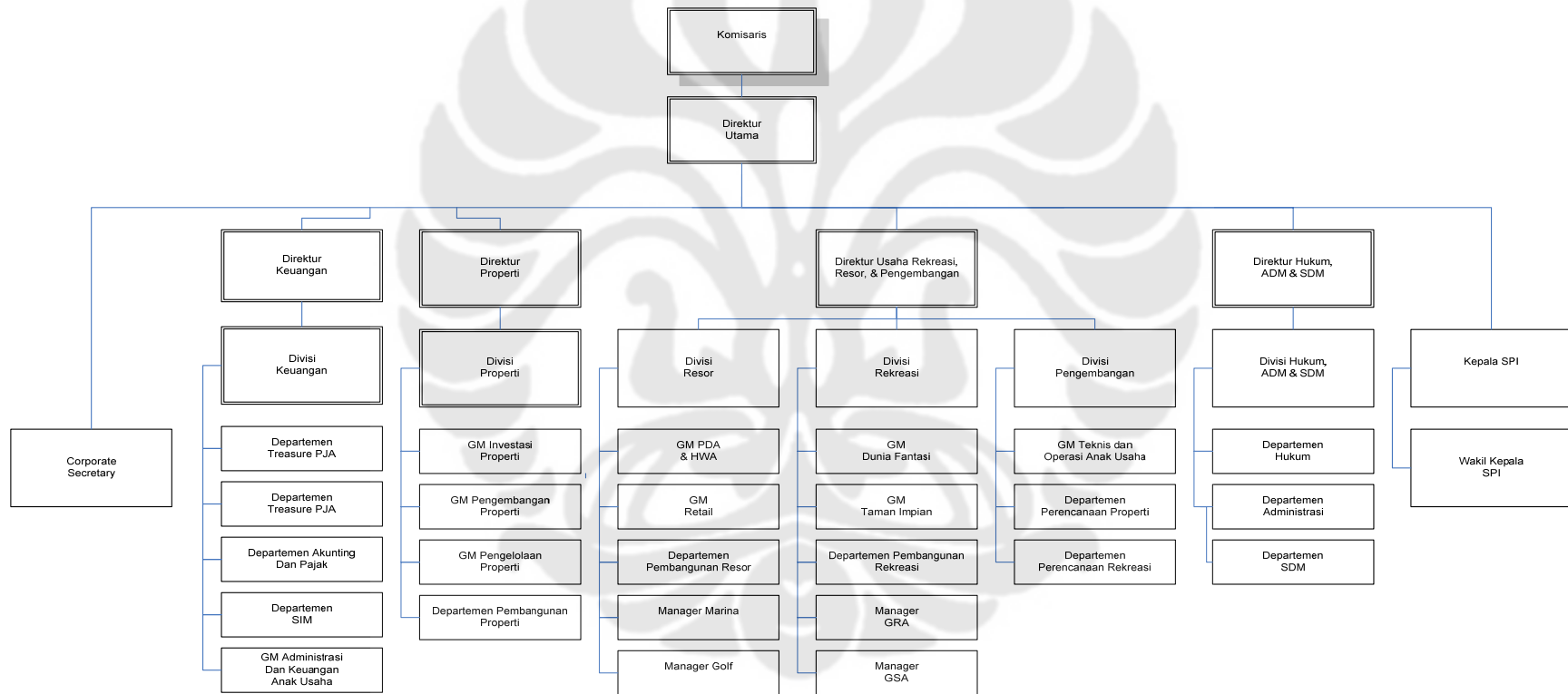
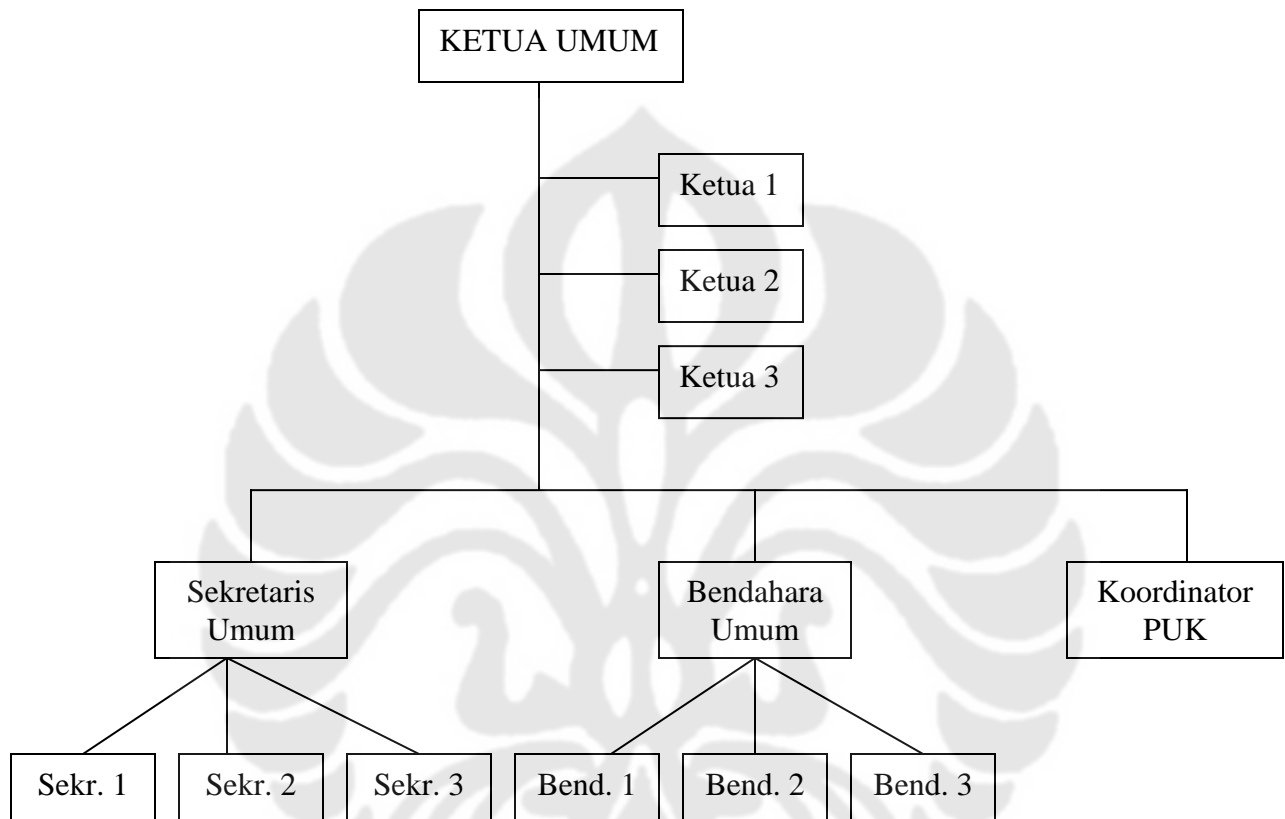


## STRUKTUR ORGANISASI PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk



Sumber: *Company Profile* PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk

**STRUKTUR KEPENGURUSAN  
SERIKAT PEKERJA PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL**



Sumber: Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol

## PEDOMAN WAWANCARA

### Instrumen Penelitian Perusahaan

- a. Gambaran Umum Perusahaan
  - Sejarah Berdiri
  - Status Perusahaan
  - Struktur Perusahaan
  - Hubungan Kepemilikan dengan Anak Perusahaan
  - Visi dan Misi
  - Sasaran
- b. Program Kerja Perusahaan
  - Implementasi Program Kerja
- c. Divisi SDM dan Administrasi Kepegawaian
  - Peranan dalam Perusahaan
  - Program Kerja
  - Komposisi Pekerja
- d. Penerapan hak kebebasan berserikat
  - Peraturan Perusahaan yang mengatur
  - Fasilitas Pekerja

