

Orientasi Pengaturan Organisasi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja Dalam Konteks Hukum Nasional

Suhartoyo

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
suhartoyo@live.undip.ac.id

Abstract

The research aims to determine the organization of labor organizations in the context of national law in Indonesia. The results of the study show that trade union organizations that can represent workers / laborers in dispute in the Industrial Relations Court are trade unions that have fulfilled the requirements for the formation of trade unions and who have made notice and record to the labor agency, this provision is technically clarified in Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. 16 of 2001 Article 2 to Article 10 which provides an explanation of two basic things, namely: Written notification to the local manpower agency if a trade union / labor union has been formed Written notification to its partners (in accordance with its level) after receiving number of registration evidence, written notification to the new local manpower agency in accordance with the transfer of domicile of the trade union / labor union, written notification to the labor agency that provides the number of registration evidence if there is a change in the Articles of Association / By-Laws, Written notification to local labor agencies for trade unions / labor unions that receive financial assistance from overseas for organizational activities, Written notification to local labor agencies for trade unions / labor unions that have been disbanded to revoke registration records .

Keywords: *Labor organizations, Employment, National Law*

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaturan organisasi buruh dalam konteks hukum nasional di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organisasi serikat pekerja/buruh yang dapat mewakili pekerja/buruh yang bersengketa di Pengadilan Hubungan Industrial adalah serikat pekerja/buruh yang telah memenuhi syarat pembentukan serikat pekerja/buruh dan yang telah melakukan pemberitahuan dan pencatatan kepada instansi ketenagakerjaan, ketentuan ini secara teknis diperjelas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No 16 Tahun 2001 Pasal 2 hingga Pasal 10 yang memberikan penjelasan dua hal mendasar yakni: Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat bila serikat pekerja/serikat buruh telah terbentuk Pemberitahuan tertulis kepada mitra kerjanya (sesuai tingkatannya) setelah mendapat nomor bukti pencatatan, Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat yang baru sesuai melakukan perpindahan domisili serikat pekerja/serikat buruh, Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan yang memberikan nomor bukti pencatatan bila terjadi perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat bagi

serikat pekerja/serikat buruh yang menerima bantuan keuangan dari luar negeri untuk kegiatan organisasi, Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat bagi serikat pekerja/serikat buruh yang telah bubar untuk dicabut tanda bukti pencatatan.

Kata Kunci: Organisasi buruh, Ketenagakerjaan, Hukum Nasional

A. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Organisasi Buruh dalam bagian umum penjelasan, menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya, sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/Organisasi buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Organisasi Buruh didasarkan pada Pasal 28 E perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan berserikat di ratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Undang-Undang No.18 Tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar- Dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Dengan telah diratifikasinya Konvensi ILO No 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor No 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka bidang perburuhan sesungguhnya telah berubah secara radikal. Kebebasan untuk mendirikan organisasi pekerja/buruh telah dimanfaatkan oleh para aktifis perburuhan untuk mendirikan organisasi dengan bermacam nama dan bermacam orientasi kepentingan. Namun secara prinsip, organisasi pekerja/buruh dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak pekerja/buruh.

Serikat pekerja/oraganisasi buruh dibentuk oleh pekerja/buruh salah satunya untuk memastikan bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai

pekerja/buruh dapat seimbang dengan kewajiban yang mereka lakukan untuk perusahaan, dalam hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan perusahaan lebih tinggi dan kadangkala itu menyebabkan kesewenang-wenangan perusahaan terhadap pekerjanya. Untuk mengurangi dan menghadapi kemungkinan kesewenang-wenangan tersebut, para pekerja/buruh membentuk sebuah wadah tempat berkumpul yang dapat menggalang kekuatan dan bersatu sehingga dapat menyeimbangkan posisi mereka sejajar dengan perusahaan.

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam penegakan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya. Salah satu pilar itu adalah organisasi serikat pekerja/Organisasi buruh. Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/organisasi buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/organisasi buruh yang betul-betul mandiri dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, namun perkembangan serikat pekerja/buruh pada masa lalu tidak sebebaskan sekarang, pekerja/buruh mulai mendapat kebebasan beraspirasi setelah runtuhnya masa Orde Baru.

