

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SERIKAT PEKERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG NO 21 TAHUN 2000 DAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN

Yanu Ferry Mulyono<sup>1</sup>, Sugeng Hadi Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [Ferryyanu27@gmail.com](mailto:Ferryyanu27@gmail.com),

### Abstract

*In carrying out and carrying out the development of a company there must be several factors such as capital, nature, and labor factors. In the course of history, it has been proven that the role of trade unions/labor unions in fighting for the rights of their members is very large, so that workers/labourers have felt the benefits of an independent and consistent trade union/labor union organization in fighting for workers' rights. In this paper, the author uses a normative research method that examines law from an internal perspective with the object of research being legal norms. One form of protection for workers is a trade union or labor union. Another function of the trade/labor union is as a party to the settlement of industrial disputes, namely differences of opinion which result in a conflict between the entrepreneur or a combination of employers and workers/labor or a trade/labor union due to disputes over rights, disputes over interests, and disputes over termination of employment. and disputes between trade unions/labor unions in only one company. Here the existence of law is only as a tool to secure the power of the owners of capital under the guise of moralists. It is not only the law that is used as a mere tool, but the role of the government, which should carry out the functions of supervision, prosecution, and the function of setting policies, cannot act as it should. It seems that the law which was originally used as a means of control cannot be used optimally in serving the interests of the community, and especially for workers who want to uphold the law (the rule of law). Here the effectiveness (enforcement) of the law begins to be questioned, and in particular the level of success in providing services to the industrial community.*

**Keyword:** Trade Unions, Labor, Industrial Disputes.

### Abstrak

Dalam menjalankan dan melaksanakan pembangunan suatu perusahaan harus terdapat beberapa faktor seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Pada perjalanan sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian Normatif yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum. Salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja adalah serikat pekerja atau serikat buruh. Fungsi serikat pekerja/buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Di sini eksistensi hukum hanya sebagai alat untuk mengamankan kekuasaan pemilik modal yang berkedok moralis. Bukan hanya hukum yang dimanfaatkannya sebagai alat semata, melainkan peranan dari pemerintah yang seharusnya melaksanakan fungsi pengawasan, penindakan, dan fungsi menetapkan kebijakan tidak dapat berbuat sebagaimana mestinya. Tampaknya hukum yang semula dipergunakan sebagai alat kontrol tidak dapat dimanfaatkan secara optimal dalam melayani kepentingan masyarakat, dan khususnya tenaga kerja yang ingin mendambakan tegaknya hukum (*the rule of law*). Di sini efektifitas (pemberlakuan) hukum mulai

dipertanyakan, dan khususnya tingkat keberhasilan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat industrial.

**Kata Kunci:** Serikat Pekerja, Buruh, Perselisihan Industrial.

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan dan melaksanakan pembangunan suatu perusahaan harus terdapat beberapa faktor seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor terpenting dalam menjalankan dan melaksanakan pembangunan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang tidak kalah penting untuk menunjang pelaksanaan pembangunan sebuah perusahaan adalah faktor tenaga kerja. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Hubungan antara pekerja dan perusahaan merupakan hubungan yang lazim dan saling membutuhkan satu sama lain. Perusahaan menginginkan untung yang besar dan sedangkan tenaga kerja menuntut kesejahteraan. Namun pada prosesnya, pekerja sering menjadi korban eksploitasi suatu perusahaan. Sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan “kembali-hak” sebagai hasil pelaksana industri. oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk berjuang atas hak – haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh. Pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Sehingga pada perjalanannya beberapa tenaga kerja atau yang biasa dikenal sebagai buruh membentuk serikat pekerja/buruh untuk melindungi hak dan mengurangi bentuk eksploitasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Pada perjalanan sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Selanjutnya, sejumlah pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 beserta amandemennya secara tegas

mengatur jaminan perlindungan hak-hak asasi manusia yang paling utama, yaitu di bidang politik, ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Bahkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 ini dirumuskan tiga tahun sebelum Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (Universal of Human Rights) 1948 dicetuskan. Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu *asas principle of liberty* (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Nurrohman 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian Normatif yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum. Bahan hukum dalam penelitian hukum normatif dapat berupa bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa buku-buku dan artikel hukum di internet. Jenis pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*). Analisis terhadap bahan-bahan hukum tersebut dilakukan dengan cara deskriptif, analisis, dan argumentatif (Diantha Pasek 2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Bagaimanakah Pengaturan perlindungan hak buruh dalam peraturan perundang-undangan?**