### Instrumen Penelitian Serikat Pekerja

- a. Gambaran Umum Organisasi
  - Sejarah berdiri
  - Tahapan Pembentukan Organisasi
  - Status Organisasi
  - Struktur Organisasi
  - Keanggotaan
- b. Perjanjian Kerja Bersama
  - Tahapan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama
  - Isi Perjanjian Kerja Bersama
  - Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama
- c. Penerapan Hak Kebebasan Berserikat
  - Pengakuan Perusahaan
  - Hak-hak Pekerja
  - Kesejahteraan dan Fasilitas Pekerja
- e. Kekurangan dari Penerapan Serikat Pekerja
  - Kendala-kendala
  - Rekomendasi
  - Harapan

**TRANSKRIP WAWANCARA**  
**DENGAN SUTRIONO WAHYUDI (KETUA SERIKAT PEKERJA PT**  
**PEMBANGUNAN JAYA ANCOL) TANGGAL 16 MARET 2008**

**PERTANYAAN**

1. Apa latar belakang berdirinya Serikat Pekerja (SP) ?
2. Kapan SP Ancol resmi berdiri?
3. Siapa saja anggota SP?
4. Apa pendapat Bapak tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah ditandatangani?
5. Bagaimana cara SP mempertahankannya?
6. Bagaimana kalau timbul permasalahan?
7. Bagaimana komunikasi dengan manajemen selama ini?
8. Apa sih moto atau slogan SP?
9. Apa yang dilakukan untuk mewujudkan moto tersebut?
10. Apa yang sedang dilakukan SP saat ini?
11. Targetnya kapan selesai?
12. Kenapa tidak bareng dengan *website* Ancol saja?
13. Bagaimana pendapat Bapak tentang kesejahteraan karyawan di Ancol?
14. Bagaimana dengan hak normatif karyawan Ancol?
15. Bagaimana dengan hak dan kewajiban karyawan?
16. Sebenarnya apa kunci keberhasilan SP itu?
17. Menurut Bapak bagaimana seharusnya SP berjalan?
18. Omong-omong sejak kapan Bapak bekerja di Ancol dan pengalaman apa saja yang sudah dialami?
19. Dalam pendirian badan amil zakat di Ancol, SP bertindak sebagai apa?
20. Ada nggak ide Bapak yang dipakai oleh Ancol hingga saat ini?

## JAWABAN

1. Gerakan reformasi dulu itu tanpa arah, membuat karyawan bingung dan ikutan demo. Supaya perjuangan itu terarah harus ada organisasi yang menaunginya. Ya, Serikat Pekerja ini. Sebelum saya menguasai ilmunya secara total, saya berdiri di belakang layar. SP ini perangkat hukumnya bukan hanya ketenagakerjaan, tetapi juga Undang-Undang lain seperti Undang-Undang Kependidikan.
2. SP resmi berdiri tanggal 10 November 1999.
3. Kalau dilihat dari PT PJA ya hampir semuanya anggota SP.
4. PKB yang telah ditandatangani ini kalau dilihat dari tolok ukur programnya sudah bagus. Tinggal mempertahankannya.
5. Kita harus tahu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tapi kesejahteraan karyawan Ancol selama ini sebenarnya sudah di atas Undang-Undang.
6. Bila ada masalah ditandatangani dengan diskusi dan komunikasi yang baik bukan *power*. Selama komunikasi masih dibuka nggak ada persoalan yang tidak selesai, tapi tetap pakemnya adalah aturan hukum.
7. Mereka selalu proaktif. Komunikasi yang berjalan selama ini tidak pernah buntu.
8. Slogan SP “Perusahaan Subur, Karyawan Makmur”.
9. Supaya perusahaan ini besar dan karyawannya sejahtera, kita harus proaktif. Salah satunya dengan memberikan kritik yang konstruktif, bukan kritik yang menghancurkan. SP itu bukan hanya menuntut haknya saja, tapi juga sebagai “marketing” dalam artian anggota memberi tahu tentang perusahaan kepada karyawan atau serikat pekerja lain melalui komunikasi antar teman (word of mouth).
10. Sekarang ini SP sedang menyusun database. Insya Allah kalau manajemen memberi fasilitas website dan perangkat komputernya, data yang diolah ini menjadi salah satu perangkat marketing. Dengan jaringan SP, mudah-mudahan kita dapat meningkatkan pendapatan Ancol. Dengan begitu kita bias mewujudkan perusahaan subur, karyawan makmur, dan Ancol Spektakuler. SP harus menjaga dan memasarkan perusahaan yang kita cintai ini.
11. Kalau ada fasilitasnya, tahun depan sudah jadi.

12. Karena kalau dibarengkan SP-nya tidak mandiri. Sedangkan SP kita ini kan SP independent.
13. Di Ancol kesejahteraan karyawan sudah di atas rata-rata, tetapi kesejahteraan karyawan kan harus terus meningkat. Untuk itu perusahaan harus eksis. Kalau mau eksis, anggota SP harus bekerja maksimal dan peduli terhadap perusahaan. Contohnya tidak ada penyimpangan dan kerjaan yang tidak benar atau pimpinan yang melakukan pekerjaan dengan mekanisme yang tidak jelas.
14. Hak normative karyawan Ancol sudah di atas rata-rata.
15. Harus *balance* antara pekerjaan dan hak pekerja.
16. Kita memahami hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jangan menyalahi undang-undang.
17. Saya berharap SP bisa bicara setelah tahu aturan dan data. Kalau tidak jangan melakukannya, karena akibatnya asbun (asal bunyi).
18. Saya masuk Ancol tahun 1977 di pintu gerbang. Waktu itu, loket adalah kawah Chandradimuka-nya pejabat Ancol. Integritas dan motivasinya sudah terukur. Makanya tamatan loket ada yang jadi wakil irektur dan ada yang jadi kepala departemen. Karena di loket itu telat 10 menit harus pulang. Mau pulang dompet harus diperiksa. Kalau uang di dompet lebih, bisa di PHK. Orang yang bekerja di sana dituntut untuk hati-hati. Setelah itu saya pindah ke Biro Hukum lalu Keuangan. Dari situ pindah lagi ke Marketing dan sekarang menjadi Ketua SP.
19. Kami memberi masukan karena Yayasan Laziswa ini termasuk ke dalam PKB.
20. Ide yang dijalankan itu agen daerah dan join promosi. Ancol ini perusahaan yang sudah *go public*. Nah, kalau SP-nya tidak kondusif terus dan SP-nya tidak peduli dengan kondisi perusahaannya maka tidak akan jalan.

**TRANSKRIP WAWANCARA  
DENGAN YANA SUKMA PERMANA  
(SEKRETARIS UMUM SERIKAT PEKERJA PT PEMBANGUNAN  
JAYA ANCOL) TANGGAL 19 MEI 2008**

**PERTANYAAN**

1. Gambaran Umum Organisasi
  - a. Bagaimana serikat pekerja pada awalnya terbentuk di perusahaan ini?
  - b. Apa yang melatarbelakangi pembentukan serikat pekerja disini?
  - c. Bagaimana struktur organisasi serikat pekerja disini?
  - d. Bagaimana tata cara dan syarat untuk menjadi anggota serikat pekerja?
  - e. Apa visi dan misi serikat pekerja di perusahaan ini?
  - f. Apa saja program kerja yang ada di serikat pekerja ini?
  - g. Bagaimana implementasi program kerja tersebut?
  - h. Bagaimana hasil program kerja tersebut bagi para anggotanya?
  - i. Pekerja dari bidang apa sajakah yang tergabung di dalam serikat pekerja ini?
  - j. Bagaimana peranan serikat pekerja terhadap kemajuan pekerja disini?
2. Hak-hak Kebebasan Berserikat
  - a. Motivasi apa yang mendasari untuk bergabung di serikat pekerja ini?
  - b. Apakah terjadi penambahan atau pengurangan anggota di dalam serikat pekerja secara signifikan sejak awal pembentukan?
  - c. Bagaimana proses pembuatan perjanjian kerja bersama?
  - d. Permasalahan apa yang sering terjadi antara pengusaha dengan pekerjanya?
  - e. Apakah tuntutan utama yang selama ini menjadi tuntutan utama pekerja terhadap pengusahanya? Apakah sudah terpenuhi?
  - f. Apakah pengusaha menjaga kerahasiaan mengenai kondisi perusahaan terhadap pekerjanya?
  - g. Apakah anda mengetahui pasti mengenai kondisi perusahaan?
  - h. Pernah adakah ancaman yang datang kepada pekerja dari pihak manajemen?

