

Fakultas Hukum Universitas Riau, Jalan Pattimura Nomor 9 Gobah, Kel. Cinta Raja, Kec. Sail, Pekanbaru, Riau,
Kode Pos 28127. Telp: (+62761)-22539, Fax : (+62761)-21695
E-mail: jihfhur@gmail.com / jih.fh@unri.ac.id
Website: <https://jih.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIH/index>

Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Nindry Sulistya Widiastiani^a

^a Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Indonesia, Email: nindry.widiastiani@uajy.ac.id

Article Info

Article History:

Received : 12-01-2021
Revised : 14-02-2021
Accepted : 21-02-2021
Published : 28-02-2021

Keywords:

Labour Union
Legal Person
Legal Entity
Labour Law

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 12-01-2021
Direvisi : 14-02-2021
Disetujui : 21-02-2021
Diterbitkan : 28-02-2021

Kata Kunci:

Serikat Pekerja
Subjek Hukum
Badan Hukum
Hukum Ketenagakerjaan

Abstract

This article aims to review about the existence of Labour Union as legal person according to Indonesian Labour Law. The article uses normative legal research method, which are based on statute approach and conceptual approach. The conclusion of the article shows that The Labour Union could be categorized as a legal person, because it could hold rights and obligations. Also, it could be called as a *rechtsperson*. It fulfilled the characteristics and requirements as legal person and *rechtsperson*, although Indonesian Labour Law/Regulation does not explicitly stipulate that.

Abstrak

Tulisan ini mengulas mengenai eksistensi Serikat Pekerja sebagai subjek hukum dalam lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ulasan menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan mendasarkan pada pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Kesimpulan yang dapat diambil adalah Serikat Pekerja merupakan subjek hukum karena dapat dibebani dengan hak dan kewajiban. Serikat Pekerja juga dapat dikategorikan sebagai badan hukum. Hal ini didasari karena Serikat Pekerja memenuhi karakteristik dan syarat-syarat subjek hukum dan badan hukum, meski tidak disebutkan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan.

PENDAHULUAN

Lingkup hukum ketenagakerjaan pada pokoknya berfokus pada pengaturan hubungan hukum di antara para pihaknya. Hubungan hukum ini disebut sebagai hubungan kerja, yakni hubungan hukum yang lahir karena adanya perjanjian kerja. Aktor utama dalam hubungan kerja tersebut ialah pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja menyepakati sebuah perjanjian kerja, yang kemudian mengikat keduanya dalam suatu hubungan kerja.

Pada implementasinya, hubungan antara pengusaha dengan pekerja tersebut bersifat timpang. Hal ini didasari dari sifat hubungan atasan-bawahan antara pengusaha dengan pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengusaha sebagai pemilik atau pemimpin perusahaan sekaligus pemberi kerja dan pemberi perintah, sementara pekerja duduk di posisi pelaksana perintah dan pekerjaan. Kondisi ini kemudian diperparah dengan adanya kenyataan bahwa secara sosial ekonomi posisi pengusaha pun lebih kuat. Ketidakeimbangan jumlah lapangan kerja dengan jumlah pencari kerja, serta adanya kekuatan modal pengusaha, mendasari kenyataan tersebut.¹ Akibatnya, posisi pekerja menjadi lebih subordinat yang menyebabkan *bargaining position* pekerja menjadi lebih lemah.

John Rawls dalam teori keadilannya mengemukakan bahwa ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar pihak yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan, pihak yang kurang mendapat kesempatan diberi kesempatan lebih tinggi, dan pihak yang mendapat kesulitan supaya lebih diringankan.² Dalam konteks hubungan pengusaha dan pekerja tersebut, mestinya ada pemberian kesempatan yang lebih bagi pekerja sebagai pihak yang berada di posisi lebih sulit dan lemah. Pemberian kesempatan yang lebih tersebut diejawantahkan dalam bentuk pengaturan dan jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Jaminan perlindungan hak-hak pekerja salah satunya tercermin pada hak yang kaitannya dengan kegiatan berserikat dan berkumpul. *International Labour Organization* (ILO) pada deklarasi fundamental hak dasar di tempat kerja, menyebutkan bahwa salah satu hak penting yang mesti dijamin adalah mengenai kebebasan berserikat dan pengakuan untuk berunding bersama.³ Hal ini diperkuat dengan lahirnya Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. Kedua konvensi ini diratifikasi oleh Indonesia dan dituangkan pengaturan rincinya pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁴

¹ Charles W Baird, "Labor Law and Labor Management Corporation: Two Incompatible Views", *Cato Journal* 6, no. 3 (1987): 939-940, <https://www.cato.org/cato-journal/winter-1987/labor-law-labor-management-cooperation-two-incompatible-views>.

