis, terdapat beberapa isu penting yang mengemuka. 1) Pengakuan Hak Berserikat – Ayat 1 Pasal 104 menyatakan setiap pekerja berhak mendirikan serta bergabung dalam serikat. Secara yuridis, ketentuan ini bersifat deklaratif yang mengakui kemampuan berserikat sebagai hak individu pekerja yang dilindungi undang-undang. Namun, untuk merealisasikan hak tersebut, diperlukan peraturan serta mekanisme penegakan yang mendukung pernyataan publik tersebut. 2) Ketiadaan Sanksi Langsung – UU No.13/2003 memuat sanksi administratif dan pidana untuk beberapa pelanggaran ketenagakerjaan, namun tidak menempatkan union busting atau penghambatan hak berserikat sebagai tindak pidana tersendiri dengan sanksi yang tegas dan bersifat pencegah (*deterrent*). Akibatnya, upaya perlindungan

sering bergantung pada norma UU No.21/2000, putusan perdata/perburuhan, atau mekanisme mediasi yang tidak selalu memberikan pemulihan cepat bagi pekerja (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Isu penting lainnya; 3) Ketiadaan Mekanisme Interim Relief – Tidak ada ketentuan yang memungkinkan pekerja atau pengurus serikat yang menjadi korban diskriminasi memperoleh perlindungan sementara sebelum sengketa diputus. Akibatnya, dalam banyak kasus PHK karena aktivitas serikat, pekerja kehilangan pekerjaan selama proses hukum berjalan (Laporan LBH Jakarta Union Busting di Indonesia, 2022). 4) Beban Pembuktian Konvensional – Dalam sengketa terkait diskriminasi anti-serikat, beban pembuktian masih dibebankan kepada pekerja. Hal ini menyulitkan karena bukti biasanya berada di tangan pengusaha (ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions*, 2014). 5) Keterkaitan Pasal 102 dan 105, dan Ketentuan PKB – Pasal 102 menyebut fungsi serikat dalam menjalankan hubungan industrial secara demokratis, sedangkan Pasal 105 menyangkut kewenangan serikat untuk mewakili anggota dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kombinasi norma ini menempatkan serikat sebagai aktor legal dalam tata hubungan kerja. Secara yuridis, bila hak berserikat terhambat, maka hak berunding kolektif (PKB) juga akan terdampak secara sistemik. Imbas ini memperlihatkan fungsi berantai norma dalam UU Ketenagakerjaan.

Hak berserikat merupakan fondasi hubungan industrial yang sehat dan demokratis. UU No. 13 Tahun 2003 telah mengakui hak ini, namun masih terdapat kelemahan dalam aspek perlindungan dan penegakan hukumnya. Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003, pengaturan hak berserikat pekerja di Indonesia terutama diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menjadi tonggak penting pasca-reformasi. UU ini merupakan instrumen khusus yang pertama kali secara eksplisit memberikan jaminan dan perlindungan bagi pekerja untuk membentuk serikat, bergabung, dan menjalankan kegiatan organisasi tanpa campur tangan pihak manapun. Namun, pada era sebelumnya, yaitu ketika masih berlaku UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (yang kemudian tidak diberlakukan), pengakuan terhadap kebebasan berserikat masih sangat terbatas dan cenderung

diarahkan pada kontrol negara terhadap organisasi buruh, sehingga implementasinya tidak efektif. Bahkan lebih jauh ke belakang, dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, isu hak berserikat hampir tidak mendapat perhatian, karena fokus utamanya hanya pada mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pesangon. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum era reformasi, pengakuan terhadap hak berserikat masih bersifat implisit dan tidak mendapat pengaturan yang memadai.

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003, terjadi penegasan bahwa hak berserikat merupakan bagian integral dari hubungan industrial di Indonesia. UU ini tidak hanya mengakui keberadaan serikat pekerja sebagaimana telah diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000, tetapi juga memberikan dasar hukum yang lebih kuat dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum, serta kewajiban pengusaha untuk tidak menghalangi kegiatan serikat. Kesamaan mendasar antara pengaturan sebelum dan sesudah UU No. 13 Tahun 2003 adalah sama-sama mengakui hak berserikat sebagai hak dasar pekerja. Namun, perbedaannya terletak pada capaian regulasi dan perlindungan, di mana setelah UU No. 13 Tahun 2003, hak berserikat ditempatkan dalam kerangka hubungan industrial yang demokratis, sedangkan pada era sebelumnya hak tersebut masih bersifat formalitas dan lemah dari segi penegakan hukum.