- i. Apakah berbagai permasalahan yang dialami pekerja dapat diselesaikan dengan adanya serikat pekerja?
- j. Menurut anda serikat pekerja memberikan hubungan yang lebih baik antara pekerja dengan pengusaha?
- k. Apakah pertemuan bipartit dilakukan secara rutin?
- l. Bagaimana kesejahteraan pekerja di perusahaan ini setelah terbentuknya serikat pekerja?
- m. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam kaitannya dengan pengusaha?

## **JAWABAN**

1. Gambaran Umum Organisasi
  - a. Awal terbentuknya Serikat Pekerja di PT.PJA Tbk, hampir sama dengan serikat pekerja-serikat pekerja lainnya yaitu didorong dengan keinginan karyawan untuk mempunyai suatu wadah yang resmi dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, ini karena sering adanya perkumpulan di masjid-masjid maka melalui pemikiran-pemikiran daripada para tokoh yang menjadi pelopor, dalam hal ini direalisasikan dengan dibentuknya organisasi Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Yang disingkat menjadi SP.PJA
  - b. Latar belakang pembentukan SP.PJA dapat dilihat dari suatu kegiatan para tokoh dan aktivis-aktivis masjid yang ada di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Yang mempunyai cita-cita memperbaiki segala sesuatu yang dianggap kurang sesuai dengan apa yang disebut keadilan dan kesejahteraan, serta mempertahankan bahkan meningkatkan segala sesuatu yang dianggap tercapai sesuai dengan apa yang disebut dengan keadilan dan kesejahteraan, dengan menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, yang intinya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan tempat bekerja sehingga terjalin hubungan yang harmonis.
  - c. Secara struktur, SP.PJA memperhatikan fungsi dan keberadaan dari kepengurusan agar terfokus terhadap kinerja SP.PJA secara keseluruhan, dengan struktur sebagai berikut:



- 1) Ketua Umum
  - Ketua 1
  - Ketua 2
  - Ketua 3
- 2) Sekretaris Umum
  - Sekretaris 1
  - Sekretaris 2
  - Sekretaris 3
- 3) Bendahara Umum
  - Bendahara 1
  - Bendahara 2

Dan beberapa koordinator PUK

- d. Secara umum tidak ada persyaratan khusus untuk menjadi anggota SP.PJA, dan tidak ada pemaksaan untuk jadi anggota SP.PJA. Jadi, merupakan kebebasan individu masing-masing seperti yang tersyarat dalam UU 21 tahun 2000, yang merupakan karyawan PT.PJA dapat menjadi anggota SP.PJA dengan mengisi form pendaftaran sebagai anggota.
- e. Visi dan misi yang terkandung di dalam semangat organisasi SP.PJA adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, dan berupaya untuk ikut memberikan andil terhadap perusahaan, supaya perusahaan dapat terus mengalami kemajuan dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu SP.PJA mempunyai motto “Perusahaan Subur, Karyawan Makmur”.
- f. Program kerja yang ada merupakan perhatian utama bagi pengurus serikat pekerja. Program kerja pokok yang merupakan hasil pemikiran pengurus dan merupakan aspirasi dari seluruh anggota dituangkan secara tertulis di dalam PKB yang bersama-sama ditandatangani antara pihak SP.PJA dan manajemen. Di samping PKB, sesuai dengan motto SP.PJA, SP akan selalu ambil bagian dalam rangka meningkatkan kesejahteraan baik kepentingan SP/manajemen apabila ada perubahan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada.
- g. Sesuai penjelasan di atas PKB merupakan program kerja yang nyata di samping kegiatan-kegiatan lain yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada.

- h. Alhamdulillah, apabila kita bersyukur, kami dapat sampaikan keberhasilan SP.PJA selalu mengalami peningkatan, dan sebagai apresiasinya, KADIN Depnakertrans mengakui bahwa PKB yang ada di PT.PJA merupakan PKB terbaik di Indonesia.
  - i. Seperti yang dijelaskan di atas siapapun boleh menjadi anggota SP.PJA, dengan catatan adalah karyawan PT.PJA, dan yang menjadi anggota SP.PJA mulai dari level atas s.d bawah secara struktural kepegawaian yaitu dari WaDir (Wakil Direktur) s.d pelaksana.
  - j. Sangat penting untuk dipahami, bahwa keberhasilan serikat pekerja adalah dilihat dari mampu/tidaknya membuat PKB, dan mampu/tidaknya membuat PKB, dan mampu/tidaknya melaksanakan isi PKB tersebut bersama dengan manajemen. Jadi, peranan serikat pekerja terhadap kemajuan pekerja di PT.PJA sangat penting, karena PKB tidak hanya berlaku untuk mereka yang tergabung di dalam keanggotaan SP.PJA tetapi berlaku juga bagi mereka yang tidak tergabung di dalam keanggotaan, di dalam PKB telah diatur masalah hak dan kewajiban baik karyawan ataupun masyarakat.
2. Hak-hak Kebebasan Berserikat
- a. Sebetulnya pertanyaan ini terlalu spesifik, dan lebih tepat ditanyakan terhadap satu persatu kepada anggota, tetapi secara umum yang menjadi dasar bergabung adalah adanya rasa kesadaran pribadi untuk bergabung.
  - b. Selalu terjadi penambahan dan pengurangan anggota dari tahun ke tahun, karena sudah menjadi hukum alam bahwa manusia ada yang lahir dan ada pula yang meninggal, ada yang datang dan pergi, dan peraturan mengatur secara umum pula masalah ketenagakerjaan, namun jarang sekali hampir tidak pernah terjadi pengunduran diri anggota karena bermasalah dengan serikat pekerja apalagi ada kasus mengeluarkan anggota dari Serikat Pekerja. Rata-rata pengurangan diakibatkan adanya beberapa karyawan yang pensiun setiap tahun.
  - c. Keberhasilan SP dilihat dari PKB. Oleh karena itu, pembuatan PKB dilakukan dengan serius dan penuh tanggung jawab, berdiskusi dengan manajemen agar dapat mencapai hasil yang maksimal, dengan tetap memperhatikan peraturan dan perundang-undangan yang ada.

