

PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh :

Ari Hernawan dan Murti Pramuwardhani dewi

Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

Email : ari.hernawan@rocketmail.com, murtip_dewi@yahoo.com

Abstract

This research aims to determine the forms of suppression of union in Yogyakarta Special region and the efforts made by the trade unions of workers in Yogyakarta Special region in the face of acts of suppression of trade unions. This research is normative and empirical. data obtained through library research and field research. Data obtained in the study were analyzed qualitatively. Analytical results presented descriptively. result showed suppression of forms of union trade in the Special region of Yogyakarta form unions impede the establishment, transfer, suspension, and termination of employment for trade union who are performing their roles and functions, criminalization and the establishment of a rival unions. Efforts made trade union-trade union in Yogyakarta Special region in the face of acts of suppression of trade unions is to provide guidance in legal proceedings and internal awareness to its members. Just that more efforts to overcome due to the form of suppression of unions and not the cause suppression of trade unions.

Key words : *Suppression, Trade Unions, Worker*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dan upaya yang dilakukan serikat pekerja-serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menghadapi tindak pemberangusan serikat pekerja. Penelitian bersifat yuridis normatif dan empiris melalui penelitian kepustakaan dan lapangan. Data dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis disajikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja berupa menghalangi pembentukan serikat pekerja, mutasi, skorsing, PHK dan kriminalisasi pengurus serikat pekerja serta pembentukan serikat pekerja tandingan. Upaya yang dilakukan serikat pekerja-serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menghadapi tindak pemberangusan dengan mendampingi anggota dan sesama pengurus dalam proses hukum dan penyadaran internal anggotanya. Upaya lebih ditujukan pada mengatasi akibat pemberangusan dan bukan faktor penyebabnya.

Kata kunci : Pemberangusan, Serikat Pekerja, Pekerja

A. Pendahuluan

Hubungan pekerja dan pengusaha adalah hubungan ketergantungan, tetapi hubungan ketergantungan tersebut senantiasa berat sebelah. Hal tersebut dikarenakan hubungan industrial adalah hubungan kekuasaan. Dalam hubungan kekuasaan ada yang menguasai dan dikuasai, ada yang memerintah dan ada yang diperintah.

Dalam kondisi ketenagakerjaan yang menempatkan penawaran dan permintaan tenaga kerja secara tidak seimbang, maka kesenjangan tersebut semakin tajam. Subordinasi tersebut telah menjadikan pekerja rentan dengan tindakan

eksploitasi dengan segala modifikasinya. Kondisi minor semakin menguat oleh faktor eksternal seperti kondisi politik, ekonomi dan sosial.

Dengan ilustrasi seperti itu menjadi mudah untuk dipahami jika dalam hubungan industrial rawan konflik. Konflik dalam hubungan industrial yang sebagian dipicu oleh perbedaan kemudahan dalam pemilikan akses berbagai sumber daya, dapat berupa konflik individual maupun kelompok, baik yang terorganisir secara relatif rapi maupun yang terjadi secara spontan dan sporadis.

Dalam perbedaan posisi tawar, sulit bagi pekerja untuk berhadapan dengan pengusaha secara individual, sehingga keberadaan organisasi

menjadi sebuah kebutuhan. Keberadaan organisasi adalah sebuah prakondisi agar pekerja dapat relatif setara ketika berhadapan dengan pengusaha. Berbagai kasus perburuhan menunjukkan pekerja relatif mudah dikenai tindakan minor oleh pengusaha tatkala aksinya bersifat individual, spontan dan sporadis

Mengingat pentingnya organisasi pekerja, keberadaan serikat pekerja menjadi penting bahkan merupakan hak dasar pekerja yang tidak boleh dihalang-halangi oleh siapapun. Mengenai serikat pekerja saat ini sudah diakomodasikan dalam Undang – undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja menurut undang-undang tersebut didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan dan melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sebagai hak dasar maka tidak boleh ada tindakan yang bersifat anti serikat pekerja. Kebijakan kebebasan berserikat memang semakin diperkuat dengan Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tersebut. Berdasarkan undang – undang tersebut, syarat untuk mendirikan serikat pekerja dipermudah. Serikat pekerja dapat dibentuk oleh paling sedikit sepuluh orang dan pekerja tidak perlu meminta ijin terlebih dahulu kepada perusahaan, melainkan cukup memberitahukan dengan melampirkan bukti pencatatan dari dinas yang mengurus ketenagakerjaan.

Walaupun undang-undang memberikan kemudahan untuk membentuk serikat pekerja, namun tidak mudah bagi pekerja untuk melaksanakan haknya tersebut. Kendala untuk melaksanakan hak berorganisasi dan berserikat tersebut sebagian berasal dari pihak manajemen perusahaan tempat pekerja bekerja. Beberapa kasus perselisihan hubungan industrial yang berujung pada skorsing dan pemutusan hubungan kerja misalnya, tidak jarang berawal dari ketika pekerja-pekerjanya berusaha mendirikan serikat pekerja atau melaksanakan kegiatan serikat pekerja di perusahaan.

Tindakan minor terhadap keberadaan serikat pekerja ini di kalangan para pekerja populer dengan sebutan pemberangusan serikat pekerja. Kata “pemberangusan” dalam penelitian ini disamakan dengan tindakan yang bersifat anti serikat pekerja. Dengan demikian, meskipun dalam instrumen legal formal telah diakomodasikan larangan terhadap pemberangusan serikat pekerja, namun dalam praktek pemberangusan serikat pekerja masih saja terjadi.