### **Perwujudan Hak Kebebasan Berserikat Pekerja dalam UU 21 /2000 dan UU 13/2013**

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (Pasal 5 ayat 1). Penegasan ini jelas. Hak yang ada pada buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh tidak digantungkan pada sesuatu. Setiap pekerja yang tergabung dalam serikat buruh berhak untuk mengutarakan pendapatnya dengan kalimat yang tidak menyinggung, tidak menghina atau merendahkan pekerja lainnya serta harus menghormati kebebasan berpendapat pekerja lainnya. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945, pelaksanaan kebebasan mengeluarkan pendapat adalah dengan cara lisan dan tulisan. Berpendapat secara tulisan dapat diekspresikan dengan melalui pers seperti surat kabar,

majalah juga jurnal-jurnal ilmiah, baik yang berhubungan dengan pekerja maupun untuk masyarakat umum (Tyagita 2011). Ada dua hal penting dibawa oleh Pasal 5 ayat (1) UUNo 21/2000, yaitu (1) buruh berhak membentuk serikat buruh, dan (2) buruh berhak menjadi anggota serikat buruh. Dua hal penting ini sesuai dengan prinsip yang terkandung di dalam dua konvensi, yaitu Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98. Oleh karena itu, penyediaan pranata hukum bagi terbentuknya serikat buruh merupakan hal yang amat mendesak. Hal ini pulalah yang menjadi salah satu alasan lahirnya UU No 21/2000. Kenyataan ini menunjukkan bahwa hak dasar buruh, yaitu untuk membentuk atau tidak membentuk serikat buruh dan untuk menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh selalu mendapat tempat tersendiri di dalam hukum positif dari waktu ke waktu.

Undang-undang memberikan kemungkinan bubarnya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Namun demikian, undang-undang tidak memberikan makna khusus terhadap “bubar”-nya serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh. Bagaimana keberadaan federasi serikat buruh yang hanya beranggotakan tiga serikat buruh tersebut? dalam keadaan seperti ini, federasi serikat buruh tersebut harus tetap dipandang ada, sebab hal pokok (esensi) di dalam federasi serikat buruh adalah bergabungnya beberapa serikat buruh. Bagaimana jika lima dari enam anggota serikat buruh bubar? Dengan perkataan lain, bagaimana jika sebuah federasi serikat buruh tinggal beranggotakan satu serikat buruh saja?. Menurut Pasal 38 ayat (1) pengadilan dapat membubarkan serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh apabila (a) serikat buruh, federasi serikat buruh dan konfederasi serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dan (b) pengurus dan atau anggota atas nama serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (Budiono and others 2016).

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang telah melekat dan dilindungi oleh Konstitusi sebagaimana sudah diatur pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Perlindungan yang dimaksudkan untuk melindungi dan menjamin hak – hak dasar pekerja serta menjamin kesempatan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja

dan keluarganya. Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah: Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah (Supriyanto 2004). Kebebasan hak untuk berserikat telah disebutkan dalam Pasal 28E Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyebutkan tentang kebebasan untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya telah ditetapkan oleh undang – undang. Keberadaan serikat pekerja atau buruh meskipun secara hukum merupakan hal yang legal bagi setiap pekerja atau buruh, namun pada kenyataannya keberadaannya dilingkungan perusahaan kurang mendapat tanggapan positif dari pihak perusahaan. Salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja adalah serikat pekerja atau serikat buruh. Fungsi serikat pekerja/buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Hukum and Diponegoro 2018) . Adanya serikat pekerja atau serikat buruh memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja atau buruh apabila terjadi suatu tindakan diskriminasi kepada pekerja. Secara yuridis kedudukan pekerja atau buruh adalah bebas dan seimbang.

#### **Upaya dan peranan pemerintah terhadap perlindungan buruh**

pengusaha dan pemerintah menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu mendapatkan perlindungan terhadap harkat dan martabatnya sebagai pekerja agar dapat hidup sejahtera, dan pada sisi yang lain pengusaha juga perlu dilindungi agar dapat menjalankan kegiatan usahanya, serta menempatkan pemerintah sebagai regulator untuk dapat berjalannya prinsip hubungan industrial. Serikat Pekerja/Buruh merupakan Organisasi Serikat pekerja/buruh mampu berperan aktif dalam menciptakan kedamaian pekerja (*industrial peace*) melalui peran sertanya dalam lembaga kerjasama maupun dalam