Beberapa penelitian akademik menguatkan perbedaan tersebut. Menurut Yusdiyanto (Yusdiyanto, 2019), regulasi sebelum UU No. 13 Tahun 2003 hanya memberikan ruang normatif yang terbatas tanpa jaminan implementasi, sehingga kebebasan berserikat seringkali terhambat oleh intervensi pengusaha maupun negara. Sementara itu, kajian Suma (Suma, 2020) menunjukkan bahwa setelah lahirnya UU No. 13 Tahun 2003, meskipun hak berserikat mendapat landasan lebih kuat, praktik diskriminasi dan union busting tetap menjadi persoalan serius. Lebih lanjut, analisis Hamzah (Hamzah, 2021) menegaskan bahwa integrasi antara UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 21 Tahun 2000 masih menghadapi problem koordinasi, terutama dalam aspek penyelesaian perselisihan dan perlindungan terhadap serikat yang baru dibentuk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan utama

terletak pada penguatan regulasi dan pengakuan eksplisit, namun dalam hal implementasi, tantangan substantif masih sama yaitu lemahnya penegakan hukum terhadap kebebasan berserikat.

Pada dasarnya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengakui hak pekerja untuk membentuk serikat, sebagaimana ditegaskan juga dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Namun, lahirnya UU Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam struktur hukum ketenagakerjaan. Meski secara eksplisit UU Cipta Kerja tidak menghapus hak berserikat pekerja, perubahan norma yang dibawahnya berdampak pada posisi dan efektivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya.

Pertama, UU Cipta Kerja menekankan pada fleksibilitas tenaga kerja melalui aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), outsourcing, serta pengurangan pesangon. Hal ini menyebabkan ketidakstabilan status kerja, sehingga memperlemah daya tawar pekerja dalam melakukan konsolidasi serikat. Dengan status kerja yang lebih rentan, pekerja cenderung khawatir kehilangan pekerjaan apabila terlalu aktif dalam kegiatan serikat.

Kedua, meskipun secara normatif hak berserikat tetap dijamin, UU Cipta Kerja menimbulkan persoalan dalam implementasi perundingan bersama. Misalnya, perubahan struktur hubungan kerja dapat melemahkan posisi serikat dalam perundingan bipartit maupun tripartit. Beberapa peneliti menilai bahwa UU Cipta Kerja secara implisit menimbulkan “union busting struktural”, yakni pengikisan kekuatan serikat melalui regulasi ketenagakerjaan yang lebih pro-pasar dibanding pro-pekerja (Dewi, 2021).

Ketiga, dalam konteks harmonisasi dengan standar internasional, hak berserikat pekerja merupakan amanat Konvensi ILO No. 87 dan No. 98. Namun, perubahan yang dibawa UU Cipta Kerja dinilai tidak sepenuhnya sejalan dengan semangat konvensi tersebut. Menurut kajian Arif (Arif, 2022), fleksibilisasi yang terlalu jauh justru menciptakan kondisi kerja yang rentan dan dapat menghalangi pekerja untuk menggunakan hak berserikat secara bebas.

Meski demikian, terdapat pula pandangan lain yang menilai bahwa UU Cipta Kerja justru dapat mendorong efisiensi kelembagaan serikat, karena

pekerja dituntut untuk memperkuat solidaritas dan memperbesar skala organisasi agar mampu menghadapi dinamika pasar kerja yang lebih fleksibel (Siregar, 2021). Dengan demikian, keterkaitan antara UU Cipta Kerja dengan hak berserikat dapat dilihat sebagai tantangan baru, di mana secara normatif hak berserikat tetap ada, tetapi secara praktik terdapat pelemahan akibat perubahan hubungan kerja yang lebih liberal.

Reformulasi norma dan penguatan mekanisme penegakan hukum menjadi penting agar pekerja dapat menggunakan hak berserikatnya tanpa hambatan. Sehingga diperlukan Langkah-langkah konkret secara yuridis yang perlu untuk dilaksanakan (Novitz, 2003).