Daerah Istimewa Yogyakarta, sekalipun bukan basis industri, keberadaan serikat pekerja di dalamnya menarik untuk diteliti. Saat ini tercatat di Disnakertrans Yogyakarta belum semua perusahaan memiliki serikat pekerja unit perusahaan. Sebagai catatan, jumlah serikat pekerja unit perusahaan belum mencapai 50% (lima puluh prosen) dari keseluruhan jumlah perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Belum sepenuhnya semua perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki serikat pekerja seperti ilustrasi di atas, dapat dimungkinkan karena adanya pemberangusan serikat pekerja sejak dalam proses pembentukannya. Dengan demikian menjadi penting untuk diketahui bentuk pemberangusan serikat pekerja yang terjadi di Daerah istimewa Yogyakarta.

Mengingat implikasi negaatif yang dihasilkannya, maka logikanya pemberangusan serikat pekerja harus dihentikan dan atau diselesaikan agar serikat pekerja dapat berdiri dan atau mampu menjalankan tugas serta perannya. Menjadi menarik karena masih ada saja pengusaha yang mempersepsikan serikat pekerja sebagai lawan yang selalu menyerang pengusaha sehingga berpikir negatif tentang serikat pekerja. Persepsi minor ini dapat berpengaruh kepada perilaku yang minor juga. Artinya sangat bisa jadi upaya serikat pekerja menghadapi tindak pemberangusan juga akan menghadapi pengusaha yang tidak permisif terhadap eksistensi serikat pekerja.

Dengan demikian, perlu kiranya dalam penelitian ini diketahui tentang upaya yang telah dilakukan oleh serikat pekerja menghadapi pemberangusan yang dihadapi. Mengingat hambatan yang kemungkinan besar dihadapi, upaya serikat pekerja dalam menghadapi tindak pemberangusan ini memiliki arti penting untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Upaya apakah yang selama ini telah dilakukan serikat pekerja-serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menghadapi tindak pemberangusan serikat pekerja yang terjadi?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empiris yang merupakan perpaduan antara penelitian hukum normatif (Kepustakaan)

dan penelitian hukum empiris (lapangan). Sebagai penelitian hukum normatif-empiris, maka bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data sekunder maupun data primer. Data sekunder adalah data yang berasal dari bahan-bahan kepustakaan, sedangkan data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian.

Cara penelitian yang dilakukan dalam penelitian kepustakaan adalah dengan merujuk kepada bahan-bahan yang didokumentasikan, sedangkan alat yang dipergunakan adalah studi dokumen, yaitu studi dengan cara mempelajari data baik berupa buku, laporan hasil penelitian, makalah seminar, tulisan para ahli, dan semua peraturan yang berkaitan dengan materi penelitian.

Data yang dicari dalam penelitian lapangan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Penelitian dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan lokasi di domisili serikat pekerja-serikat pekerja yang dijadikan kajian dalam penelitian dan Asosiasi Pengusaha di Yogyakarta. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipilih Disnakertrans Kota Yogyakarta, Sleman dan Bantul dengan pertimbangan di lokasi tersebut relatif terdapat lebih banyak jumlah perusahaan dibandingkan dengan dua daerah lainnya yaitu Kulon Progo dan Gunung Kidul.

Subjek penelitian dalam penelitian lapangan adalah ketua dan atau sekretaris serikat pekerja (serikat pekerja unit kerja perusahaan maupun federasi serikat pekerja di DIY). Sesebagai catatan diambil sebagai subjek penelitian ada 6 serikat pekerja di DIY. Selain itu diambil sebagai subjek penelitian yang lain adalah Asosiasi Pengusaha di Yogyakarta dan Pimpinan Disnakertrans yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Di sini peneliti hanya menemui orang-orang yang dapat memberikan keterangan sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagai contoh, untuk serikat pekerja unit kerja perusahaan ditentukan yang sudah pernah dikenai tindak pemberangusan. Dipilihnya ketua dan atau sekretaris serikat pekerja karena yang bersangkutan dipandang lebih memahami persoalan pemberangusan yang dialami serikat pekerja yang bersangkutan. Selain itu juga ditentukan sebagai narasumber ketua Aliansi Buruh Yogyakarta dan ketua LBH SIKAP yang memiliki kepedulian kepada persoalan perburuhan di DIY.

Cara penelitian yang dilakukan dalam penelitian lapangan ini yaitu dengan cara wawancara dengan subjek penelitian, sedangkan alat yang digunakan adalah pedoman wawancara.

Dalam melakukan wawancara digunakan teknik wawancara tidak terstruktur, yakni wawancara dengan menggunakan pedoman yang memuat hal-hal pokok atau garis besar materi wawancara.

Data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis disajikan secara deskriptif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pemberangusan serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki arti penting karena sampai saat ini pekerja belum memiliki instrumen tawar berupa organisasi yang solid. Belum kuatnya infrastruktur tersebut membawa konsekuensi pada rentannya kohesivitas internal, yang menyulitkan mempersatukan pekerja dalam organisasi secara sistematis.

Selama orde baru berkuasa telah terjadi restrukturisasi berupa perampangan organisasi pekerja dalam wadah tunggal sebagai imbas dari paradigma *developmentalism* yang diimban negara. Budaya tunggal berorientasi stabilitas memang secara efektif telah mendistorsi segala bentuk resistensi pekerja. Depolitisasi semacam itu telah menutup kemungkinan timbulnya partisipasi demokrasi pekerja untuk menjadi agen perubahan. Tidak dimilikinya alat politik yang terlembaga berupa serikat pekerja yang representatif membawa pekerja pada stagnasi.

Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab, guna memperjuangkan dan melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.. Dari definisi tersebut terlihat peran serikat pekerja untuk mengawal kepentingan pekerja menjadi strategis (A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, 2003, hlm.: 61).

Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja dan bukan keharusan,. Indonesia tidak mengenal semacam *close agreement* dimana pekerja harus menjadi anggota organisasi pekerja untuk memperoleh pekerjaan (Halili Toha dan Hari Pramono, 2004, hlm. : 45).