Pada masa Orde Baru pekerja telah ditata sedemikian rupa oleh pemerintah sebagai akibat hubungan yang kompleks antara pertimbangan-pertimbangan ekonomi dan politik. Artinya kebijakan perburuhan di masa Orde Baru tidak semata-mata dibentuk oleh tuntutan agenda ekonomi pada waktu itu. Pertimbangan-pertimbangan politik pun turut berperan dalam kebijakan tersebut, khususnya mencegah elemen-elemen radikal dalam gerakan buruh dan secara lebih umum untuk membatasi ruang gerak tiap organisasi yang bersifat massal. Hal itu akhirnya berpengaruh juga terhadap gerakan serikat pekerja/buruh untuk mendemobilisasi buruh sebagai kekuatan sosial politik. Kondisi ini menyebabkan partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja/buruh sangat rendah, karena segala

sesuatu yang berkaitan dengan pekerja/buruh telah ditata sedemikian rupa sehingga pekerja harus menerima segala perlakuan dari perusahaan.

Setelah Orde Baru tidak lagi berkuasa kondisi perburuhan di Indonesia tidak langsung mengalami perkembangan yang pesat seperti sekarang. Walaupun demikian muncul fenomena baru di dalam hubungan industrial di Indonesia yaitu munculnya serikat pekerja-serikat pekerja baru, yang muncul akibat ketidakpuasan terhadap serikat pekerja yang ada selama ini. SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang sekarang berganti nama menjadi FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) di masa Orde Baru merupakan alat kontrol dan demobilisasi massa sehingga tidak sesuai dengan harapan para pekerja/buruh. Kegagalan SPSI dalam peningkatan hak-hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan pada Masa Orde baru disebabkan oleh dua faktor, yang pertama adalah faktor internal yang berkaitan dengan struktur atau bentuk organisasi SPSI dan kemandirian SPSI. Kedua adalah faktor eksternal yang meliputi antara lain peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja, pelaksanaan pola hubungan industrial Pancasila, sikap pengusaha, kondisi ekonomi, situasi politik dan lain-lain. Lebih lanjut dari itu dilihat dari struktur organisasi, SPSI diupayakan terus menerus sebagai wadah tunggal selama masa Orde Baru telah memperlemah militansinya sebagai serikat pekerja/buruh, sehingga SPSI kehilangan fungsi kontrolnya sebagai serikat pekerja. Ketiadaan persaingan antar serikat pekerja/buruh juga faktor yang memperlemah semangat SPSI untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya.

Munculnya keanekaragaman serikat pekerja/buruh pada era reformasi ini dimulai dengan pecahnya FSPSI menjadi dua yaitu FPSI (yang lama) dan FPSI Reformasi (yang baru), serta munculnya berbagai macam serikat pekerja/buruh. Saat itu terdapat 20 serikat pekerja/buruh yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja yaitu, SARBUMUSI, KBM, GASBUNDO, FSBDI, PPM1, FOKUBA, FSPSI, FSPSI Reformasi, SBSI, FSPMI, GASPERMINDO, SP Independent, ASPEK Indonesia, ASOKADIKTA, KPNI, KBKI, GSBI, KORPRI, SBSMK, dan FSP BUMN. Di samping itu pemerintah juga mendorong terbentuknya serikat pekerja tingkat perusahaan (SPTP), yaitu serikat-serikat pekerja/buruh yang bebas (non aviliasi) di tingkat perusahaan. Pemerintah juga memberlakukan Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang mulai berlaku efektif mulai tanggal 4 Agustus 2000 maka segala hal yang berkaitan dengan serikat pekerja/buruh sekarang harus menyesuaikan dengan undang-undang tersebut. Berlakunya undang-undang tersebut membuka peluang bagi serikat pekerja/buruh untuk berperan lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh. Dengan banyaknya pilihan serikat pekerja/buruh, membuat pekerja/buruh mempunyai pilihan untuk bergabung dengan serikat pekerja/buruh yang sesuai dengan harapan-harapan yang ingin dicapai. Kebebasan untuk memilih tersebut, memungkinkan pekerja untuk dapat berpartisipasi lebih aktif di dalam serikat pekerja/buruh.¹ Hingga saat ini sampai akhir tahun 2017 serikat pekerja/buruh yang tercatat di Kemenaker ada sekitar 7.000 dan lebih dari 2,7 juta pekerja bergabung di dalamnya, namun jumlah tersebut menurun menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri selama satu dekade terakhir, di mana pada tahun 2007 silam jumlah serikat pekerja/buruh yang tercatat mencapai 14.000 sementara jumlah pekerja/buruh yang tergabung sekitar 3,4 juta orang.²

