

DISERTASI

HAK BERSERIKAT BURUH DI INDONESIA



ASRI WIJAYANTI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2011

HAK BERSERIKAT BURUH DI INDONESIA

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Hukum
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga
Telah Dipertahankan Di Hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada Hari : Kamis
Tanggal : 30 Juni 2011
Pukul : 10.⁰⁰ - 12.⁰⁰ WIB**

Oleh :

**ASRI WIJAYANTI
NIM. 090610028 D**

LEMBAR PENGESAHAN

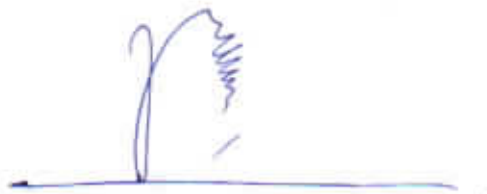
**DISERTASI YANG TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 5 - JULI - 2011**

**OLEH
Promotor**



**Prof. Dr. ALOYSIUS UWIYONO, S.H., M.H.
NIP. 19521117 198303 1 001**

Ko-Promotor



**Prof. Dr. YOHANES SOGAR SIMAMORA, S.H., M.Hum
NIP. 19610127 198601 1 003**

PANITIA PENGUJI DISERTASI

**Telah Diuji Pada Ujian Tertutup
Tanggal 17 Juni 2011**

- Ketua** : Prof. Dr. Moch. Isnaeni, S.H.,MS.
Anggota : 1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H.,MH.
2. Prof. Dr. Y. Sogar Simamora, S.H.,M.Hum.
3. Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H.,M. Hum
4. Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., MH.
5. Dr. Martin Souhoka, S.H., MS.
6. Dr. H.Hadi Subhan,S.H.,M.H. CN
7. Dr. Abdul Rochmad Budiono, S.H.,MH.

Ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor

Universitas Airlangga Surabaya

Nomor 1684/H3/KR/2011

Tanggal 24 Juni 2011

RINGKASAN
HAK BERSERIKAT BURUH DI INDONESIA

Asri Wijayanti

Perdamaian universal dan abadi hanya dapat dibangun apabila didasarkan pada keadilan sosial. Perbaikan kondisi kerja (misalnya pengakuan hak berserikat) sebagai upaya mencapai keadilan sosial dan persamaan hak, melalui mekanisme hukum nasional. Pengaturan hak berserikat buruh harus mendasarkan pada prinsip-prinsip hukum dalam hak membentuk serikat buruh (prinsip non diskriminasi, prinsip non interferensi, prinsip non dwiseanggotaan dan prinsip akuntabilitas) dan hak berunding bersama (prinsip *representatif*, prinsip itikad baik, prinsip proporsionalitas dan prinsip transparansi).

Ada dua nilai yang melandasi pembentukan aturan hukum hak berserikat yang berlandaskan pada keadilan sosial dan persamaan hak, yaitu nilai kebebasan dan nilai ketertiban. Antara nilai kebebasan dan nilai ketertiban harus seimbang dan serasi, berdasarkan isi/substansinya. Indonesia lebih menekankan pada nilai ketertiban daripada nilai kebebasan. Ada dua pembatasan pada hak hak berserikat buruh. Pertama, pembatasan pada hak membentuk Serikat Buruh, yaitu pembatasan jumlah minimal keanggotaan, pembatasan isi AD/RT dan pembatasan membentuk serikat buruh bagi anggota SATPAM dan buruh *outsourcing*. Kedua, pembatasan pada hak berunding, yaitu pembatasan materi perundingan bersama hanya bersifat normatif. Konsekuensi logisnya tidak tercapai *trust* untuk

memperbaiki kondisi kerja, sebagai landasan untuk mencapai keadilan sosial. Larangan mogok pada perusahaan vital yang diberi makna secara umum, bukan pada pelanggaran hak yang lebih fundamental daripada hak berserikat (hak untuk hidup).