Untuk mencapai tujuan sebagai pembela dan pelindung pekerja, serikat perkerja mempunyai

fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan, wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan dan wakil pekerja dalam lembaga kerjasama serta fungsi strategis lainnya. Jika dicermati, hal tersebut merupakan reduksi fungsi serikat pekerja karena hanya mengurus masalah ketenagakerjaan pada tataran mikro atau internal perusahaan. Padahal dalam beberapa hal, persoalan ketenagakerjaan erat kaitannya dengan persoalan politik atau ekonomi makro yang bersumber dari kebijakan pemerintah (Imam Soepomo, 2003, hlm. : 77). Dalam hal ini, pekerja bersifat instrumental belaka dan hanya dimaknai memiliki nilai ekonomi di tempat bekerja dan karena itu gerakannya hanya dibatasi di tempat kerja. (Bob Goudzwaard dan Harry de Lange, 2008, hlm. : 68)

Sikap dan persepsi negatif manajemen perusahaan terhadap serikat pekerja dan norma hukum yang masih merestriksi ruang gerak serikat pekerja menjadikan tindak pemberangusan serikat pekerja memiliki peluang untuk terjadi. Hal ini menjadi semakin sulit dihentikan karena diantara serikat pekerja sering terjebak dalam fanatisme sehingga sulit menyatukan persepsi mengenai pemberangusan serikat pekerja. (Y.W. Sunindia dan Ninik Widiyanti, 2003, hlm. : 9)

Serikat pekerja harus mampu menginjeksi kesadaran internal pekerja, menyemaikan benih-benih diskursif dan akhirnya melahirkan pekerja yang kritis. Jika kapasitas tersebut terlembaga maka pekerja akan memiliki peran dan posisi strategis karena hanya dengan wadah yang mampu memproduksi dan mengelaborasi wacana kritis dapat dipertanyakan keabsahan moral, hukum dan politik dari tindakan dan *policy* yang mempengaruhi banyak hal seperti masalah ketenagakerjaan (Aileen Mitchell Stewart, 2008, hlm. : 130),

Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ada dua peran utama serikat pekerja sebagai wadah pekerja dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu sebagai kuasa hukum pekerja dan peran sebagai hakim *Ad hoc* yang berasal dari serikat pekerja (Tim TURC, 2007, hlm. : 7). Hak hukum dari serikat pekerja untuk bertindak sebagai kuasa hukum guna beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mewakili anggotanya senada dengan Undang-Undang Nomor 21 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, khususnya Pasal 25 ayat (1) huruf b (Surya Tjandra, 2008, hlm. : 91).

Iklm politik makro yang sedang keluar dari transisi demokratik saat ini menjadikan tantangan yang dihadapi serikat pekerja sarat dengan kompleksitas permasalahan. Kondisi demikian menuntut serikat pekerja untuk proaktif menjalin afiliasi dengan membangun jaringan sosial yang lebih luas. Proses afiliasi melalui *associating* dan *corporating* tersebut, selain berperan meningkatkan solidaritas dan penyadaraan internal buruh melalui kerja-kerja pemberdayaan bersama, juga potensial memberikan tekanan moral dan politik pada negara untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan melalui kebijakan publik yang representatif bagi buruh/pekerja. Permasalahannya mencari *partner* afiliasi bukan persoalan mudah karena berbagai kekuatan riil non buruh yang berbasis kemasyarakatan sering terjebak pada pengelompokan primordial serta fanatisme yang berlebihan sehingga sulit menyatukan visi. Kurang artikulatifnya kekuatan di luar buruh tersebut membawa konsekuensi pada ketidakmampuan menjadi *pressure group* yang efektif.

Situasi politik makro yang saat ini cukup kondusif untuk akselerasi demokratisasi ternyata belum direspons positif secara optimal oleh pembuat kebijakan publik. Ketentuan tentang kemungkinan berafiliasi, sekalipun diakomodasikan, ternyata masih direstriksi pada lingkup organisasi buruh yang lain. Hal ini berpotensi memarjinalkan buruh karena akan dikategorikan sebagai kelompok yang keluar dari sistem jika beraliansi dengan kelompok atau kekuatan non buruh.

Tindakan tindakan minor yang menafikan, menghambat dan memandulkan fungsi dan peran serikat pekerja tersebut sering disebut dengan pemberangusan serikat pekerja. Bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja sangat beragam. Selain ancaman PHK, mutasi dan kriminalisasi ada pula tindakan-tindakan perusahaan yang membentuk serikat pekerja kuning dengan cara menaklukkan kegiatan serikat pekerja supaya hanya memihak kebijakan perusahaan, mendirikan serikat pekerja tandingan atau mendirikan serikat pekerja hanya untuk menghindari pelanggaran hukum dan memenuhi etika bisnis semata (Dinamika dalam SEDANE, 2011, hlm. : 94-95).

Perlu dibangun strategi solidaritas untuk meminimalisasi tindakan minor seperti pemberangusan serikat pekerja karena pengalaman mengajarkan bahwa tidak ada opini publik yang mendukung gerakan pekerja. Hal ini menyadarkan bahwa kontradiksi yang terjadi di kalangan pekerja tidak hanya muncul di satu lajur modal, namun harus menghadapi masyarakat

secara keseluruhan yang telah terjerat pemikiran kapitalis yang terus menjalankan kontrolnya (diambil dari pidato Dae – Oup Chang pada Konferensi perayaan Ulah AMRC tahun 2007 di Hongkong (terjemahan oleh Arrila Soeria dan Abu Mufakhir), hlm. : 7-9).

1. Bentuk-Bentuk Pemberangusan Serikat Pekerja di daerah Istimewa Yogyakarta

Pemberangusan serikat pekerja merupakan tindakan minor yang dimaksudkan untuk mereduksi peran serikat pekerja. Dengan pemberangusan serikat pekerja, maka serikat pekerja tidak akan mampu menjadi simpul atau mediator bagi pekerja untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan bagi diri maupun keluarganya.