perundingan perjanjian kerja bersama. Peran tersebut dapat diwujudkan melalui organisasi serikat pekerja/buruh mulai pada tingkat perusahaan, tingkat perusahaan sejenis, tingkat regional dan tingkat pusat bahkan sampai pada tingkat federasi (Uwiyono 2014). Sebagai bagian dari rakyat Indonesia, perlindungan terhadap pekerja tidak terlepas dari prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus, adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan (Vol 2015). Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme, yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Bentuk Perlindungan yang dapat dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu, adalah dengan melakukan Persiapan, Pengawasan dan Penegakan. Disinilah pemerintah tetap memiliki aturan sendiri yang tidak memberikan kebebasan sepenuhnya bagi serikat pekerja/buruh yang dimana masih memberikan batasan seperti mengenai fungsi dan tujuan serikat pekerja dan harus tetap ditaati. Walaupun demikian pemerintah memberikan kebebasan untuk melaksanakan administrasi dan membuat aturan serikat pekerja agar dapat dinilai sah untuk melaksanakan kegiatannya. Penjelasan diatas yang masih berhubungan dengan hak untuk berserikat pada hukum ketenagakerjaan tetap memiliki kebebasan untuk membentuknya. Namun jika mendirikan organisasi tersebut dengan semena-mena dan tidak mencatatkan dirinya yang tujuannya agar mendapatkan kelegalitasan dan meminimalisir suatu bentuk permasalahan, dan secara tidak langsung akan menjatuhkan dirinya didepan perusahaan yang tidak bisa dibandingkan dengan para pekerja/buruh. Selain mencatatkan dirinya kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan maka dicatatkan pula kepada perusahaan setempat pada saat bekerja agar terlihat jelas bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, dan, oleh pekerja/buruh tanpa paksaan dan tanpa campur tangan perusahaan dan juga memiliki dasar hukum.

### **Faktor Faktor Apa Yang Menjadi Hambatan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hak Hak Pekerja?**

#### **Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja**

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Landasan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja (Soewikromo and others 2021). Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Upaya-upaya dilakukan dengan mewujudkan Program dan Badan Perlindungan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan (Sosial and Kerja 2015). JHT diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai mensejahterkan bago para pekerja ketika memasuki usia pensiun. Dimana dana JHT mempunyai filosofi sebagai tabungan oleh para pekerja ketika telah melampaui usia produktif. Jaminan kecelakaan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan tujuan dari undangundang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan kecelakaan secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Nurchahyo 2021). Filosofi JHT dalam perkembangannya, telah mengalami pergeseran akibat berubahnya PP No. 46/2015 menjadi PP No. 60/2015 melalui Peraturan menteri ketenagakerjaan No. 19/2015. Berhubungan dengan ketentuan mengenai tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja seperti contohnya adalah mengenai masalah pensiun. Dimana batasan usia pensiun pada hakikatnya merupakan kegiatan perusahaan untuk berupaya bersama, antara pengusaha

dengan pekerja untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan sekaligus membangun kesejahteraan pekerja dan masyarakat luas. Hal tersebut sejalan dengan kewajiban perusahaan yang mana memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerjaan sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan.

Praktek tenaga kerja dengan sistem PKWT atau yang lebih populer disebut pekerja kontrak/*outsourcing* di Indonesia, ditilik dari sejarahnya telah dilakukan bertahun-tahun yang lampau. Keberadaan model atau sistem kerja seperti ini, membawa konsekuensi bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Sebab, apabila kontrak diputus begitu saja, pekerja tidak dapat menuntut hak-haknya kepada perusahaan tersebut. Ketidadaan perlindungan bagi tenaga kerja telah membuat pandangan masyarakat menjadi negatif. Tenaga kerja dianggap sebagai barang komoditi yang dapat dijual, dipindah tangankan, ditukar, yang hanya diperhatikan apabila pengusaha menganggap dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan dan dapat disingkirkan begitu saja apabila pengusaha tidak memerlukannya lagi. Dalam PP JHT sendiri seperti yang diketahui dalam Pasal 22 ayat (1) menyebutkan “manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun....”. dapat disimpulkan bahwasanya ketentuan yang ada dalam pasal ini mempunyai *power* otonom untuk mengatur mengenai batasan usia yang dijadikan acuan usia pensiun yakni 56 (lima puluh enam tahun) pada kala itu. padahal seperti yang diketahui kebutuhan perusahaan terhdap pekerja adalah berbeda-beda. Tidak seperti profesi yang memang menjadi aparatur sipil negara seperti contohnya dosen, guru, pejabat negara, hakim, tentara/polisi. Dalam hal ini walaupun adanya beberapa regulasi yang mengatur mengenai usia pensiun dan terjadi dissinkronisasi, yang mana PP Jaminan Pensiun Mengatur usia pensiun adalah 57 tahun sedangkan dalam PP JHT adalah 56 tahun. Namun dalam hal ini peneliti berpendapat tetap mengacu pada perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja yang dibuat oleh para pemberi kerja, karena pemberi kerja juga mempunyai otonom untuk mnegatur mengenai persyaratan apa saja yang harus dipenuhi termasuk pengaturan usia pensiun. Dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 111 UU Ketenagakerjaan. Sedangkan pengaturan dalam PP Jaminan Pensiun dan PP JHT sendiri adalah sebagai imitasi batasan usia pekerja dapat melakukan aktivitasnya secara produktif, sehingga undang-undang mengatur usia tersebut, sehingga pengaturan tersebut dimaksudkan agar tidak adanya kekosongan hukum (Pemutusan and Kerja 2020). Sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk menggunakan jasa