- 1) Penguatan Pasal 104 – Menambahkan klausul larangan eksplisit terhadap union busting dan memberikan sanksi administratif maupun pidana langsung dalam UU No. 13 Tahun 2003.
- 2) Penerapan Interim Relief – Mengatur mekanisme perlindungan sementara bagi pengurus atau anggota serikat yang di-PHK atau dimutasi karena aktivitas serikat, sehingga mereka dapat kembali bekerja sampai putusan berkekuatan hukum tetap.
- 3) Beban Pembuktian Terbalik – Dalam perkara diskriminasi anti-serikat, beban pembuktian sebaiknya dibalik kepada pengusaha. Prinsip ini sejalan dengan praktik di beberapa negara yang mengedepankan perlindungan pekerja.
- 4) Penegasan Non-Diskriminasi – Memperluas penafsiran Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 agar mencakup larangan diskriminasi terhadap aktivitas serikat pekerja.

Penutup

Hak berserikat merupakan fondasi hubungan industrial yang sehat dan demokratis. UU No. 13 Tahun 2003 telah mengakui hak ini, namun masih terdapat kelemahan dalam aspek perlindungan dan penegakan hukumnya. Reformulasi norma dan penguatan mekanisme penegakan hukum menjadi penting agar pekerja dapat menggunakan hak berserikatnya tanpa hambatan. Rekomendasi yang diajukan dalam tulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam revisi UU Ketenagakerjaan atau peraturan turunannya, demi terwujudnya hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan. Implementasi hak berserikat pekerja di Indonesia pada dasarnya telah memiliki landasan hukum yang kuat dan memberikan perlindungan bagi

pekerja untuk membentuk, bergabung, atau tidak bergabung dengan serikat pekerja sesuai kehendaknya. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan, seperti adanya intimidasi dari pihak pengusaha, rendahnya kesadaran hukum pekerja, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah.

Peraturan di tingkat nasional maupun internasional sangat mendukung hak pekerja untuk berserikat di Indonesia. Hambatan utama dalam praktik mencakup pembubaran paksa serikat serta rendahnya pemahaman pekerja. Untuk menjamin pelaksanaan hak tersebut secara menyeluruh, perlu dilakukan langkah strategis. Upaya ini meliputi penyebaran regulasi terkait secara lebih luas, penindakan terhadap pelanggaran hak berserikat, kemudian mendorong keharmonisan antara pengusaha, pekerja, serta pemerintah di lingkungan kerja. Dengan demikian, hak berserikat bagi seluruh pekerja Indonesia yang telah menjadi standar hukum dapat benar-benar terwujud.

Daftar Pustaka

- Ali, A. S. 1998. *Gerakan Buruh di Indonesia*. Jakarta: LP3S.
- Arif, B. 2022. "Fleksibilisasi Ketenagakerjaan dan Implikasi terhadap Hak Berserikat: Analisis Kritis UU Cipta Kerja." *Mimbar Hukum* 34(2):201–220.
- Dewi, R. 2021. "Dampak UU Cipta Kerja terhadap Kebebasan Berserikat Pekerja di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 18(4):812–830.
- HAM, K. 2022. *Laporan Situasi Kebebasan Berserikat di Indonesia*.
- Hamzah, R. 2021. "Kebebasan Berserikat dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 28(3):455–473.
- Herlambang, R. 2019. *Hukum Perburuahan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- International Labour Organization (ILO). 2014. *Freedom of Association: Compilation of Decisions*.
- International Labour Organization (ILO). n.d. *Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98*.
- Khakim, A. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- LBH Jakarta. 2022. *Laporan Union Busting di Indonesia*.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2017. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Novitz, Tonia. 2003. *International and European Protection of the Right to Strike*. Oxford: Oxford University Press.
- Putri, A. A. 2018. "Perlindungan Hak Berserikat Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 15(4):743–765.
- Republik Indonesia. 1945. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28E ayat (3).

- Republik Indonesia. 1956. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 98.
- Republik Indonesia. 2000. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 5.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 104.
- Siregar, H. 2021. "Serikat Pekerja dalam Era Omnibus Law: Antara Tantangan dan Peluang." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 28(4):501–520.
- Soekanto, Soerjono. 2014. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press.
- Suma, M. A. 2020. "Implementasi Kebebasan Berserikat dalam Perspektif Konvensi ILO dan Hukum Nasional." *Mimbar Hukum* 32(1):87–104.
- Suparno, D. 2018. Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Susanto, A. 2016. Hak Asasi Manusia: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia. Jakarta: Kencana.
- Yusdiyanto, Y. 2019. "Hak Berserikat Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Rechtsvinding* 8(2):221–236.