Bukan itu saja, pemberangusan serikat pekerja dapat berupa menghalang-halangi pekerja untuk masuk menjadi anggota atau mendirikan serikat pekerja. Hal tersebut dapat dikatakan pemberangusan serikat pekerja karena keberadaan organisasi bagi pekerja adalah sebuah kebutuhan strategis agar dapat setara ketika berhadapan dengan actor lain di luar pekerja. Menghalang-halangi hak untuk berorganisasi merupakan pengangkangan terhadap hak politis pekerja yang bahkan sudah diakomodasikan secara konstitusional.

Pemerintah Indonesia juga sudah meratifikasi konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat. Ini artinya, tatkala pemerintah tidak tanggap dan memberikan perlindungan terhadap hak pekerja untuk berserikat, dapat dikecam oleh dunia internasional.

Dalam praktek, bahkan negara-negara maju sering mensyaratkan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif dari Negara tujuan jika akan memberikan bantuan atau bentuk dukungan yang lain. Keberhasilan pembangunan suatu Negara dengan mengorbankan hak-hak pekerja sering disebut sebagai bentuk social dumping.

Bukan hal yang mudah bagi Negara berkembang yang baru berada pada tahap industrialisasi awal seperti Indonesia, untuk mengeliminasi kondisi minor tersebut. Banyak negara berkembang yang justru menawarkan pekerja murah dan kenyamanan investasi dengan mereduksi hak-hak pekerja agar bisa bersaing di pasar global.

Kenyataannya, sampai saat ini pemerintah memang masih mengadopsi paradigma pertumbuhan. Paradigma

tersebut memang telah menyebabkan tingkat partisipasi pekerja dalam forum politik resmi tidak berjalan. Paradigma tersebut telah menutup ruang kedewasaan bagi pekerja, salah satunya hak untuk berorganisasi.

Di sisi lain, menguatkan hal tersebut, banyak perusahaan di Indonesia yang berbasis padat karya yang membuat posisi tawar buruh yang posisinya sudah subordinat semakin melemah. Sekalipun diyakini keberadaan organisasi bagi pekerja merupakan kebutuhan vital, tidak jarang perusahaan menciptakan sistem dan kondisi kerja tertentu yang membuat hak berorganisasi ternafikan.

Dalam penelitian, ditemukan beberapa bentuk pemberangusan serikat pekerja yang terjadi di lapangan. Bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja yang diuraikan di bawah ini tidak dapat dikatakan merupakan representasi dari seluruh bentuk pemberangusan serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, karena hanya merupakan hasil kajian dari fenomena pemberangusan serikat pekerja yang terjadi di perusahaan yang dijadikan kajian dalam penelitian ini. Penulisan nama perusahaan juga disamarkan dengan inisial, seperti yang dikehendaki oleh responden. Beberapa bentuk pemberangusan serikat pekerja yang terjadi di perusahaan yang diteliti adalah sebagai berikut :

a. Pemberangusan serikat pekerja di P.T. "AO"

Pemberangusan serikat pekerja di perusahaan tersebut dimulai dari adanya pekerja yang di-PHK karena membagi selebaran (bulletin) menjelang *Mayday* atau hari buruh. Pekerja yang bekerja sebagai *security* perusahaan tersebut membagi-bagikan selebaran dalam bentuk bulletin yang isinya salah satunya berisi ajakan untuk membentuk serikat pekerja. Kebetulan dalam perusahaan tersebut belum dibentuk serikat pekerja. Pekerja tersebut mendapatkan selebaran (buletin) dari temannya yang kebetulan aktivis di perusahaan lain sejumlah 5 lembar. Oleh *security*, selebaran tersebut kemudian dibawa ke tempat kerjanya dan dibagi-bagikan selebaran (buletin) itu kepada teman temannya. Atas perbuatan *security* yang membagi-bagikan bulletin kepada rekan rekan kerjanya sejumlah 5

lembar tersebut telah dijadikan sebagai alasan dari Perusahaan mem-PHK orang tersebut.

Menurut keterangan *security* yang saat penelitian ini dilakukan sudah tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut, pada saat itu dipanggil dan ditanyakan mengenai hal-hal seputar serikat pekerja seperti rencana pembentukan serikat pekerja. Menurut keterangan *security* yang bersangkutan perusahaan menjelaskan belum perlu di perusahaan tersebut dibentuk serikat pekerja.

Menurut keterangan salah satu sumber dari perusahaan tersebut, sampai saat ini belum ada serikat pekerja di perusahaan tersebut. Tidak adanya serikat pekerja karena pekerja tidak membentuk atau mendirikan serikat pekerja. Perusahaan merasa itu hak pekerja dan tidak ingin campur tangan. Menurut sumber tersebut, kemungkinan pekerja belum membentuk serikat pekerja karena jumlah pekerjanya tidak lebih dari limapuluh orang.

Dari Disnakertrans setempat diperoleh data bahwa memang terjadi permasalahan di perusahaan tersebut, tetapi sudah diselesaikan antara para pihak yang berselisih secara bipartit. Pihak Disnakertrans hanya memfasilitasi dan mempertemukan para pihak yang berselisih. Hal tersebut senada dengan keterangan dari responden pekerja dan perusahaan yang menyatakan bahwa masalah sudah selesai. Hanya saja responden *security* yang bersangkutan memilih untuk keluar dari pekerjaannya tersebut karena merasa tidak nyaman.

Menurut hemat peneliti, dengan mendengarkan keterangan para pihak yang berselisih dan Disnakertrans setempat, telah terjadi pemberangusan serikat pekerja, dalam bentuk tidak memberikan iklim permisif terhadap kehadiran serikat pekerja. Selebaran tersebut bermaksud mengajak pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan tidak untuk melawan perusahaan.