tenaga kerja dengan sistem PKWT, karena pengusaha menilai lebih efisien memakai tenaga kerja dengan sistem PKWT jika di bandingkan dengan memakai jasa tenaga kerja dengan sistem PKWTT. Tidak hanya upah, tunjangan maupun uang pesangon yang terabaikan bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT, tetapi juga termasuk pemenuhan hak tenaga kerja oleh perusahaan terhadap program Jamsostek. Adanya perlindungan terhadap para tenaga kerja yang bekerja dengan sistem PKWT, sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Terlebih lagi perlindungan hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak terhadap program Jamsostek bagi tenaga kerja yang berstatus PKWT, belum sepenuhnya terakomodir dalam UU Ketenagakerjaan. Bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT pengaturannya hanya diatur dalam Keputusan Menakertrans Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selain itu, konstruksi hukum yang tidak jelas dan tegas ikut mewarnai pensiasatan hukum oleh pihak-pihak yang memanfaatkan kelemahan atau ketidak-tegasan dari kaidah hukum dan menjauhkan dari asas *equality before the law*. Hukum bukanlah *the rule of law*, melainkan *the rule by law*. Di sini eksistensi hukum hanya sebagai alat untuk mengamankan kekuasaan pemilik modal yang berkedok moralis. Bukan hanya hukum yang dimanfaatkannya sebagai alat semata, melainkan peranan dari pemerintah yang seharusnya melaksanakan fungsi pengawasan, penindakan, dan fungsi menetapkan kebijakan tidak dapat berbuat sebagaimana mestinya. Tampaknya hukum yang semula dipergunakan sebagai alat kontrol tidak dapat dimanfaatkan secara optimal dalam melayani kepentingan masyarakat, dan khususnya tenaga kerja yang ingin mendambakan tegaknya hukum (*the rule of law*). Di sini efektifitas (pemberlakuan) hukum mulai dipertanyakan, dan khususnya tingkat keberhasilan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat industrial.

## KESIMPULAN

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya.

Sifat yang ada dalam Pasal 3 UU No 21/ 2000 ditegaskan bahwa serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung-jawab. Terbuka bermakna bahwa dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan buruh, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Tujuan Serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya. Contoh klausula yang mendukung kepentingan buruh adalah klausula yang menegaskan syarat-syarat kerja, jaminan sosial buruh, hak-hak buruh, dan lain-lain. Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan buruh dan sesegera menangani hambatan hambatan yang dialami oleh buruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachmad, Fakultas Hukum, and Universitas Brawijaya. 2016. 'Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional The Right to Freedom of Association' Diantha Pasek, I Made. 2017. 'Metode Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum' (Jakarta: Prenada Media Grup), pp. 141–55
- Hukum, Fakultas, and Universitas Diponegoro. 2018. 'Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh', 1.November: 350–62
- Nurchahyo, Ngabidin. 2021. 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia': 69–78 <<https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781.Abstrak>>
- Nurrohman, Bayu. 2017. 'Jurnal KAPemda – Kajian Administrasi Dan Pemerintahan Daerah \_\_\_\_\_', *Jurnal KAPemda - Kajian Administrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 10.6: 98–107
- Pemutusan, Terkena, and Hubungan Kerja. 2020. 'Jurist-Diction', 3.3: 1053–66 <<https://doi.org/10.20473/jd.v3i3.18637>>
- Soewikromo, Deasy, Revy S M Korah, and A Latar Belakang. 2021. 'Lex Et Societatis Vol. IX/No. 1/Jan-Mar/2021', IX.1: 78–86
- Sosial, Jaminan, and Tenaga Kerja. 2015. 'Lex Administratum, Vol. III/No. 5/Juli/2015', III.5
- Supriyanto, hari. 2004. 'Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik' (YOGYAKARTA: Universitas Atma Jaya), p. 19
- Tyagita, Andanti. 2011. 'Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja', *Yuridika*, 26.1: 1–16 <<https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259>>
- Uwiyono, Aloysius. 2014. 'Asas - Asas Hukum Perburuhan' (jakarta: rajawali pers), p. 66
- Vol, Jurnal Advokasi. 2015. 'Jurnal Advokasi Vol. 5 No.1 Maret 2015 89', 5.1: 89–104