Kehadiran serikat pekerja/buruh secara signifikan mengubah beberapa aktifitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkatan upah, kenaikan upah, paket tunjangan, sistem keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah drastis disebabkan oleh persyaratan perjanjian perburuhan (*labour agreement*). Tanpa serikat pekerja/buruh perusahaan-perusahaan leluasa membuat keputusan-keputusan unilateral yang menyangkut upah, jam kerja, kondisi-kondisi kerja. Keputusan-keputusan yang diambil oleh perusahaan tanpa masukan-masukan atau persetujuan dari pekerja/buruh apabila merugikan pihak pekerja/buruh maka yang bisa dilakukan oleh pekerja/buruh hanya menerima persyaratan perusahaan, menegosiasikan sendiri jika ingin merubahnya, atau sebagai jalan terakhir keluar dari perusahaan tersebut. Bagaimanapun pada saat pekerja/buruh berpartisipasi di dalam serikat pekerja/buruh maka akan memiliki wakil yang menyuarakan aspirasinya di perusahaan, perusahaan diwajibkan mengasosiasikan dengan serikat pekerja/buruh dalam pengambilan keputusan (*bilateral decision making*), mengenai tingkat upah, jam kerja, kondisi kerja, dan

¹ Jurnal Ekonomi Pembangunan (Vol 12, No 2, Desember 2011), halaman 222-224

² CNN Indonesia, "Menaker: Jumlah Serikat Pekerja Menurun Signifikan" (29 Maret 2018)

masalah-masalah lain dari keamanan pekerjaan. Kebanyakan pekerja/buruh menginginkan upah yang tinggi dan kondisi kerja yang baik, artinya pekerja/buruh dapat melaksanakan pekerjaannya terlindung dari kemungkinan resiko tinggi kecelakaan maupun kondisi kerja yang baik antara lain hubungan kerja yang harmonis antar pekerja maupun antara pekerja dengan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil seperti yang diinginkan pekerja/buruh sering tidak memiliki kemampuan tawar menawar dengan pihak perusahaan untuk menuntut upah yang tinggi serta kondisi kerja yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan tawar menawar dengan pihak perusahaan, cara yang sangat tepat bagi pekerja/buruh adalah dengan membentuk serikat pekerja/buruh dan berpartisipasi di dalamnya.

Keberadaan serikat pekerja/buruh meskipun secara hukum merupakan hal yang legal bagi setiap pekerja/buruh, namun pada kenyataannya keberadaannya di lingkungan perusahaan kurang mendapat tanggapan positif dari pihak perusahaan. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan tidak ingin ada campur tangan pihak lain yang memaksa kehendak sehingga tidak sesuai dengan keputusan dari kebijakan perusahaan. Dengan semakin banyaknya serikat pekerja/buruh yang muncul terutama setelah era reformasi sekarang ini, membuktikan bahwa serikat pekerja yang dulu hanya diwakili oleh PSPI ternyata tidak memberikan harapan yang baik bagi pekerja/buruh. Sekarang ini pekerja/buruh mempunyai banyak pilihan untuk berpartisipasi di dalam serikat pekerja/buruh, dan munculnya serikat pekerja/buruh seperti ingin membuktikan bahwa kesadaran pekerja/buruh akan hak-hak mereka semakin tinggi.

B. Pembahasan

1. Pengertian Serikat Pekerja/Buruh

Serikat pekerja/buruh adalah sebuah organisasi yang berunding bagi pekerja/buruh tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya.³ Serikat pekerja/buruh merupakan wadah bagi pekerja sebagai wahana untuk berpartisipasi dalam perusahaan.⁴ Serikat pekerja/buruh

³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1999), halaman 678

⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), halaman 872

sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam menghubungkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Dari pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja/buruh merupakan organisasi berunding bagi para pekerja/buruh. Dengan kehadiran serikat pekerja/buruh para pekerja/buruh dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja/buruh maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja/buruh.

Pengertian Serikat Pekerja/Buruh menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 1 Ayat (1) adalah sebagai berikut: Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membele serta melinungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

2. Sifat dan Tujuan Serikat Pekerja/Buruh

a. Sifat Serikat Pekerja/Buruh

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tertuang dalam Pasal 3, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Bebas berarti dalam melaksanakan hak dan kewajibannya Serikat Pekerja/Buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain. Terbuka berarti Serikat Pekerja/Buruh dalam menerima anggota dan memperjuangkan kepentingan Serikat Pekerja/Buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Mandiri berarti bahwa serikat pekerja/buruh dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasinya ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokratis berarti dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi. Bertanggungjawab berarti dalam mencapai

tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya Serikat Pekerja/Buruh bertanggungjawab kepada anggota masyarakat.

b. Tujuan Serikat Pekerja/Buruh

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tertuang dalam Pasal 4, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi, konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

3. Peran dan Fungsi Serikat Pekerja/Buruh

a. Peran Serikat Pekerja/Buruh

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo Serikat Pekerja/Buruh memiliki peran adalah sebagai berikut:⁵ Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaiannya; Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.; Perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Wakil Pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

b. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh

Serikat Pekerja/Buruh merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, Serikat Pekerja/Buruh mempunyai fungsi berikut ini:⁶

1. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja/buruh, baik anggota maupun bukan anggota Serikat Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
2. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit.
3. Mewakili pekerja/buruh di Lembaga Bipartit.

⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), halaman 81

⁶ Payaman Simanjuntak, Op.cit, halaman 39

4. Mewakili pekerja/buruh di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama
5. Mewakili pekerja/buruh di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti Lembaga Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja, dll.
6. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
7. Membantu menyelesaikan perselisihan industrial.
8. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota.
9. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis.
10. Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan pekerja/buruh maupun untuk penyempurnaan system kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja/Buruh

Hak serikat pekerja/buruh tercantum dalam Pasal 25 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan bahwa Serikat Pekerja/Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa Serikat Pekerja/Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada aggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

C. Simpulan

Organisasi serikat pekerja/buruh yang dapat mewakili pekerja/buruh yang bersengketa di Pengadilan Hubungan Industrial adalah serikat pekerja/buruh yang telah memenuhi syarat pembentukan serikat pekerja/buruh sesuai Pasal 5 hingga Pasal 11 Undang-Undang Serikat Pekerja dan yang telah melakukan pemberitahuan dan pencatatan kepada instansi ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 18 hingga Pasal 24 Undang-Undang Serikat Pekerja, ketentuan ini secara teknis diperjelas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No 16 Tahun 2001 Pasal 2 hingga Pasal 10 yang memberikan penjelasan dua hal mendasar yakni: Pemberitahuan: Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat bila serikat pekerja/serikat buruh telah terbentuk (Pasal 2), Pemberitahuan tertulis kepada mitra kerjanya (sesuai tingkatannya) setelah mendapat nomor bukti pencatatan (Pasal 5), Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat yang baru sesuai melakukan perpindahan domisili serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 6), Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan yang memberikan nomor bukti pencatatan bila terjadi perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga (Pasal 7), Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat bagi serikat pekerja/serikat buruh yang menerima bantuan keuangan dari luar negeri untuk kegiatan organisasi (Pasal 8), Pemberitahuan tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat bagi serikat pekerja/serikat buruh yang telah bubar untuk dicabut tanda bukti pencatatan.

D. Daftar Pustaka

- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010)
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015).
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2003).
- Mulyadi, S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif pembangunan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006).
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006)

- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN,1999).
- Simanjuntak, Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, edisi 2 (Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI, 1998).
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003).
- Widodo, Hartono & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1992).
- CNN Indonesia, "Menaker: Jumlah Serikat Pekerja Menurun Signifikan"(29 Maret 2018)
- Jurnal Ekonomi Pembangunan* (Vol 12, No 2, Desember 2011), halaman 222-224
- Jurnal Mimbar Hukum*, (Vol 20, No 1, Februari 2008), halaman 140
- Jurnal Wawasan Yuridika*, (Vol 1, No 1, Maret 2017). Halaman 14-21