Kehadiran serikat pekerja merupakan hak pekerja sepenuhnya, bahkan secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikatakan sebagai hak dasar pekerja. Sebagai hak dasar harus dipermudah kehadirannya, sehingga tindakan menghalang-halangi

pendirian serikat pekerja merupakan bentuk pemberangusan serikat pekerja.

b. Pemberangusan serikat pekerja di P.T. "C"

Permasalahan yang terjadi di P.T."C" terjadi karena adanya kebiasaan atau aturan bahwa ketika pulang kerja ada *check body* yang dilakukan oleh *security* terhadap karyawan perusahaan tersebut. *check body* ini tujuannya memeriksa karyawan yang hendak pulang apakah mereka itu membawa barang-barang milik perusahaan (mencuri barang-barang perusahaan). Pada saat tiba giliran dari salah seorang pengurus Serikat Pekerja (SP) perusahaan ini *dicheck body* oleh *security*, *security* itu tidak melakukan pengecekan yang sewajarnya dilakukan. *Security* tersebut melakukan pengecekan terlalu "keras" kepada karyawan pengurus Serikat Pekerja yang bersangkutan. Ketika pemeriksaan *check body* atas, *security* tersebut menepuk pipi si karyawan. Karena tidak terima dan merasa diperlakukan tidak nyaman si karyawan itu meludah ke *security*, kemudian antara keduanya terjadi percekocokan, tetapi karena banyak karyawan juga di sekitar tempat kejadian mereka berdua dilerai. Atas percekocokan itu dan dengan alibi bahwa *security* tersebut hanya menjalankan tugas, perbuatan dari si karyawan yang sekaligus pengurus SP itu dilaporkan ke kepolisian Depok Barat sebagai perbuatan tidak menyenangkan. Kriminalisasi muncul ketika *security* ini memperlakukan perbuatan tersebut ke ranah pidana. *Security* ini didampingi oleh pengacara, yang biasanya mewakili perusahaan.

Dalam hal ini, kemudian si pengacara ini memainkan "perannya". Ketika proses laporan sedang berjalan, pengacara ini mengajak pertemuan internal antara Serikat Pekerja KASBI dan pengacara itu sendiri (dalam hal ini mewakili *security*), dengan dalih untuk menemukan jalan tengah atas permasalahan yang terjadi tersebut. Ketika pertemuan internal sedang berlangsung, kemudian pengacara ini menawarkan solusi, yaitu permasalahan ini bisa diselesaikan dengan damai dan

dari pihak security akan mencabut proses laporannya, dengan syarat yaitu, dengan menyodorkan selebar kertas kepada KASBI dan Serikat Pekerja. Pengacara itu juga berkata “permasalahan ini bisa diselesaikan jika daftar nama-nama karyawan yang ada di kertas itu diminta mundur dari pekerjaan/mengundurkan diri”, yang jumlahnya ada 6 orang. Setelah dilihat daftar nama nama pekerja tersebut, ternyata kesemuanya adalah pengurus SP P.T. “C”, yang sama sekali tidak ada hubungannya atau sangkut pautnya dengan permasalahan ini, bahkan ada satu nama yang sedang mengajukan cuti bekerja, yang beliau tidak tahu menahu tentang permasalahan ini, juga masuk dalam daftar 6 karyawan yang diminta mengundurkan diri tersebut. Dari pertemuan itu semakin menguatkan bahwa ini merupakan tindakan pemberangusan kepada SP.

Atas dasar hal tersebut, pihak KASBI kemudian menemui Kapolsek Depok Barat dengan menceritakan sesungguhnya motif motif dibalik permasalahan ini yang berujung bahwa sebenarnya laporan permasalahan ini ialah bentuk kriminalisasi terhadap karyawan pengurus Serikat Pekerja dan tindakan pemberangusan kepada Serikat Pekerja Unit Perusahaan. Kemudian Kapolsek Depok Barat minta dipertemukan dengan *security* (tanpa didampingi pengacara), KASBI dan Serikat Pekerja perusahaan tersebut. Kemudian dari hasil pertemuan mereka, *security* tersebut mengaku bahwa “kalau permasalahan perbuatan tidak menyenangkan tersebut tidak saya lanjutkan atau tidak dilaporkan ke polisi, saya akan di PHK oleh perusahaan dan tidak mendapat pesangon”.

Terindikasi dari pihak perusahaan ingin melemahkan Serikat Pekerja yang dalam hal ini bentuknya ialah “menyerang” atau melemahkan orang orang pengurus Serikat Pekerja, dikarenakan terkait para pengurus Serikat Pekerja ini sedang mengusahakan terjadinya Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dan perusahaan. Pihak perusahaan ini tidak mau adanya pembaharuan mengenai Perjanjian Kerja Bersama tersebut yang klausula-klausula Perjanjian Kerja Bersama itu mengenai adanya

penegasan mengenai pencabutan sistem kerja *outsourcing* di perusahaan, upah layak dan penghargaan masa kerja.

Apabila Perjanjian Kerja Bersama ini apabila terealisasi maka kedudukan Perjanjian Kerja Bersama ini sama dengan undang-undang (*pacta Sunt Servanda*). Jadi kedua pihak harus menghormati, mematuhi dan menjalankan Perjanjian Kerja Bersama tersebut, sehingga perusahaan akan dirugikan dengan kehadiran Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

P.T. “C” ketika diminta keterangan tidak bersedia memberikan jawaban dengan alasan kejadian tersebut sudah beberapa bulan yang lalu. Hanya saja Disnakertrans membenarkan kasus tersebut sudah sampai ke Disnakertrans dan Disnakertrans menjadi mediator atas kasus tersebut. Dalam anjurannya Disnakertrans menganjurkan agar perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja atas 6 orang karyawan yang telah disebutkan tadi.

c. Pemberangusan serikat pekerja di P.T.”SS”

Permasalahan yang terjadi di P.T. “SS” relatif kompleks karena juga menyangkut istri Direktur Produksi perusahaan yang dirasakan sering campur tangan urusan perusahaan dan dinilai serikat pekerja memiliki kewenangan atau kekuasaan yang besar dalam perusahaan. Hal yang substansial dalam tuntutan pekerja terkait dengan penundaan pembayaran UMP, uang beras, pengurangan jam kerja bagian *finishing*, dan pemberian alat perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja (masker dan celemek) secara berkala, dan pemberian seragam setahun sekali.