SUMMARY

THE ASSOCIATION OF LABOUR RIGHT IN INDONESIA

Asri Wijayanti

The universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice. Improved labour conditions (such as recognition of the right of association) as an effort to achieve social justice and equality of the right, through the mechanisms of national law. Setting the association of labour right should base on the principles of law in the right to form trade unions (non-discrimination principle, the principle of non interference, non dual members principle and the principle of accountability) and the right to collective bargaining (representative principle, the principle of good faith, the principle of proportionality and the principle of transparency).

There are two values that underlie the establishment of the rule of law the association of rights what the based on social justice and equality of the right, namely the value of freedom and the value of order. Between the values of freedom and the value of order must be balanced and harmonious, based on the content/substance. Indonesia put more emphasis on the value of order than the value of freedom. There are two restrictions on the association of labour right. First, restrictions on the right to build of trade unions, namely restrictions on the minimum members, restrictions on the contents of the AD/RT and restrictions form a trade union for security and outsourcing worker. Second, restrictions on

the right to collective bargaining, namely restrictions on collective bargaining matter only normative. The logical consequence is not reached trusts to improve working conditions, as the basis for achieving social justice. Prohibition of strikes in companies that are vital in general meaning, not in violation of fundamental rights more than the right of association (the right to life).

ABSTRACT

THE ASSOCIATION OF LABOUR RIGHT IN INDONESIA

Asri Wijayanti

The association of right is universal, every person, including labor. Setting the association of labour right should be able to create improved working conditions in an attempt to create social justice. Legal issues in this research include the need to guarantee the basic philosophical the association of labour right; the principle of the association of labour right and development of the association of labour right in Indonesia. The purpose of these legal issues are formulated to find inconsistencies in the formulation of norms of the association of labour right in Indonesia. In order to achieve the above goal, this research is normative research approach, the historical approach, statute approach and comparative approach.

*The results of this study is the presence of inconsistencies in setting the association of labour right in vertically and horizontally. The source of these inconsistencies are not maketh C.87 for consideration contained in Law 21/2000 *konsiderans*. Logical consequence, the right to form trade unions and the right to negotiate, not fully based on C. 87 jo. C. 98.*

Key words: the association labour of rights, inconsistency, information disclosure.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	v
RINGKASAN	xiv
<i>SUMMARY</i>	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xviii
DAFTAR SINGKATAN	xix
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR PERUNDANG-UNDANGAN	xxiv
DAFTAR PUTUSAN PENGADILAN	xxxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah dan Rumusannya	1
2. Tujuan Penelitian	15
3. Manfaat Penelitian	15
4. Kerangka Konseptual	16
4.1. Hak Membentuk Serikat Buruh	23
4.3. Hak Berunding	25
5. Metode Penelitian	32
5.1. Pendekatan Masalah	32
5.2. Bahan Penelitian	35
5.3. Analisis	36

5.4. Pertanggungjawaban Sistematis	36
BAB II DASAR FILSAFATI HAK BERSERIKAT BURUH	39
1. Dasar Filsafati Hak Membentuk Serikat Buruh	67
2. Dasar Filsafati Hak Berunding	72
BAB III PRINSIP HUKUM HAK BERSERIKAT BURUH	87
1. Prinsip Hukum dalam Hak Membentuk Serikat Buruh.....	90
1.1. Prinsip Non Diskriminasi	90
1.2. Prinsip Non Interferensi	92
1.3. Prinsip Non Dwikeyanggotaan.....	96
1.4. Prinsip Akuntabilitas.....	97
2. Prinsip Hukum dalam Hak Berunding	97
2.1. Prinsip <i>Representatif</i>	99
2.2. Prinsip Itikad Baik.....	101
2.3. Prinsip Proporsionalitas.....	103
2.4. Prinsip Transparansi.....	105
BAB IV PERKEMBANGAN HAK BERSERIKAT BURUH	
DI INDONESIA	110
1. Tahun 1847 – Tahun 1945.....	110
2. Tahun 1945 – Sekarang.....	128
2.1. Tahun 1945 – Tahun 1959	128

2.2. Tahun 1959 - Tahun 1967	148
2.3. Tahun 1967 - Tahun 1998.....	160
2.4. Tahun 1998 - Sekarang.....	181
V PENUTUP	244
1. Kesimpulan.....	244
2. Saran.....	247
DAFTAR BACAAN	248