² John Rawls, *A Theory of Justice*, (Massachusetts: Harvard University Press, 1971), 302.

³ Zulkarnain Ibrahim, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja", *Jurnal Media Hukum* 23, no. 2 (2016): 152, <https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0076.150-161>.

⁴ *Vide* Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pemberian kesempatan dan jaminan perlindungan bagi pekerja tersebut diakomodasi dengan terbukanya peluang bagi pekerja untuk berserikat dan membuat wadah agar bersatu dan memperkuat posisinya.⁵ Wadah ini kemudian dikenal sebagai Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tujuan adanya Serikat Pekerja ini adalah utamanya untuk menyeimbangkan *bargaining position* pekerja melalui keterwakilan pekerja dalam Serikat Pekerja agar aspirasinya dapat sampai ke telinga pengusaha.⁶ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan Serikat Pekerja berbagai peluang untuk mewakili pekerja dalam pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan, antara lain menjadi wakil pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan juga membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.⁷

Hingga kini, Serikat Pekerja diakui dan dilibatkan dalam perjalanan implementasi hubungan kerja sebagai wakil pekerja yang sah. Posisi Serikat Pekerja yang strategis ini diyakini dapat menjembatani komunikasi antara pekerja dengan pengusaha, sekaligus memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan pekerja dalam hubungan kerja. Pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja tersebut berangkat dari filosofi “sapu lidi”, bahwa jika para pekerja bersatu, maka akan menguatkan posisi tawarnya dalam hubungan kerja. Mengingat pentingnya peranan Serikat Pekerja dalam praktik hubungan kerja, lantas apakah secara hukum sebenarnya Serikat Pekerja diakui sebagai salah satu subjek hukum dalam lingkup hukum ketenagakerjaan?

Tulisan ini bertujuan untuk mengulas mengenai eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai subjek hukum dalam lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia dengan mendasarkan pada metodologi penelitian hukum normatif. Permasalahan diulas menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan,⁸ serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang menelaah konsep, pandangan, teori, serta doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum terkait permasalahan yang dikaji.⁹

⁵ Pradjoto, *Kebebasan Berserikat di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1983), 13.

⁶ Anak Agung Istri Widya Prabarani dan I Gusti Ngurah Wairocana, “Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Melakukan Perundingan Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama”, *Jurnal Kertha Semaya* 4, no. 3 (2016): 3, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/40329>.

⁷ *Vide* Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2004), 133.

⁹ *Ibid*, 135.

EKSISTENSI SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH SEBAGAI SUBJEK HUKUM DALAM LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Konsep hak yang memungkinkan untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat telah diakui sebagai hak asasi manusia, yakni sebagai hak dasar (*basic rights*). Pada perkembangannya, hak tersebut tidak lagi diterjemahkan sebagai hak sebagai manusia pada umumnya, namun juga hak manusia sebagai pekerja. Pada tataran internasional, ILO sebagai organisasi buruh internasional menyatakan dalam deklarasi fundamental terkait hak dasar pekerja di tempat kerja, bahwa setidaknya-tidaknya ada empat standar pokok yang harus diakomodasi di lingkup tempat kerja, yakni¹⁰:

1. Kebebasan berserikat dan pengakuan hak untuk berunding bersama.
2. Penghapusan kerja paksa.
3. Penghapusan pekerja anak.
4. Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Hak pekerja untuk berserikat ini kemudian dituangkan pula dalam Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. Bentuk hak untuk berserikat tercermin dengan dibukanya kesempatan pekerja untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Indonesia sebagai anggota ILO juga melakukan ratifikasi terhadap kedua konvensi ILO tersebut. Ratifikasi ini juga sebagai bagian dari pelaksanaan jaminan hak untuk berserikat bagi seluruh warga negara Indonesia, sebagaimana telah diakui sebagai hak konstitusional dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih lanjut, untuk mewujudkan jaminan hak tersebut, Indonesia memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja melalui pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.¹¹

Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara umum merupakan sebuah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dalam konteks pelaksanaan hubungan kerja. Serikat Pekerja ini

¹⁰ Brian Burkett, "The International Labour Dimension: An Introduction", in *Globalization and the Future of Labour Law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006), 19-20.

¹¹ *Vide* Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

diterjemahkan dari istilah *labor union*, *worker union* atau *trade union*. Serikat Pekerja di berbagai negara umumnya paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yakni¹²:

1. Untuk melakukan perundingan dengan pengusaha terkait kondisi kerja dan upah.
2. Sebagai bagian dari gerakan sosial untuk memperbaiki kondisi hidup pekerja.
3. Sebagai kelompok penekan yang mempengaruhi parlemen, pemerintah dan lembaga administrasi publik dalam kaitannya mengenai kebijakan ketenagakerjaan.