Terhadap tuntutan serikat pekerja tersebut dipenuhi oleh pengusaha, setelah sebelumnya dilakukan perundingan bipartit di Disnakertrans setempat. Perusahaan juga berjanji untuk menegur istri Direktur Produksi.

Selang beberapa bulan setelah tuntutan pekerja dipenuhi, tiba-tiba berdiri serikat pekerja baru di perusahaan yang bersangkutan dengan pengurus pekerja yang memiliki kedekatan dengan pengusaha, seorang diantaranya adalah saudara dari Direktur Produksi yang juga

menjadi pekerja di perusahaan tersebut. Secara kuantitas memang jumlah anggota serikat pekerja yang pertama lebih besar, tetapi menurut pengurus serikat pekerja yang bersangkutan menjadikan solidaritas pekerja relatif menurun dan jika ada masalah mereka merasa was-was tidak mendapat dukungan dari seluruh pekerja karena ada dua serikat pekerja di perusahaan tersebut.

Dari keterangan Disnakertrans setempat diperoleh data bahwa pembentukan serikat pekerja kedua, secara formal telah memenuhi syarat dan tidak mengetahui ada indikasi intervensi pengusaha dalam pembentukan serikat pekerja tersebut. Disnakertrans lebih melihat syarat formal pendirian serikat pekerja dan jika ada indikasi intervensi pengusaha dalam pembentukan serikat pekerja sebaiknya dilaporkan. Kalau tidak ada laporan Disnakertrans tidak tahu dan tidak mengambil tindakan.

Menurut hemat penulis, memang secara normatif tidak ada larangan di satu perusahaan memiliki dua serikat pekerja atau lebih, hanya saja seperti yang dikemukakan oleh pengurus serikat pekerja yang pertama, menjadikan kohesivitas pekerja menjadi minim dan berpotensi memecah belah pekerja.

Pendirian serikat pekerja dengan intervensi pengusaha dengan harapan mendukung kebijakan perusahaan merupakan bentuk pemberangusan serikat pekerja yang terselubung karena menjadikan serikat pekerja tidak kritis dan jernih dalam membela kepentingan anggotanya karena terkontaminasi kepentingan perusahaan.

d. Pemberangusan Serikat Pekerja di P.T. "Gd"

Permasalahan di P.T. "GD" bermula dari persoalan uang makan yang hanya diberikan jika kerja lembur, ketidakjelasan upah karena tidak ada slip pembayaran dan kelebihan jam kerja yang tidak dianggap sebagai kerja lembur.

Tuntutan pekerja diajukan dalam bentuk aksi mogok kerja. Aksi mogok kerja dilakukan oleh pekerja dengan penanggung jawab ketua serikat pekerja. Mogok kerja tidak memenuhi prosedur karena dilakukan tanpa

melakukan pemberitahuan secara tertulis sebelumnya kepada pengusaha dan Disnakertrans.

Menurut keterangan salah satu pengurus serikat pekerja yang bersangkutan, tidak adanya pemberitahuan kepada pengusaha dan Disnakertrans karena serikat pekerja merasa tidak ada gunanya. Mogok kerja di perusahaan yang bersangkutan bukan yang pertama kali dilakukan karena perusahaan sering tidak memenuhi hak pekerja yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja dan peraturan perundangan.

Atas adanya mogok kerja tersebut, ketua dan sekretaris serikat pekerja dberi tindakan skorsing oleh pengusaha. Dalam perkembangannya serikat pekerja melakukan aksi unjuk rasa menuntut agar skorsing ketua dan sekretaris serikat pekerja dicabut. Aksi diikuti oleh sekitar 600 pekerja dan berdasarkan perundingan bipartit akhirnya skorsing dicabut.

e. Pemberangusan Serikat Pekerja di P.T. "KBK"

Permasalahan yang terjadi di P.T. "KBK" salah satunya dipicu oleh sikap Direktur yang tidak menganggap pekerja sebagai mitra tetapi sebagai musuh. Direktur yang berkewarganegaraan Korea Selatan dianggap tidak pernah memperhatikan kelancaran produksi. Sikap direktur dianggap semauanya sendiri antara lain sering datang terlambat dan pulang lebih awal, sering tidur waktu kerja atau hanya main *game* di komputer.

Direktur juga dianggap tidak pernah memperhatikan kesejahteraan pekerja, diantaranya jaminan pemeliharaan kesehatan yang dikelola oleh perusahaan ternyata tidak seperti kesepakatan semula, sehingga menuntut jaminan pemeliharaan kesehatan mengikuti ketentuan Jamsostek. Upah bulanan yang diterima pekerja dalam praktek tidak sesuai dengan kesepakatan kerja bersama. Uang beras yang telah disepakati dan tercantum dalam perjanjian kerja bersama juga tidak diterima penuh.

Bukannya memenuhi tuntutan pekerja, perusahaan justru melakukan langkah mutasi. Semua pengurus serikat

pekerja yang mengkritisi perusahaan dimutasi di cabang perusahaan yang bersangkutan, padahal lokasi perusahaan jauh dari tempat tinggal pengurus serikat pekerja yang bersangkutan.