- d. Tidak pernah terjadi permasalahan-permasalahan antara manajemen dengan pekerjanya dan apabila ada, akan diselesaikan secara bipartit dengan acuan PKB dan peraturan yang berlaku.
- e. Secara umum hak-hak normatif yang menjadi tuntutan pada awal terbentuknya SP sudah dipenuhi oleh manajemen.
- f. Hak bagi manajemen secara umum untuk menjaga kerahasiaan mengenai kondisi perusahaan. Namun demikian, manajemen sangat support dengan keberadaan SP jadi apabila ada permasalahan SP akan dipanggil untuk berdiskusi bahkan manajemen memberikan kesempatan kepada SP untuk sama-sama memberikan solusi.
- g. Secara struktural, pengurus dan anggota SP adalah sebagai karyawan, dan mempunyai tugas dan tanggungjawab secara langsung sesuai jabatannya masing-masing, sehingga terjadi struktur yang berkesinambungan dalam sebuah tim yang mempunyai tugas yang sama untuk mencapai tugasnya. Secara fungsional anggota dan pengurus SP mempunyai kewajiban sesuai visi dan misi, untuk tetap menegakkan moto perusahaan subur, karyawan makmur.
- h. SP dibentuk dengan referensi perundang-undangan, jadi tidak ada ancaman terhadap pekerja.
- i. SP juga dapat berfungsi sebagai advokat terhadap anggotanya jadi apabila ada permasalahan dengan bipartit.
- j. Dengan keberhasilan SP dari tahun ke tahun menandakan hubungan yang baik antara pekerja dengan manajemen.
- k. Kami bertemu dengan manajemen jika ada kepentingan saja. Biasanya kami bertemu dengan pihak yang memang terkait dengan permintaan tersebut.
- l. Alhamdulillah, pekerja dapat berkonsentrasi bekerja karena telah ada SP yang memperhatikan masalah peraturan.
- m. Tidak ada.

**TRANSKRIP WAWANCARA**  
**DENGAN WINA KARTIKA (KEPALA BIDANG ADMINISTRASI**  
**KEPEGAWAIAN PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL)**  
**TANGGAL 19 MEI 2008**

**PERTANYAAN**

1. Gambaran Umum Perusahaan
  - a. Sejak kapan Ancol resmi berdiri?
  - b. Sejak kapan Ancol akhirnya berubah menjadi perseroan?
  - c. Apa saja anak-anak perusahaan yang dimiliki PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk?
  - d. Apa saja divisi-divisi yang ada di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk?
2. Program Kerja
  - a. Tolong jelaskan tentang program Ancol Spektakuler?
  - b. Dalam program tersebut apakah pekerja menjadi salah satu fokus penting untuk memajukan Ancol?
  - c. Adakah program-program khusus yang diterapkan kepada pekerja seiring dengan adanya program Ancol Spektakuler?
3. Penerapan Kebebasan Berserikat
  - a. Bagaimana jaminan perlindungan kebebasan berserikat di perusahaan ini?
  - b. Adakah peraturan yang mengatur tentang kebebasan untuk mendirikan organisasi?
  - c. Bagaimanakah proses pembuatan perjanjian kerja bersama?
  - d. Permasalahan apa yang sering terjadi antara pengusaha dengan pekerjanya?
  - e. Apakah pengusaha berusaha menjaga kerahasiaan mengenai kondisi perusahaan terhadap pekerjanya?
  - f. Permasalahan/tuntutan apa yang selama ini menjadi tuntutan utama pekerja terhadap pengusahanya?
  - g. Apakah hingga saat ini tuntutan itu sudah dipenuhi?

- h. Apakah selama ini permasalahan yang ada antara pekerja dengan pengusahanya dapat diselesaikan antara pengusaha dengan pekerja saja, atau menggunakan pihak ketiga?
- i. Apakah pertemuan dengan serikat pekerja rutin dilakukan (hubungan bipartit)?
- j. Apakah menurut anda serikat pekerja memberikan hubungan yang lebih baik antara pengusaha dengan pekerja?
- k. Bagaimana menurut anda kesejahteraan pekerja di perusahaan ini?
- l. Apakah ada pengaruhnya kesejahteraan pekerja dengan adanya serikat pekerja?
- m. Apa saja kendala yang dihadapi oleh pengusaha dalam kaitannya dengan serikat pekerja?
- n. Menurut anda, apakah serikat pekerja lebih dari 1 (satu) di dalam perusahaan memberikan keuntungan atau justru kerugian bagi pengusaha sendiri?

## **JAWABAN**

### **3. Kebebasan Berserikat**

- a. Sangat dilindungi, artinya perusahaan memberikan jaminan perlindungan kebebasan berserikat terbukti dengan sudah terbentuknya serikat pekerja di PT.PJA.
- b. Hanya di PKB pada bagian Pengakuan Perusahaan terhadap Serikat Pekerja, di aturan internal perusahaan tidak diatur secara khusus.
- c. PKB dibuat dengan melakukan musyawarah bersama antara manajemen dan Serikat Pekerja. Sebelumnya para pihak menunjuk wakil masing-masing kemudian dilakukan perundingan bersama. Setelah keduanya mencapai mufakat langsung dilakukan pendaftaran PKB di Disnakertrans.
- d. Biasanya hanya masalah kurangnya komunikasi, oleh karenanya sosialisasi untuk suatu ketentuan sangat penting sekali. Untuk itu Ancol telah mempunyai wadah yang baik misalnya majalah internal Ancolku.
- e. Sebagai perusahaan yang telah listing di BEJ & BES, Ancol adalah perusahaan yang terbuka, laporan keuangan diumumkan di surat kabar sebagai salah satu ketentuan BAPEPAM oleh karenanya dapat dikatakan pekerja maupun masyarakat luas mengetahui kondisi perusahaan.

- f. Tentu saja yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
- g. Sudah. Apalagi kalau soal gaji, tiap setahun sekali kita bikin peninjauan upah disesuaikan dengan kondisi ekonomi di Indonesia.
- h. Selama ini kita belum pernah ada masalah sampai melibatkan pemerintah, karena selalu bisa diselesaikan secara bipartit.
- i. Ya, kalo waktu tetanya sih tidak ada. Tapi sesuai kebutuhan aja, misalkan sewaktu-waktu pihak manajemen ingin ngomong soal gaji ya kita panggil.
- j. Ya, menurut saya serikat pekerja memberikan hubungan yang lebih baik antara serikat pekerja dan pengusahanya.
- k. Menurut saya, kesejahteraan karyawan sudah cukup baik, apalagi sudah diatur di PKB.
- l. Ada pengaruhnya antara kesejahteraan pekerja dengan adanya serikat pekerja karena sejak ada PKB yang digagas oleh pihak pengusaha dengan pekerja, banyak mendapat masukan dari serikat pekerja yang dtunjuk sebagai wakil pekerja.
- m. Tidak ada. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya serikat pekerja memberikan hubungan yang lebih baik antara pekerja dengan pengusaha.
- n. Kerugian. Karenanya cukup 1 (satu) serikat pekerja saja dalam 1 (satu) perusahaan.

**TRANSKRIP WAWANCARA  
DENGAN NURDIANTO (ANGGOTA SERIKAT PEKERJA  
PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL) TANGGAL 16 MARET 2008**

Tanya (T): Pak, bagaimana sih syarat pekerja untuk bergabung ke dalam serikat pekerja ini?

Jawab (J): yah, pokoknya ia tercatat sebagai karyawan, mau karyawan tetap atau belum sudah bisa bergabung disini.

T: Jadi syaratnya hanya kalau ia adalah karyawan, sudah pasti dia dapat bergabung ke dalam serikat pekerja ya?

J: Iya, yang paling penting adalah dia punya kebutuhan untuk berserikat. Karena masuk SP ini kan tidak ada pemaksaan dan pelarangan dari pihak manapun.

T: Awalnya terbentuknya serikat pekerja ini atas dasar apa? Atau karena reformasi, kemudian banyak timbul serikat pekerja kemudian Ancol juga ikut membentuk SP?

J: orang itu kan butuh suatu perubahan, Hanya kebetulan aja waktu itu momennya reformasi sebenarnya sih karena adanya kebutuhan dari pekerja untuk berserikat, Berangkat dari sisi keadilan lah, apalagi waktu itu kan isunya ttg KKN.

T: jadi karena adanya kebutuhan pekerja untuk berserikat

J: ya orang berserikat gmn sih kita kan ada yg berselisih selain itu untuk mencapai kesejahteraan pekerja, sesuai dengan moto kita kan Perusahaan subur, Karyawan Makmur. Maka sebelum kita mendapat kesejahteraan yang ideal dari perusahaan maka makmurkan dulu perusahaannya agar mampu membiayai karyawannya, makanya kita punya moto perusahaan subur, karyawan makmur. Kita itu independent, tidak menginduk ke SPN, ASPEK, tidak masuk federasi.

T: Selama ini pernah gak ada masalah dgn manajemen?

J: yah adalah beberapa item, tapi bukan tuntutan yang harus segera dipenuhi. Yang tentang pensiun, bahwa orang yg sudah pensiun harusnya bisa dapat tunjangan selamanya walaupun dia sudah meninggal. tapi hal itu bukan menjadi tuntutan utama karena



perusahaan jg belum mampu, kan kasihan juga kalau kita banyak menuntut tapi perusahaan kita belum makmur. Bagaimana manajemen bisa mengabulkan permintaan kita kalau perusahaannya aja merugi terus, makanya kita gunakan asas mendahulukan kewajiban baru menuntut hak.

T:.. Sebenarnya disini dibolehkan gak untuk mendirikan Lebih dari 1 SP di 1 perusahaan?

J: boleh, misalnya Sekartija di PT TIJA, tapi baru memiliki PP. Artinya, setiap anak usaha memiliki hak otonomi untuk membuat aturan-aturan terkait tanpa harus peraturan tsb dibuat dari induk usaha.

T: Bagaimana dengan struktur organisasi di Serikat Pekerja ini?

J: kita sih gak pernah bikin secara bagan, tapi yg pasti kan ada standar2nya sebuah organisasi seperti ketua umum, ketua 1,2,3 terus bendahara, dan sekretaris itu aja.

T: SP ini selalu standby, hingga Sabtu Minggu juga buka atau gimana Pak?

J: SP ini tidak ada yang mengharuskan untuk buka 24 jam, tapi kita seringnya sampe 24 jam. kantor SP ini bukanya setelah jam kerja, sekitar jam lima-an, karena semua harus menyelesaikan kewajiban sebagai pekerja dulu. Tapi terkadang pagi juga ada yang nunggu ya tergantung kondisi kerjaan aja. Sabtu-Minggu juga kalau ada yang berkeluh kesah atau kita ada pertemuan ya sering ngumpul juga.

T: Pak, ada gak sih secara rutin bertemu dengan manajemen?

J: secara rutin gak ada, sesuai dengan kebutuhan aja. Biasanya kita diwakili sama Pak Tri, ketemu dengan pihak yang terkait, tergantung degan kebutuhan.

T: kebutuhannya apa tuh pak?

J: yah, misalkan dulu kita lebih banyak membicarakan mengenai hak normative, tapi karena sekarang hal itu sudah dipenuhi ya biasanya sih hanya hak-hak karyawan.

T: Bidang pekerjaan apa saja yang sudah tergabung ke dalam SP ini?

J: Yang tergabung di SP ini hampir semuanya ada yang dari bagian tiket, loket, hotel, teknisi, pokoknya yah orang2 yang memiliki kebutuhan. Artinya tujuan kita disini kan mensejahterakan peagawai, kan bagi orang2 yg berpendidikan rendah kan kalo tergabung disini kan jadi lebih punya power.

T: Saat ini, jumlah anggota SP sudah berapa?

J: Kurang lebih 700-an ya, karena kita juga belum ada database anggota tapi kalau dikira-kira ya segitulah.



T: Pernah gak sih pak ada pengurangan anggota?

J: kita tidak pernah mengeluarkan anggota, mungkin klo yg mengundurkan diri karena tidak sejalan dgn SP tapi sejauh ini belum pernah ada.

T: tapi selalu ada penambahan anggota setiap tahun, Pak?

J: yah klo penambahan sih karena setiap tahun ka nada aja karyawan baru, atau diangkat jadi karyawan tetap tapi kan kita gak pernah memaksa mereka untuk bergabung di SP ini. Selama ini mereka membutuhkan karena banyak manfaat dari adanya SP ini banyak sekali perbedaan dari adanya SP dengan sebelum adanya SP, misalkan kalo dulu itu pesangon hanya berapa kali gaji, tapi sejak ada SP ini uang pesangon bias mencapai 34 kali gaji. Dan dengan adanya SP ini, kita membenarkan jalan pekerja yang kira2 sudah keluar jalur untuk kembali lagi membantu perusahaan menyuburkan perusahaan.

T: selama ini, pihak manajemen selalu enak gak untuk diajak kerjasama atau kadang-kadang susah atau susah terus?

J: ya, tergantung ya artinya memang kan ada perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pengusahanya. Dimana pekerja menuntut kesejahteraan keluarganya sedangkan pengusaha kan bagaimana mencapai keuntungan, bila perlu dgn menekan pegawai.

T: jadi biasanya di bagian keuangan?

J: hampir semua yang kita minta itu kan terkait dengan biaya.

T: tapi pernah gak ada masalah yang sampai menimbulkan clas/unjuk rasa dari pekerja?

J: artinya SP ini kan sudah 4 kali ganti kepemimpinan, 1 periode 3 tahun sekali melalui musyawarah dipilih lgsg oleh anggota tapi kita jg mengundang pihak pengusaha seperti WaDir, Kepala Departemen. Sudah pernah sih terjadi clas tapi saat awal2, ada masalah deadlock. Tapi sudah selama 5 tahun terakhir ini belum pernah terjadi lagi.

T: Kendala-kendala yang dihadapi oleh SP terkait dengan pihak pengusaha?

J: yah kaitannya bahwa kita maunya gini, tapi kan pengusaha maunya beda, misalnya kita kan pekerja pengennya dapet bonus setiap hari tapi kan banyak hal-hal lain yg harus diprioritaskan.

T: tapi artinya sudah *balance* kan antara apa yang sudah diberikan pekerja terhadap perusahaan dengan apa yg sudah dikeluarkan perusahaan kepada pekerjanya?

J: kalo masalah bonus ya relative ya, tapi kalo dibilang sudah balance atau belum ya belum lah.

T: Program kerjanya SP apa aja pak?

J: yah program kerja yang ada ya terkait dengan adanya kesejahteraan pekerja di perusahaan. Misalkan setiap tahun kita harus ada kenaikan gaji terkait dengan target yg mau kita capai, dan tentang pelaksanaan isi PKB.

T: oh iya, tentang PKB ini setiap karyawannya punya yah?

J: kewajiban perusahaan untuk mebagikan PKB ini ke setiap pekerjanya, dan hamper semua pekerjanya kayaknya punya.

T: terus bagaimana tentang Pelaksanaan PB itu sendiri?

J: ya Selama ini sih tidak pernah ada masalah.

T: Selama SP ini berdiri, kendala yang dihadapi oleh SP apa Pak?

J: ya, masih belum adanya media informasi bagi SP untuk memproklamirkan diri ke masyarakat luar, misalnya kalau ASPEK kan sudah punya website, kita belum, padahal kan SP kita ini sudah lumayan cukup baik, ya itu aja sih.

T: Harapan Bapak kedepannya terkait dengan SP dan management kira-kira apa pak?

J: ya, mudah-mudahan hubungannya lebih baik dan bisa memenuhi segala hal.

T: segala hal yang belum tercapai?

J: iya.

T: Misalnya?

J: ya, bikin website itu.

**TRANSKRIP WAWANCARA**  
**DENGAN SUMADHI**  
**(KETUA I SERIKAT PEKERJA PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL)**  
**TANGGAL 16 MARET 2008**

Tanya (T): Bapak, sudah berapa lama tergabung di Serikat Pekerja?

Jawab (J): Wah, saya salah satu pendiri SP ini, jadi saya bergabung disini sejak awal.

T: Bisa diceritakan bagaimana proses pendirian SP ini?

J: Awalnya dulu kan gak ada organisasi pekerja disini, yang ada Cuma KORPRI, dan KORPRI itu kan dikendalikan pemerintah. Jadi sejak adanya reformasi besar-besaran itu kita berjuang kepada manajemen untuk segera dibolehkan untuk mendirikan SP ini. Awalnya sih ya gontok-gontokan karena manajemen saat itu sama sekali tidak mendukung. Apalagi saya sampai diskorsing gara-gara ini. Tapi saat itu teman-teman saya menguatkan dan memperjuangkan saya akhirnya saya bias kembali lagi kesini dan perjuangan teman-teman berhasil untuk mendirikan SP ini.

T: Tapi sejak tahun 2003, SP sudah punya PKB?

J: Iya, perjuangan keras untuk sampai ke titik tersebut.

T: Program-program di SP apa saja, Pak? Dan apa saja yang sudah mencapai target?

J: Ya PKB itu salah satu yang sudah terlaksana. Selain itu, kita disini juga meningkatkan keimanan dan ketaqwaan karyawan agar segala apapun yang kita lakukan selalu diridhoi oleh Allah. Misalnya kita selalu ada pengajin rutin karyawan, kemudian sebisa mungkin ada fasilitas-fasilitas dari manajemen terkait dengan peningkatan keimanan misalnya naik haji. Selama 5 tahun terakhir, program itu sudah ada dan setiap tahun kita memberangkatkan paling tidak 10 orang karyawan. Saya sendiri yang mengatur.

Maaf ya Mbak, waktu saya tidak banyak nih.

T: Oke Pak, menurut perbincangan saya tadi bersama Pak Tri disebutkan bahwa penerapan serikat pekerja disini sudah sangat bagus, sudah ada PKB, bagaimana penerapan dari PKB itu sendiri dan hubungan dengan pengusaha juga sudah terjaga dengan baik, sebenarnya apa sih kunci dari keberhasilan itu semua?

J: Kejujuran dan kepercayaan. Konsep ini merupakan salah satu resep kami untuk mengelola konflik hubungan industrial. Manajemen dan serikat pekerja berkomunikasi intensif, terutama dalam hal menetapkan target perusahaan dan strategi memenangkan pasar sehingga semua pihak memiliki tanggung jawab moral dalam bekerja. Selama hampir 10 (sepuluh) tahun SP kita berdiri hubungan industrial kita pastinya mengalami penurunan dan kenaikan, tapi selama 5 tahun terakhir, sejak pembuatan PKB kita selalu bisa menjaga baik hubungan industrial ini.



**TRANSKRIP WAWANCARA  
DENGAN YADI SURYADI  
(PEKERJA YANG TIDAK TERGABUNG  
KE DALAM SERIKAT PEKERJA) TANGGAL 1 JULI 2008**

Tanya (T): Apa posisi Anda di PT Pembangunan Jaya Ancol (PJA)?

Jawab (J): karyawan marketing

T: Sejak kapan?

J: Tahun 2003, pertengahan lah. Awalnya saya di Dufan, Taman Impian Jaya Ancol (TIJA). Setelah jadi pegawai tetap dipindah ke PJA sampai sekarang.

T: Sejak kapan jadi pegawai tetap?

J: ya tahun 2003 itu, saya awalnya di dufan jadi pegawai kontrak selama 5 tahun, abis itu gak naik-naik jadi pegawai tetap sempet berhenti tapi abis itu dipanggil lagi kemudian diangkat jadi pegawai tetap.

T: kok bisa dipanggil lagi?

J: ya bisa, kan mereka masih pegang kontak saya dan mungkin dirasa saya kompeten untuk jadi pegawai tetap karena sebelum saya sempet berhenti saya ngurus untuk itu tapi belum tembus saat itu.

T: tenggang waktunya berapa lama?

J: dari berhenti terus dipanggil lagi?

T: iya.

J: kira-kira 1 tahunan lah.

T: apa semua karyawan disini semuanya melalui tahapan seperti anda untuk jadi pegawai tetap?

J: ya saya gak tau juga sih, tapi di Ancol ini emang harus kontrak dulu, semua bagian mau di TIJA atau PJA.

T: menurut anda proses rekrutmen seperti itu merugikan karyawan gak?

J: menurut saya sih nggak ya. Karena semua orang kan harus pake proses untuk bisa berhasil, maksudnya merugikan dari sisi apa?

T: maksudnya kalau pegawai kontrak kan kesejahteraan yang diterima tentu berbeda dengan pegawai tetap, masa depannya belum terjamin.

J: oo..nggak kalo dari segi kesejahteraan karena semuanya kan sudah diatur sesuai porsi masing-masing jadinya gak ada kesenjangan. Kalo dari segi masa depan ya emang kesannya masih mengambang tapi seseorang untuk mendapat posisi tertentu itu kan emang gak gampang harus ada prosesnya ya sebagai pegawai kontrak itu. Lagipula kan disini kan yang masih pegawai kontrak kan hanya posisi operasional saja kalau sudah menyangkut manajerial kan semuanya udah jadi pegawai tetap.

T: dari segi kesejahteraan tadi anda bilang sudah ada yang mengatur, maksudnya apa?

J: iya, semenjak ada PKB yang dibuat antara SP dengan manajemen di dalamnya sudah diatur tentang pegawai kontrak dan outsourcing. Mba, sudah baca kan?

T: iya sudah. Menurut anda, apakah isi PKB itu sudah memperhatikan kesejahteraan pegawai?

J: iya, kalau dibandingkan dengan perusahaan lain kita sudah diatas rata-rata.

T: maksudnya di atas rata-rata?

J: ya misalkan dari segi gaji, kita udah diatas UMR. Apalagi tiap tahun pasti ada tunjangan dan bonus-bonus yang udah lumayan besar jumlahnya.

T: Tapi apakah isi PKB itu sudah memperhatikan kesejahteraan pegawai secara detail?

J: sudah.

T: contohnya apa?

J: PKB-nya itu sudah mencantumkan tentang penyesuaian gaji terhadap kondisi inflasi, ya pokoknya yang terkait dengan keadaan ekonomi. Kalo gak salah di bagian pengupahan ya.

T: kalo dari sisi waktu bekerja. Di Ancol ini kan setiap hari buka bahkan di hari libur ataupun hari raya. Bagaimana sikap pekerja mengenai hal itu?

J: ya, itu sudah menjadi konsekuensi yang harus kita terima sejak kita menerima pekerjaan ini. Sejak awal kita sudah tahu bahwa Ancol adalah perusahaan yang bergerak di industri pariwisata.

T: Berarti anda tidak keberatan?

J: tidak, lagipula setiap ada libur nasional dan kita diharuskan masuk pasti ada bonusnya.

T: Ngomong-ngomong Di PJA ini kan sudah ada SP, kenapa anda tidak bergabung ke dalam SP ?

J: alasannya teknis aja kok, lagipula saya sudah percaya dengan orang-orang di SP. Jadi walaupun saya tidak bergabung, aspirasi saya sudah tertampung kok.

T: berarti selama ini SP selalu bergerak sesuai dengan aspirasi pekerjanya?

J: iya.

T: setiap perubahan yang terjadi mengenai peraturan bagi pekerjanya apakah selalu disosialisasikan oleh SP?

J: Oo.. sosialisasi tidak hanya SP tetapi SP dengan manajemen duduk bareng untuk mensosialisasikan kepada pegawai bahkan mendiskusikan setiap perubahan ataupun perkembangan. Contohnya setiap pegawainya punya buku pedoman ini, PKB ini.

T: hal ini untuk meminimalisir komunikasi yang buruk ya?

J: iya.

T: oke pak, terima kasih atas waktunya. Maaf mengganggu.

J: iya, sama-sama.

**KEPUTUSAN PRESIDEN**  
**Nomor: 83 TAHUN 1998 (83/1998)**  
**Tanggal: 5 JUNI 1998 (JAKARTA)**  
**Tentang: PENGESAHAN CONVENTION (NUMBER 87) CONCERNING FREEDOM OF ASSOCIATION AND PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE (KONVENSI NOMOR 87**  
**TENTANG KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERLINDUNGAN HAK UNTUK BERORGANISASI)**  
**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

**Menimbang:**

- a. bahwa sebagai hasil sidang Government Body International Labour Organisation di San Francisco, Amerika Serikat, pada tanggal 17 Juni 1948 telah diterima Convention (Number 87) concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, (Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi);
- b. bahwa sehubungan dengan itu, dan sesuai dengan Amanat Presiden Republik Indonesia kepada Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 2826/HK/1960 tanggal 22 Agustus 1960 tentang Pembuatan Perjanjian-perjanjian dengan Negara Lain, dipandang perlu untuk mengesahkan Convention tersebut dengan Keputusan Presiden;

**Mengingat :**

Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 11 Undang-Undang Dasar 1945;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan:**

**KEPUTUSAN PRESIDEN TENTANG PENGESAHAN CONVENTION (NUMBER 87) CONCERNING FREEDOM OF ASSOCIATION AND PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE (KONVENSI NOMOR 87 TENTANG KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERLINDUNGAN HAK UNTUK BERORGANISASI).**

**Pasal 1**

Mengesahkan Convention (Number 87) concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi), yang telah diterima di San Francisco, Amerika Serikat, pada tanggal 17 Juni 1948 sebagai hasil Sidang Governing Body International Labour Organisation, yang naskah aslinya dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir pada Keputusan Presiden ini.

**Pasal 2**

Apabila terjadi perbedaan penafsiran antara naskah terjemahan Convention dalam bahasa Indonesia dengan salinan naskah aslinya dalam bahasa Inggris sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, maka yang berlaku adalah salinan naskah aslinya dalam bahasa Inggris.

**Pasal 3**

Keputusan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Keputusan Presiden

ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 5 Juni 1998

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd

BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 5 Juni 1998

MENTERI NEGARA SEKRETARIS NEGARA

REPUBLIK INDONESIA

ttd

AKBAR TANDJUNG

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1998 NOMOR 98

KONVENSI ILO NO. 87

**TENTANG KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERLINDUNGAN HAK BERORGANISASI**

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional.

Setelah diundang di San Fransisco oleh Badan Pengurus Kantor Organisasi Perburuhan

Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang ke-31 pada tanggal 17 Juni 1948.

Setelah memutuskan untuk menerima dalam bentuk Konvensi beberapa usul tertentu

tentang kebebasan untuk berserikat dan perlindungan atas hak untuk berorganisasi yang menjadi agenda sidang butir ke tujuh;

Menimbang bahwa mukadimah konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional menyatakan "pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat" merupakan alat untuk meningkatkan kondisi pekerja dan menciptakan ketenangan;

Menimbang bahwa Deklarasi Philadelphia mengukuhkan bahwa "kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan berserikat merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kemajuan";

Menimbang bahwa Konferensi Perburuhan Internasional pada sidangnya yang ke 31, secara aklamasi menerima prinsip-prinsip yang merupakan dasar bagi terbentuknya peraturan internasional;

Menimbang bahwa sidang umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada sidangnya yang ke-

2, mengajukan prinsip-prinsip tersebut dan meminta Organisasi Perburuhan

Internasional untuk terus mengupayakan agar prinsip-prinsip dimaksud

memungkinkan untuk dibuat menjadi satu atau beberapa Konvensi Internasional;

menerima pada tanggal 9 Juli 1948 Konvensi berikut yang disebut sebagai Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi tahun 1948.

**BAB I**

**KEBEBASAN BERSERIKAT**

**Pasal I**

**3**

Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional untuk mana konvensi ini berlaku

harus melakukan langkah-langkah yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan berikut.

**Pasal 2**

Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi

lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.

**Pasal 3**

1. Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk membuat anggaran dasar dan peraturan-peraturan, secara bebas memilih wakil-wakilnya, mengelola administrasi dan aktifitas, dan merumuskan program.

2. Penguasa yang berwenang harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi hak-hak ini atau menghambat praktek-praktek hukum yang berlaku.

**Pasal 4**

Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya

oleh "penguasa administratif".

**Pasal 5**

Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi dan organisasi sejenis, dan setiap federasi atau konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan organisasi

pekerja dan pengusaha internasional.

**Pasal 6**

Ketentuan-ketentuan pasal 2, 3, dan 4 berlaku untuk federasi dan konfederasi organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha.

**Pasal 7**

"Akuisisi keberadaan resmi " oleh organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha, federasi dan konfederasi tidak boleh dilakukan untuk maksud tertentu sehingga menghambat/membatasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan pasal 2, 3 dan 4.

**Pasal 8**

1. Dalam melaksanakan hak-haknya berdasarkan Konvensi ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, sebagaimana halnya perseorangan atau organisasi perkumpulan lainnya, harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku.

2. Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam Konvensi.

**Pasal 9**

1. Ketentuan yang dijamin sebagaimana dinyatakan Konvensi yang diberlakukan untuk angkatan bersenjata dan polisi harus diatur dengan hukum dan perundangan nasional.

2. Sesuai dengan prinsip yang tercantum dalam ayat 8 Pasal 19 Konstitusi Organisasi

Perburuhan Internasional, ratifikasi Konvensi oleh negara anggota tidak boleh dianggap mempengaruhi hukum, penghargaan, kebiasaan atau kesepakatan yang

4

ada dengan mempertimbangkan bahwa anggota angkatan bersenjata atau polisi dapat menggunakan haknya sebagaimana dijamin Konvensi

**Pasal 10**

Dalam Konvensi ini yang dimaksud dengan "organisasi" adalah organisasi pekerja dan pengusaha yang didirikan untuk melanjutkan dan membela kepentingan pekerja dan pengusaha.

## **BAB II.**

### **PERLINDUNGAN HAK BERORGANISASI**

#### **Pasal 11**

Setiap negara anggota Organisasi Perburuhan Internasional untuk mana Konvensi ini

berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa papa pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi.

## **BAB III.**

### **KETENTUAN LAIN-LAIN**

#### **Pasal 12**

1. Sehubungan dengan wilayah sebagaimana dimaksud Pasal 35 Konstitusi Organisasi

Perburuhan Internasional sebagaimana dirubah dengan Perangkat Amandemen Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, 1946, selain daripada wilayah sebagaimana dimaksud Ayat 4 dan 5 daripada Pasal perubahan tersebut, setiap negara anggota organisasi yang meratifikasi Konvensi ini harus menyampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Organisasi Perburuhan Internasional dengan atau sesegera mungkin setelah pernyataan ratifikasi menyatakan bahwa -

a. wilayah yang bersangkutan tunduk kepada ketentuan-ketentuan Konvensi yang diberlakukan tanpa tambahan apapun;

b. wilayah yang bersangkutan tunduk kepada ketentuan-ketentuan Konvensi dengan perubahan-perubahan, dengan menyertakan perubahan tersebut secara rinci.

c. wilayah Yang bersangkutan tidak dapat menerapkan ketentuan Konvensi, dengan menyertakan alasannya;

d. wilayah yang bersangkutan memutuskan mempertimbangkan kembali.

2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud sub-ayat (a) dan (b), ayat 1 Pasal ini harus dianggap bagian integral daripada ratifikasi dan mempunyai kekuatan hukum ratifikasi.

3. Setiap negara anggota dapat sewaktu-waktu dengan pernyataan berikutnya menunda seluruh atau sebagian pertimbangan yang dibuat melalui naskah asli pernyataan dengan memperhatikan ketentuan sub-ayat (b), (c), atau (d) Ayat 1 Pasal ini.