Di Indonesia sendiri, pengaturan Serikat Pekerja ini secara khusus telah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-Undang ini termasuk pada paket reformasi peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, karena substansinya yang mereformasi keadaan. Aturan reformasi yang paling menonjol dari Undang-Undang tersebut ialah dibukanya kemungkinan untuk satu perusahaan mempunyai lebih dari satu Serikat Pekerja. Hal ini sebagai momentum penanda bahwa kebebasan berserikat bagi pekerja dibuka seluas-luasnya dan dijamin dengan peraturan perundang-undangan. Peran Serikat Pekerja diakui sangat sentral dan strategis, tidak hanya dalam hubungan kerja. Namun juga pada lingkup hubungan yang lebih luas, yakni hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan bahwa Serikat Pekerja adalah sarana pelaksanaan hubungan industrial Indonesia, untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.¹³

Serikat Pekerja/Serikat Buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁴ Serikat Pekerja dapat dibentuk di perusahaan maupun di luar perusahaan, dengan bentuk yang mandiri maupun bentuk federasi serta konfederasi. Prinsip umum yang berlaku kaitannya dengan Serikat Pekerja ini ialah, setiap pekerja berhak untuk:

1. Membentuk atau tidak membentuk Serikat Pekerja.

¹² Thomas P Boje dan Bengt Furaker, *Post-Industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*, (New York: Routledge, 2003), 12.

¹³ *Vide* Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ *Vide* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Menjadi anggota atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja.
3. Menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus Serikat Pekerja.

Dengan kata lain, Undang-Undang menegaskan bahwa kaitannya dengan Serikat Pekerja sifatnya adalah hak pekerja, bukan paksaan. Segala sesuatunya dikembalikan lagi kepada pekerja untuk menilai apakah keberadaan Serikat Pekerja penting baginya. Namun demikian jika memang diperlukan, Undang-Undang memberikan kesempatan yang luas untuk melakukan pembentukan Serikat Pekerja, yang disertai dengan jaminan perlindungannya.

Beberapa aturan penting mengenai keanggotaan Serikat Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000:

1. Untuk membentuk suatu Serikat Pekerja, sekurang-kurangnya dilakukan oleh sepuluh orang pekerja.¹⁵
2. Federasi dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima Serikat Pekerja.¹⁶
3. Konfederasi dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga Federasi.¹⁷
4. Seorang pekerja hanya diperbolehkan untuk menjadi anggota satu Serikat Pekerja saja.¹⁸
5. Pekerja yang menduduki jabatan tertentu di perusahaan dilarang menjadi pengurus Serikat Pekerja di perusahaan tersebut, bila jabatan tersebut dapat menimbulkan kemungkinan adanya konflik kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja.¹⁹
6. Suatu Serikat Pekerja hanya dapat menjadi anggota satu Federasi saja, dan suatu Federasi hanya dapat menjadi anggota dari satu Konfederasi saja.²⁰

Serikat Pekerja yang telah terbentuk kemudian dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Pencatatan tersebut dengan melampirkan susunan pengurus, daftar nama anggota, serta anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Serikat Pekerja tersebut.²¹ Serikat Pekerja yang telah terbentuk juga harus diberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada pengusaha.²² Serikat Pekerja yang telah memenuhi persyaratan administrasi inilah yang akan

¹⁵ *Vide* Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹⁶ *Vide* Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹⁷ *Vide* Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹⁸ *Vide* Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹⁹ *Vide* Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

²⁰ *Vide* Pasal 16 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

²¹ *Vide* Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

²² *Vide* Pasal 23 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

diakui dan mendapatkan jaminan perlindungan berorganisasi menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Pada uraian definisinya, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengemukakan bahwa tujuan dibentuknya Serikat Pekerja ialah untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Demi mencapai tujuan tersebut, Serikat Pekerja haruslah menjalankan fungsinya dengan sebaik-baiknya. Fungsi tersebut yakni²³:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan.
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja.
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Melihat dari tujuan dan fungsinya, terlihat bahwa keberadaan Serikat Pekerja sangat strategis dalam mempengaruhi jalannya aspek-aspek ketenagakerjaan baik di dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Mendasarkan dari fungsinya, dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan memang secara terbuka melibatkan Serikat Pekerja di berbagai konteks penting baik dalam hubungan kerja maupun di lingkup yang lebih luas, yakni hubungan industrial. Cita-cita akhirnya yakni mewujudkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Merujuk pada hal demikian ini, lantas apakah berarti secara tidak langsung Serikat Pekerja/Serikat Buruh memang diakui sebagai subjek hukum dalam tataran hukum ketenagakerjaan Indonesia?