Tiga pengurus serikat pekerja yang dimutasi akhirnya mengundurkan diri setelah sebelumnya disodori surat pernyataan akan mengikuti kebijakan mutasi atau mengundurkan diri. Pengurus serikat pekerja yang lain mencoba berkeluh kesah ke Disnakertrans setempat, tetapi tidak memperoleh respons positif karena menurut Disnakertrans setempat, persoalan mutasi adalah kewenangan sepenuhnya perusahaan yang bersangkutan.g

f. Pemberangusan Serikat Pekerja di P.T. "KHS"

Permasalahan yang terjadi di P.T. "KHS" terjadi karena pimpinan perusahaan tidak pernah menjelaskan tentang kondisi perusahaan. Perusahaan sering menakut-nakuti pekerja agar mengundurkan diri dengan mengatakan "...kalau tidak bersedia mengundurkan diri, surat pengalaman kerja tidak akan diberikan".

Perusahaan bahkan tidak pernah memberikan penggantian fasilitas pengobatan kepada semua pekerja yang telah mengundurkan diri. Padahal pekerja yang bersangkutan sudah bersedia mengundurkan diri, meskipun sebenarnya dipaksa.

Atas permasalahan tersebut, perusahaan tidak memberikan jawaban atau respons yang memadai. Terhadap pengurus serikat pekerja yang mencoba menyuarakan aspirasi atau permasalahan di atas justru dilakukan PHK sepihak tanpa musyawarah atau pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja. Satu-satunya yang dijadikan alasan PHK adalah kondisi keuangan perusahaan yang memaksa perusahaan harus melakukan perampingan pekerja sebagai langkah rasionalisasi. Padahal menurut keterangan pengurus serikat pekerja unit perusahaan yang berhasil ditemui, pimpinan perusahaan tidak pernah menjelaskan kondisi riil perusahaan. Hanya pada saat perusahaan menderita kerugian, kondisi tersebut dikomunikasikan dan meminta

pekerja memahami, tetapi pada saat memperoleh keuntungan tidak pernah berbagi pada pekerja.

Hak-hak pekerja yang ter-PHK karena mengundurkan diri juga tidak diperhatikan, seperti misalnya uang pisah yang harus diberikan sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Sebagai akibatnya serikat pekerja yang kehilangan pengurusnya menjadi tidak punya kekuatan ketika berhadapan dengan pengusaha dan cenderung mengikuti kehendak pengusaha.

Dari Disnakertrans setempat diperoleh data bahwa memang perusahaan tersebut pernah mengajukan permohonan ijin melakukan PHK massal dengan alasan keuangan perusahaan. Hanya saja sampai penelitian ini dilakukan tidak ada kelanjutannya. Berdasarkan ketentuan normatif yang ada, kondisi ekonomi-finansial perusahaan memang dapat menjadi alasan untuk melakukan PHK. Hanya sajahal tersebut harus dibuktikan dengan audit kondisi keuangan perusahaan dua tahun terakhir oleh akuntan publik, jadi tidak otomatis dikabulkan.

Dari hasil penelitian di enam perusahaan yang dijadikan kajian dalam penelitian ini, terlihat bahwa bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja sangat variatif. Di masing-masing perusahaan terdapat bentuk pemberangusan serikat pekerja yang berbeda-beda.

2. Upaya yang dilakukan Serikat Pekerja-Serikat Pekerja di Yogyakarta menghadapi Pemberangusan Serikat Pekerja

Di Daerah Istimewa Yogyakarta respon terhadap tindakan pemberangusan serikat pekerja itu rendah, karena yang diurus/dikejar itu biasanya mengenai PHK atau mutasinya yang merupakan bentuk akibat pemberangusan, bukan penyebab pemberangusan serikat pekerjanya. Dengan demikian upaya yang dilakukan lebih kepada mengatasi akibat pemberangusan pekerja dan bukan kepada akar penyebabnya yaitu tindakan pemberangusan serikat pekerja.

Namun demikian dalam praktek, berdasarkan hasil penelitian lapangan, serikat pekerja-serikat pekerja selalu mendampingi anggota atau sesama pengurus

yang terkena tindakan pemberangusan. Pendampingan dimulai sejak melakukan perundingan bipartit dengan pengusaha, perundingan tripartit seperti mediasi, bahkan sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, meskipun fokus utamanya bukan penyebab pemberangusannya, seperti telah dikemukakan di atas.

Sebenarnya akan lebih baik jika serikat pekerja-serikat pekerja dalam menyoal pemberangusan serikat pekerja dapat menyatukan dan menyamakan visi, karena merupakan isu bersama. Hanya dalam praktek, berdasarkan penelitian lapangan, upaya menghadapi pemberangusan bersifat sporadis dan terfragmentasi.

Berdasarkan penelitian lapangan, pendampingan lebih dilakukan ketika ada masalah saja, itupun oleh serikat pekerja unit kerja perusahaan. Sebenarnya lebih memiliki posisi tawar jika serikat pekerja dalam tingkatan yang lebih tinggi, seperti federasi atau konfederasi serikat pekerja dapat terlibat dalam menghadapi tindak pemberangusan serikat pekerja.

Biasanya tindak pemberangusan serikat pekerja bersifat sangat sistematis, sehingga jika serikat pekerja, melalui pengurusnya, tidak memiliki kekuatan tawar, tidak dapat berbuat banyak, selain menerima pilihan yang ditawarkan oleh perusahaan, yang sudah dapat dipastikan tidak pernah menguntungkan bagi serikat pekerja. Terfragmentasinya serikat pekerja menjadikan upaya menghadapi pemberangusan serikat pekerja melemah. Sebagai bukti, pemberangusan serikat pekerja sampai saat ini tidak pernah berhenti, setidaknya jika serikat pekerja unit perusahaan berusaha mengatasinya sering membentur represi pengusaha.