4. Setiap negara anggota dapat, sewaktu-waktu mencabut ratifikasi Konvensi ini sesuai dengan ketentuan Pasal 16, dan menyampaikannya kepada Direktur Jenderal mengenai maksud perubahan atas syarat-syarat perubahan terdahulu dan menyatakan pendirian sekarang sehubungan dengan wilayah-wilayah tersebut.

#### **Pasal 13.**

1. Bilamana hal-hal pokok Konvensi dilaksanakan dalam suatu wilayah nonmetropolitan yang mempunyai kekuasaan mandiri, maka negara anggota yang

5

bertanggung jawab atas hubungan internasional wilayah yang bersangkutan dapat, dengan persetujuan pemerintah wilayah yang bersangkutan, menyampaikan kepada Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional pernyataan menerima kewajiban-kewajiban Konvensi ini atas nama wilayah yang bersangkutan.

2. Pernyataan menerima kewajiban-kewajiban Konvensi ini dapat disampaikan kepada Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional oleh -

a. dua atau lebih negara anggota organisasi sehubungan dengan wilayah yang berada dalam kekuasaan gabungan; atau

b. penguasa internasional Yang bertanggung jawab atas administrasi suatu wilayah, dengan mengingat Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa atau sejenisnya, sehubungan dengan wilayah tersebut.

3. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Organisasi Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat-ayat terdahulu Pasal ini harus menyebutkan apakah ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan diwilayah yang bersangkutan tanpa perubahan atau dengan perubahan; bilamana pernyataan menyebutkan bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi akan diterapkan dengan perubahan, harus disebutkan secara rinci perubahan-perubahan dimaksud.

4. Negara anggota, negara-negara anggota, atau penguasa internasional yang bersangkutan dapat sewaktu-waktu dengan pernyataan berikutnya membatalkan seluruh atau sebagian hak untuk memperbaiki suatu perubahan yang disebutkan pada pernyataan terdahulu.

5. Negara anggota, negara-negara anggota, atau penguasa internasional yang bersangkutan dapat sewaktu-waktu, dimana ratifikasi Konvensi ini dapat dicabut sesuai dengan ketentuan Pasal 16, dan menyampaikannya kepada Direktur Jenderal mengenai maksud perubahan atas syarat-syarat perubahan terdahulu dan menyatakan pendirian sekarang sehubungan \*33573 dengan wilayah-wilayah tersebut.

#### **BAB IV.**

#### **KETENTUAN-KETENTUAN AKHIR**

##### **Pasal 14**

Ratifikasi resmi Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Organisasi Perburuhan Internasional untuk didaftar.

##### **Pasal 15**

1. Konvensi ini mengikat hanya kepada negara anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan oleh Direktur Jenderal

2. Konvensi ini mulai berlaku 12 bulan sejak tanggal dimana ratifikasi oleh dua negara anggota Organisasi Perburuhan Internasional di daftarkan pada Direktur Jenderal.

3. Selanjutnya Konvensi ini akan mulai berlaku terhadap setiap negara anggota setelah 12 bulan sejak tanggal ratifikasi didaftarkan.

##### **Pasal 16**

1. Negara anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah lewat waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dapat membatalkannya dengan menyampaikan suatu keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor

6

Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan demikian baru akan mulai berlaku satu tahun sesudah tanggal pendaftarannya.

2. Tiap-tiap negara anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan tidak menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan pada ayat satu tersebut diatas dalam tahun berikutnya setelah lewat sepuluh tahun seperti termaksud pada ayat diatas, akan terikat untuk 10 tahun lagi dan sesudah ini dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa 10 tahun menurut ketentuan yang tercantum dalam pasal ini.

#### **Pasal 17**

1. Direktur Jenderal kantor Perburuhan International harus memberitahukan kepada

segenap negara anggota Organisasi Perburuhan International tentang pendaftaran semua ratifikasi, keterangan dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh negara anggota Organisasi.

2. Pada waktu memberitahukan kepada negara anggota Organisasi tentang pendaftaran dan ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus memperingatkan negara anggota Organisasi tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

#### **Pasal 18**

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk didaftarkan, sesuai dengan pasal 102 dari piagam Perserikatan Bangsa-bangsa hal ikwal mengenai semua ratifikasi keterangan dan pembatalan yang didaftarkannya menurut ketentuan pasalpasal tersebut diatas.

#### **Pasal 19**

Pada waktu berakhirnya tiap-tiap masa sepuluh tahun setelah mulai berlakunya Konvensi ini Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional harus menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan harus mempertimbangkan apakah soal perubahan Konvensi ini seluruhnya atau sebagian perlu ditempatkan dalam Agenda Konferensi.

#### **Pasal 20**

1. Jika Konferensi menerima Konvensi baru yang merubah sebagian atau seluruhnya

Konferensi ini, kecuali Konferensi baru menentukan lain, maka;

- a. dengan menyimpang dari ketentuan pasal 11, ratifikasi Konvensi baru oleh negara anggota berarti pembatalan Konvensi ini pada saat itu juga karena hukum, jika dan pada waktu Konvensi baru itu mulai berlaku;
- b. mulai pada tanggal Konvensi berlaku, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh negara anggota.

2. Bagaimana juga Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi negara anggota yang telah meratifikasinya, tetapi belum meratifikasinya Konvensi baru.

#### **Pasal 21**

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis kedua-duanya adalah resmi.

7

**CONVENTION No. 87**



## Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise

The General Conference of the International Labour Organisation,  
Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948;  
Having decided to adopt, in the form of a Convention, certain proposals concerning

freedom of association and protection of the right to organise, which is the seventh

item on the agenda of the session;

Considering that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation declares "recognition of the principle of freedom of association" to be a

means of improving conditions of labour and of establishing peace;

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms that "freedom of expression and of association are essential to sustained progress";

Considering that the International Labour Conference, at its Thirtieth Session, unanimously adopted the principles which should form the basis for international regulation;

Considering that the General Assembly of the United Nations, at its Second Session,

endorsed these principles and requested the International Labour \*33575

Organisation to continue every effort in order that it may be possible to adopt one or

several international Conventions;

adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948:

### PART I

#### FREEDOM OF ASSOCIATION

##### Article 1

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in

force undertakes to give effect to the following provisions.

##### Article 2

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

##### Article 3

1. Workers and employers; organisations shall have the right to draw up their Constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities and to formulate their programmes.

2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this

right or impede the lawful exercise thereof.

8

##### Article 4

Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority.

#### Article 5

Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.

#### Article 6

The provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.

#### Article 7

The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof.

#### Article 8

1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.
2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.

#### Article 9

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to armed forces and the police shall be determined by national of the regulation.
2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of article 19 this Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, proud, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

#### Article 10

In this Convention the term "organisation" means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.

#### PART II. PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE Article 11

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in

force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

#### PART III. MISCELLANEOUS PROVISION Article 12

1. In respect of the territories referred to in article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment, 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said article as so amended, each

Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the

9

Director-General of the International Labour Office with or as soon as possible after

its ratification a declaration stating-

(a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification; (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to

modifications, together with details of the said modifications; (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable; (d) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole

or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraph

(b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which this Convention is subject to denunciation

in accordance with the provisions of Article 16 communicate to the Director-General a

declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and

stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 13

1. Where the subject-matter of this Convention is within the self-governing powers of

any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration

accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.

2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated

to the Director-General of the International Labour Office

(a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or (b) by any international authority responsible for the

administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.

3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned



without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications it shall give details of the said modifications.

4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

#### PART IV. FINAL PROVISIONS Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

10

#### Article 15

1. This convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

#### Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes in to force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in the Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this

Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of

of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second

ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this

Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole

or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the

11

provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force; (b) as from the date when the new revising Convention comes into

force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for

those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Kutipan: LEMBAR LEPAS SEKRETARIAT NEGARA TAHUN 1998