Bicara mengenai subjek hukum dalam hukum ketenagakerjaan, maka pembahasannya tidak dapat terlepas dari konsep subjek hukum yang ada di dalam lingkup ilmu hukum keperdataan. Beberapa pengertian subjek hukum yang dijelaskan para ahli, sebagai berikut:

²³ *Vide* Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

1. Apeldoorn, menyebut istilah subjek hukum sebagai purusa hukum, yakni segala sesuatu yang mempunyai kewenangan hukum (*persoonlijkheid*).²⁴
2. Algra, menyebut subjek hukum atau *rechtssubject* sebagai setiap orang yang mempunyai hak dan kewajiban, yang menimbulkan wewenang hukum (*rechtsbevoegheid*).²⁵
3. Utrecht mengemukakan bahwa subjek hukum adalah sesuatu yang menurut hukum berkuasa untuk menjadi pendukung hak.²⁶
4. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa subjek hukum adalah segala sesuatu yang dapat memperoleh hak dan kewajiban dari hukum.²⁷
5. Subekti secara singkat menyatakan bahwa subjek hukum adalah pembawa hak.²⁸
6. CST Kansil mendefinisikan subjek hukum sebagai siapapun yang dapat mempunyai hak dan cakap untuk bertindak dalam hukum.²⁹

Merujuk pada definisi-definisi di atas terlihat bahwa subjek hukum menduduki peranan penting dalam bidang hukum, karena subjek hukum itulah yang nantinya dapat mempunyai wewenang hukum.³⁰ Wewenang hukum inilah yang membuat subjek hukum menjadi subjek dari hak dan kewajiban.³¹ Dengan kata lain, subjek hukum adalah pihak yang dapat dibebani hak dan kewajiban menurut hukum.

Serikat Pekerja sendiri secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan tidak pernah dideklarasikan sebagai subjek hukum. Meski demikian, jika menilik lebih jauh dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, dapat ditemukan rumusan pengaturan mengenai hak dan kewajiban dari Serikat Pekerja. Hak tersebut yakni³²:

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial.

²⁴ LJ van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1983), 203.

²⁵ Algra, dalam: Dyah Hapsari Prananingrum, "Telaah Terhadap Esensi Subjek Hukum: Manusia dan Badan Hukum", *Jurnal Refleksi Hukum* 8, no. 1 (2014): 74, <https://doi.org/10.24246/jrh.2014.v8.i1.p73-92>.

²⁶ E Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, (Jakarta: Ikhtiar, 1965), 234.

²⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2010), 53.

²⁸ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2002), 19.

²⁹ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 46.

³⁰ Sarah S Kuahaty, "Pemerintah Sebagai Subjek Hukum Perdata Dalam Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa", *Jurnal Sasi* 17, no. 3 (2011): 54, <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.365>.

³¹ Ahmad Badrut Tamam, "Konsep Subyek Hukum Dalam Hukum Islam, Hukum Positif dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah", *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics* 1, no. 2 (2018): 112, <https://ejournal.iaitabah.ac.id/index.php/musthofa/article/view/301>.

³² *Vide* Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja.
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Misalnya, melihat pada hak pertama Serikat Pekerja yakni menjadi pihak yang dapat menyusun perjanjian kerja bersama dengan pengusaha di internal perusahaan. Perjanjian kerja bersama merupakan dokumen internal perusahaan yang sifatnya berada pada lingkup hukum privat/keperdataan, karena termasuk kepada suatu jenis perjanjian. Menjadi pihak yang dapat membuat perjanjian ini mestinya juga berkedudukan sebagai subjek hukum, karena nantinya perjanjian kerja bersama tersebut akan berisikan beban hak dan kewajiban kepada para pihaknya. Kembali lagi, hak dan kewajiban hanya dapat disanding oleh subjek hukum.

Kemudian, Serikat Pekerja juga dapat menjadi wakil dari pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hak ini kemudian menjadi dasar dari pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Tindak lanjut pengaturan yang berkaitan dengan hak ini ialah Serikat Pekerja dapat bertindak sebagai kuasa hukum pekerja untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.³³ Tidak hanya itu, di luar konteks mewakili pekerja pun, Serikat Pekerja dapat menjadi pihak langsung dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang PPHI telah pula mengakomodir jenis perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.³⁴ Dengan demikian, Serikat Pekerja dapat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk dapat melaksanakan hak ini, Serikat Pekerja mestinya berkedudukan sebagai suatu subjek hukum. Sebagaimana diketahui, bahwa pihak yang dapat menggugat dan dapat digugat ialah hanya subjek hukum semata.³⁵

Contoh ketiga, hak dari Serikat Pekerja yang dapat mewakili pekerja untuk duduk di lembaga ketenagakerjaan. Perwujudan dari hak ini adalah dapat duduknya Serikat Pekerja sebagai pihak dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit di internal perusahaan, Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota, Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi, dan Lembaga Kerja

³³ *Vide* Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁴ *Vide* Pasal 2 huruf d dan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁵ Syukri Hidayatullah, "Kewenangan Negara dan Kewajiban Subyek Hukum Perdata Dalam Hubungannya Dengan Hukum Pajak", *Jurnal Pranata Hukum* 11, No. 1 (2016): 5, <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/PH/article/view/619>.

Sama Tripartit Nasional.³⁶ Lembaga bipartit ini tugasnya sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, sedangkan lembaga tripartit tugasnya memberikan pertimbangan dan pendapat pada pemerintah serta pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Duduknya Serikat Pekerja dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang strategis inilah sebenarnya secara tidak langsung juga memberikan pengakuan kepada Serikat Pekerja sebagai suatu subjek hukum dalam lingkup hukum ketenagakerjaan.

Jika mendasarkan pada uraian di atas, maka terlihat bahwa sejatinya peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan Indonesia memberikan pengakuan Serikat Pekerja sebagai subjek hukum meskipun secara tidak langsung. Dapat dilihat bahwa Serikat Pekerja diberikan hak-hak serta peran yang strategis untuk ikut serta di berbagai hal yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pembangunan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sebagaimana doktrin-doktrin mengenai subjek hukum yang menyatakan bahwa subjek hukum adalah penyandang hak dan kewajiban, maka Serikat Pekerja pun termasuk kepada subjek hukum. Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan secara jelas memberikan Serikat Pekerja berbagai hak.

Indikator lainnya mengenai penetapan suatu subjek hukum ialah adanya kewajiban yang dapat dibebankan kepada pihak-pihak tertentu. Jika bicara mengenai kewajiban, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga memberikan Serikat Pekerja berbagai kewajiban. Utamanya adalah kewajiban untuk memenuhi prosedur administrasi dalam pembentukan dan kewajiban pencatatan Serikat Pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.³⁷ Selain itu, Serikat Pekerja juga mempunyai kewajiban lain yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsinya, yakni³⁸:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Dengan demikian, jika berdasarkan uraian hak dan kewajiban Serikat Pekerja dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, sejatinya walaupun tidak

³⁶ *Vide* Pasal 106 dan 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁷ *Vide* Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

³⁸ *Vide* Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

dideklarasikan secara langsung, Serikat Pekerja sebenarnya diakui sebagai subjek hukum. Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 membebani Serikat Pekerja dengan berbagai hak dan kewajiban. Yang mana, bila mendasarkan pada doktrin atau pendapat ahli, bahwa pihak yang dapat dibebani dengan suatu hak dan kewajiban ialah subjek hukum (*to be a legal person is to be the subject of rights and duties*).³⁹ Kemudian, pertanyaan selanjutnya, berkedudukan sebagai subjek hukum apakah Serikat Pekerja ini?

Subjek hukum pada utamanya adalah manusia (*natuurlijkepersoon*). Manusia secara alamiah merupakan pihak yang dapat menyandang hak dan kewajiban yang dibebankan oleh hukum. Karena manusia secara alamiah menjadi subjek hukum, maka sejak dilahirkan manusia sudah termasuk subjek hukum. Pengecualiannya terletak pada Pasal 2 KUHPerdota bahwa bila ada kepentingan yang menghendaki, maka manusia yang masih dalam kandungan sudah dapat dianggap sebagai subjek hukum.

Pada perkembangannya, banyak hal-hal lain selain manusia yang kemudian dianggap dan dinobatkan oleh hukum sebagai subjek hukum. Prinsipnya "*the law can endow anyone or anything with rights*"⁴⁰, artinya pada dasarnya hukum dapat menetapkan siapapun atau apapun dengan hak-hak, yang mana kemudian menjadi subjek hukum. Subjek hukum sebenarnya terbagi menjadi dua kategori, yakni *natural legal person* dan *artificial legal person*.⁴¹ *Natural legal person* merujuk pada manusia sebagai subjek hukum alami, sedangkan *artificial legal person* merujuk pada sesuatu yang dapat dianalogikan dengan manusia, yang bertumpu pada atribut humanistik yang dapat dikenakan kepadanya.⁴² Indikator ini misalnya, dapat melakukan perbuatan hukum, dapat menderita satu kerugian, dan dapat mendapatkan keuntungan dari status hukumnya.⁴³ Mendasarkan pada prinsip ini, menurut sejarah di berbagai negara, banyak hal lain selain manusia yang kemudian diakui sebagai subjek hukum,

³⁹ Bryan Smith, "Legal Personality", *The Yale Law Journal* 37, no. 3 (1928): 283, <https://doi.org/10.2307/789740>.

⁴⁰ Eliza Mik, "AI as a Legal Person?", *OUP* (2020): 3, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3616732>.

⁴¹ Alexis Dyschkan, "Legal Personhood: How We Are Getting it Wrong", *University of Illinois Law Review*, no. 5, (2015): 2075, <https://illinoislawreview.org/print/volume-2015-issue-5/legal-personhood-how-we-are-getting-it-wrong/>.

⁴² Rian Adhivira Prabowo, *et all*, "Bisakah Alam Menjadi Subyek Hukum? Refleksi Atas Beberapa Pengalaman", *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 50, no. 1, (2020): 72, <http://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol50.no1.2483>.

⁴³ Christopher D. Stone, "Should Trees Have Standing? Towards Legal Rights for Natural Objects", *Southern California Law Review* 45, (1972): 453, <https://iseethics.files.wordpress.com/2013/02/stone-christopher-d-should-trees-have-standing.pdf>. Lihat juga pada Christopher D. Stone, *Should Trees Have Standing? Law, Morality, and the Environment*, (Oxford: Oxford University Press, 2010), 78.

yakni misalnya perkumpulan, persekutuan, badan hukum, atau bahkan sampai kepada lingkungan dan sungai.

Lagi-lagi, mengacu pada konsep ini, sejatinya Serikat Pekerja juga masih dapat dijadikan subjek hukum. Selain karena Serikat Pekerja dapat dibebani hak dan kewajiban, namun juga berbagai atribut humanistik pada manusia dapat pula dianalogikan dengan Serikat Pekerja. Jika melihat pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, Serikat Pekerja dapat melakukan perbuatan hukum, dapat menderita satu kerugian, dan dapat pula mendapatkan keuntungan dari status hukumnya. Dengan demikian, ini menguatkan anggapan bahwa sebenarnya secara tidak langsung hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan pengakuan Serikat Pekerja sebagai suatu subjek hukum.

Bentuk perkembangan yang paling umum dari subjek hukum di setiap negara ialah pengakuan sebuah *artificial legal person* yang disebut dengan badan hukum. Badan hukum merupakan bentuk perluasan subjek hukum dari manusia yang paling umum dan lazim di berbagai sistem hukum dunia. Apakah kemudian Serikat Pekerja ini dapat dikategorikan pula sebagai subjek hukum yang berbentuk badan hukum? Untuk menyimpulkan hal ini, perlu diperbandingkan mengenai karakteristik badan hukum dengan Serikat Pekerja.

Badan hukum merupakan terjemahan dari *rechtspersoon*, yang berasal dari kata “*recht*” yang berarti hukum dan “*persoon*” yang berarti orang. Secara gambling dari asal istilahnya maka badan hukum merupakan *persoon* yang diciptakan oleh hukum. Hal ini dikarenakan badan hukum merupakan perluasan dari manusia sebagai subjek hukum, yang mana dianalogikan sebagai manusia, dan diakui sebagai subjek hukum karena hukum menentukan demikian. Badan hukum seringkali disebut pula sebagai *persona ficta*, yakni pihak yang diciptakan oleh hukum sebagai suatu persona.⁴⁴

Beberapa pendapat ahli mengenai badan hukum:

1. Apeldoorn menyatakan bahwa badan hukum adalah⁴⁵:
 - a. Tiap-tiap persekutuan manusia, yang bertindak dalam pergaulan hukum seolah-olah sebagai suatu subjek hukum tunggal
 - b. Tiap-tiap harta dengan tujuan tertentu, tetapi dengan tiada empunya, dalam pergaulan hukum diperlakukan seolah-olah sebagai suatu subjek

⁴⁴ CST Kansil, *Op.Cit.*, 216.

⁴⁵ LJ van Apeldoorn, *Op.Cit.*, 205.

2. Utrecht mendefinisikan badan hukum sebagai setiap pendukung hak yang tidak berjiwa atau bukan manusia.⁴⁶
3. Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa badan hukum adalah organisasi atau kelompok manusia yang mempunyai tujuan tertentu yang dapat menyanggah hak dan kewajiban.⁴⁷
4. Menurut Subekti, badan hukum ialah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak-hak melakukan perbuatan seperti seorang manusia, serta memiliki kekayaan sendiri yang dapat digugat atau menggugat di depan hakim.⁴⁸

Merujuk pada definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan badan hukum ialah suatu badan atau organisasi yang terdiri dari perkumpulan manusia atau harta kekayaan yang merupakan personifikasi dari manusia. Dikatakan demikian karena badan hukum dapat bertindak seperti manusia, menyanggah hak dan kewajiban, melakukan perbuatan hukum, ataupun mempunyai tujuan tertentu. Badan hukum dikatakan sebagai suatu subjek hukum karena badan hukum dapat menyanggah hak dan kewajiban layaknya manusia. Bila melihat dari segi definisinya, tentu Serikat Pekerja dapat dikategorikan sebagai subjek hukum.

Purwosutjipto memberikan karakteristik dari suatu badan hukum. Bahwa suatu perkumpulan atau badan atau organisasi lainnya dapat dikategorikan sebagai badan hukum bila telah memenuhi syarat sebagai berikut⁴⁹:

1. Adanya harta kekayaan yang terpisah.
2. Mempunyai tujuan tertentu.
3. Mempunyai kepentingan sendiri.
4. Ada organisasi yang teratur.

Menganalisis lebih dalam satu per satu, pada karakteristik pertama dinyatakan bahwa suatu hal untuk disebut sebagai badan hukum haruslah memiliki harta kekayaan yang terpisah. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengatur bahwa Serikat Pekerja dapat memiliki keuangan atau harta kekayaan yang bersumber pada⁵⁰:

⁴⁶ E Utrecht, *Op.Cit.*, 236.

⁴⁷ Sudikno Mertokusumo, *Loc.Cit.*

⁴⁸ Subekti, *Op.Cit.*, 48.

⁴⁹ Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1999), 42.

⁵⁰ *Vide* Pasal 30 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

1. Iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga.
2. Hasil usaha yang sah.
3. Bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Tidak berhenti sampai di situ saja, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga secara tegas menyatakan bahwa “keuangan dan harta kekayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya”.⁵¹ Dengan demikian, secara hukum telah ditentukan bahwa harta kekayaan Serikat Pekerja terpisah dengan harta kekayaan para pengurus dan anggotanya, sehingga untuk karakteristik badan hukum yang pertama ini terpenuhi.

Karakteristik selanjutnya ialah suatu badan hukum haruslah mempunyai tujuan tertentu dan kepentingan sendiri. Sebagaimana badan atau organisasi yang lain, Serikat Pekerja tentu saja mempunyai tujuan tertentu dan kepentingan sendiri. Tujuan dan kepentingan ini berada pada lingkup hukum ketenagakerjaan, yang berfokus pada hak-hak pekerja dalam hubungan kerja maupun hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 pun telah mencantumkan tujuan utama dari suatu Serikat Pekerja secara umum ialah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.⁵² Tak hanya itu, tujuan dan kepentingan dari Serikat Pekerja secara khusus dapat pula tercermin pada dokumen anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya. Pencantuman hal ini secara tegas dipersyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, bahwa anggaran dasar dan anggaran rumah tangga haruslah mencantumkan mengenai tujuan Serikat Pekerja.⁵³ Dengan demikian, kedua karakteristik ini juga terpenuhi.

Karakteristik terakhir ialah badan hukum haruslah mempunyai suatu organisasi yang teratur. Serikat Pekerja pun juga demikian. Sebagai sebuah perkumpulan, badan atau organisasi, Serikat Pekerja mempunyai kepengurusan dan juga anggota-anggota yang akan melaksanakan fungsi, hak dan kewajiban dari Serikat Pekerja demi mencapai tujuannya. Kepengurusan dan keanggotaan ini ditegaskan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 harus dicantumkan dan diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Serikat

⁵¹ *Vide* Pasal 32 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁵² *Vide* Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁵³ *Vide* Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pekerja.⁵⁴ Bahkan dalam mekanisme pencatatan administrasi Serikat Pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja setempat, daftar nama anggota dan susunan kepengurusan juga harus dilaporkan.⁵⁵ Ini berarti keberadaan dua hal tersebut dalam suatu Serikat Pekerja memanglah diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Untuk itu, karakteristik ini pun terpenuhi.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memang tidak secara tegas menyatakan bahwa Serikat Pekerja ialah badan hukum. Berbeda dengan beberapa badan hukum yang memang disinggung jelas dalam peraturan perundang-undangannya, antara lain⁵⁶:

1. Perkumpulan (*vereniging*) dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
2. *Rederji* dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
3. Perseroan Terbatas (PT) dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007.
4. Koperasi dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.
5. Yayasan dalam Undang-Undang Nomor 28 tahun 2004.

Berdasarkan ulasan dari pengertian maupun dari karakteristik suatu badan hukum, terlihat bahwa Serikat Pekerja sebenarnya termasuk pada kategori pada badan hukum. Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memang tidak secara eksplisit menyatakan bahwa Serikat Pekerja adalah suatu badan hukum yang diakui. Namun demikian, hal ini tidak menghalangi rasionalisasi mengenai pengkategorian Serikat Pekerja sebagai suatu badan hukum yang diakui dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan Serikat Pekerja, jika dikupas lebih dalam justru menunjukkan bahwa terdapat karakteristik badan hukum yang menempel pada aturan-aturan wajib terkait Serikat Pekerja. Secara tidak langsung, pengaturan tersebut mengakui bahwa Serikat Pekerja sebenarnya juga termasuk pada kategori badan hukum.

KESIMPULAN

Serikat Pekerja sebagai aktor penting dalam hubungan kerja dan hubungan industrial, yang menduduki posisi strategis dan sentral untuk berperan memperjuangkan hak-hak dari para pekerja yang *bargaining position*-nya lebih lemah dari pengusaha. Undang-Undang

⁵⁴ *Vide* Pasal 11 dan 13 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁵⁵ *Vide* Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁵⁶ Dyah Hapsari Prananingrum, *Op.Cit.*, 86.

Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak pernah secara eksplisit menyebutkan Serikat Pekerja sebagai suatu subjek hukum dalam lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia. Meski demikian, jika dianalisis lebih dalam, Serikat Pekerja sebenarnya secara tidak langsung diakui sebagai suatu subjek hukum, karena dapat menyangandang atau dibebani dengan hak dan kewajiban. Lebih jauh, subjek hukum yang dimaksudkan ialah badan hukum, karena dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memperlihatkan bahwa secara tidak langsung Serikat Pekerja memenuhi karakteristik badan hukum yang ada dalam doktrin dan teori ilmu hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Apeldoorn, LJ van. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramitha, 1983.
- Baird, Charles W. "Labor Law and Labor Management Corporation: Two Incompatible Views". *Cato Journal* 6, no. 3 (1987): 933-950. <https://www.cato.org/cato-journal/winter-1987/labor-law-labor-management-cooperation-two-incompatible-views>.
- Boje, Thomas P dan Bengt Furaker, *Post-Industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. New York: Routledge, 2003.
- Burkett, Brian, "The International Labour Dimension: An Introduction", In *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- Dyschkant, Alexis. "Legal Personhood: How We Are Getting it Wrong". *University of Illinois Law Review*, no. 5, (2015): 2075-2109. <https://illinoislawreview.org/print/volume-2015-issue-5/legal-personhood-how-we-are-getting-it-wrong/>.
- Hidayatullah, Syukri. "Kewenangan Negara dan Kewajiban Subyek Hukum Perdata Dalam Hubungannya Dengan Hukum Pajak". *Jurnal Pranata Hukum* 11, no. 1 (2016): 1-8. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/PH/article/view/619>.
- Ibrahim. Zulkarnain. "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja". *Jurnal Media Hukum* 23, no. 2 (2016): 150-161. <https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0076.150-161>.
- Kansil, CST. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- Konvensi *International Labour Organization* Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.
- Konvensi *International Labour Organization* Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.
- Kuahaty, Sarah S. "Pemerintah Sebagai Subjek Hukum Perdata Dalam Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa". *Jurnal Sasi* 17, no. 3 (2011): 53-58. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.365>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2004.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2010.
- Mik, Eliza. "AI as a Legal Person?". *OUP* (2020): 1-12. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3616732>.
- Prabarani, Anak Agung Istri Widya dan I Gusti Ngurah Wairocana. "Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Melakukan Perundingan Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama". *Jurnal Kertha Semaya* 4, no. 3 (2016): 1-13. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/40329>.
- Prabowo, Rian Adhivira, *et al.* "Bisakah Alam Menjadi Subyek Hukum? Refleksi Atas Beberapa Pengalaman". *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 50, no. 1, (2020): 71-90. <http://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol50.no1.2483>.
- Pradjoto. *Kebebasan Berserikat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan, 1983.
- Prananingrum, Dyah Hapsari. "Telaah Terhadap Esensi Subjek Hukum: Manusia dan Badan Hukum". *Jurnal Refleksi Hukum* 8, no. 1 (2014): 73-91. <https://doi.org/10.24246/jrh.2014.v8.i1.p73-92>.
- Purwosutjipto. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Massachusetts: Harvard University Press, 1971.
- Smith, Bryan. "Legal Personality". *The Yale Law Journal* 37, no. 3 (1928): 283-299. <https://doi.org/10.2307/789740>.
- Stone, Christopher D. "Should Trees Have Standing? Towards Legal Rights for Natural Objects". *Southern California Law Review* 45, (1972): 450-501. <https://iseethics.files.wordpress.com/2013/02/stone-christopher-d-should-trees-have-standing.pdf>.

- Stone, Christopher D. *Should Trees Have Standing? Law, Morality, and the Environment*. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia, 2002.
- Tamam, Ahmad Badrut. "Konsep Subyek Hukum Dalam Hukum Islam, Hukum Positif dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah". *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics* 1, no. 2 (2018): 107-117. <https://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/musthofa/article/view/301>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 28 tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
- Utrecht, E. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Ikhtiar, 1965.