Memperhatikan hal di atas, upaya menghadapi pemberangusan serikat pekerja harus menggandeng aktor di luar pekerja agar langkah serikat pekerja setidaknya mendapat dukungan. Hanya saja, dalam penelitian lapangan, dukungan semacam itu tidak ada. Jika Pemberangusan serikat pekerja semacam itu tidak mendapatkan perhatian dalam arti respons yang memadai, bukan hanya dari pekerja, tetapi juga dari pemerintah, maka keberadaan serikat pekerja tidak akan signifikan karena peran dan fungsinya akan terus tergerus.

Upaya menghadapi pemberangusan serikat pekerja yang utama dan pertama

harus datang dari pekerja atau serikat pekerja sendiri, mengingat mengharapkan dukungan dari aktor di luar pekerja relatif sulit. Instrumen legal formal yang ada, yaitu Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja tidak mengakomodasikan hal tersebut. Dalam undang-undang tersebut justru disebutkan bahwa serikat pekerja hanya dapat menjalin aliansi dengan kelompok pekerja dan bukan kelompok di luar pekerja. Dampak dari ketentuan tersebut, jika pekerja atau serikat pekerja menjalin afiliasi dengan kelompok di luar pekerja dapat dikategorikan sebagai keluar dari sistem dan dapat menjadi alasan untuk melakukan tindakan represif pada serikat pekerja.

Dalam praktek, jika serikat pekerja bekerja sama dengan kelompok di luar pekerja, meskipun memiliki potensi daya pukul yang tinggi, tetapi sering membentur represivitas pengusaha dan menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan tindakan minor yang merugikan pekerja atau pengurus serikat pekerja seperti mutasi dan PHK.

Satu hal yang sebetulnya bisa dilakukan adalah mengefektifkan peran pegawai pengawas ketenagakerjaan agar pemberangusan serikat pekerja tidak terjadi. Hanya saja dari perusahaan yang dijadikan kajian dalam penelitian ini, baik pekerja maupun manajemen perusahaan mengatakan belum ada pengawasan ketenagakerjaan. Hanya pernah ada kunjungan dari Disnakertrans tetapi hanya sebentar dan sekedar melihat-lihat kondisi fisik perusahaan. Dari keterangan Disnakertrans yang dijadikan subyek penelitian, dikatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan memang belum dapat optimal karena keterbatasan yang ada misalnya jumlah pengawas yang sangat kurang, itupun hanya pengawas yang bersifat umum dan bukan pengawas yang memiliki keahlian khusus.

Dalam praktek, pengawasan hanya dilakukan justru ketika kasus sudah terjadi, jadi lebih bersifat represif dan bukan preventif. Untuk meminta tambahan tenaga pengawas terkendala oleh sistem yang ada, karena untuk tenaga pengawas apalagi yang berkeahlian khusus, tidak mudah dan sangat birokratis.

d. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bentuk-bentuk pemberangusan serikat pekerja di daerah Istimewa Yogyakarta berupa mempersulit pembentukan serikat pekerja, mutasi pengurus serikat pekerja, pemutusan hubungan kerja pengurus serikat pekerja, skorsing bagi pengurus serikat pekerja yang aktif memperjuangkan aspirasi, hak dan kepentingan anggotanya, kriminalisasi, serta pendirian serikat pekerja tandingan
 2. Upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja-serikat pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta menghadapi pemberangusan serikat pekerja lebih berupa pendampingan hukum dan penyadaran internal anggotanya. Hanya saja dalam praktek, yang lebih dikejar adalah mutasi, skorsing, PHK dan lain-lain yang merupakan bentuk - akibat pemberangusan serikat pekerja dan bukan penyebab pemberangusan serikat pekerja.
- E. Saran**
- a. Sebaiknya serikat pekerja lebih aktif menjalin kerja sama dengan organisasi di luar pekerja untuk penguatan. Agar tidak dikatakan keluar dari sistem, kerja sama tidak dalam bentuk aksi riil seperti unjuk rasa atau mogok kerja, tetapi lebih membangun jaringan kerja sama yang bersifat edukatif, moril dan ekonomis.
 - b. Agar relatif dapat setara dengan pengusaha dibutuhkan organisasi yang solid, sehingga sebaiknya kohesivitas antar serikat pekerja lebih ditingkatkan. Perpecahan atau fragmentasi serikat pekerja hanya akan menjadikan aksi - aksi serikat pekerja membentur represi pengusaha, bahkan penguasa yang sering bersifat kolaboratif.

daftar Pustaka

- Aileen Mitchell Stewart. 2008. *Empowering people, pemberdayaan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Kanisius.
- A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom. 2003. *Sari Hukum perburuhan Aktual*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Bob Goudzwaard dan Harry de Lange. 2008. *Beyond Poverty and Affluence, Dibalik Kemiskinan dan Kemakmuran*. Terjemahan. Yogyakarta : Kanisius.
- Dae – Oup Chang. 2007. Pidato, Dipersempatkan pada Konferensi perayaan Ulah ke -30 AMRC, 27-28 Agustus 2007 di Hongkong (diterjemahkan oleh Arrila Soeria dan Abu Mufakhir).
- Dinamika, 2011. dalam Jurnal Kajian Perburuhan SEDANE, vol.II, No. 1, 2011. Bogor : Lembaga Informasi Perburuhan SEDANE.
- Halili Toha dan Hari Pramono. 2004. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. Jakarta : Bina Aksara.
- Imam Soepomo. 2003. *Hukum perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- Surya Tjandra. 2008. *pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. dalam Jantera, Jurnal Hukum Edisi Khusus ISSN : 1412-6842. Jakarta : Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK).
- Tim TURC. 2007. *praktek pengadilan Hubungan Industrial panduan bagi Serikat Buruh*. Jakarta : TURC.
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 2003. *Masalah pHK dan pemogokan*. Jakarta : Bina Aksara.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial