

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.⁶

Sebagai perbandingan berikut pendapat beberapa ahli tentang hukum ketenagakerjaan:

1. Molenaar dalam Asikin menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan penguasa.⁷
2. M.G. Levenbach dalam Manulang menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.⁸

⁶ Abdul Khakim, 2003. "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". Bandung: Citra Aditya Bakti. Hal. 4

⁷ Zaenal Asikin, 1993. "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*". Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 2

⁸ Senadjun, Manulang, 2001. "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*." Jakarta: Asdi Mahasatya. Hal. 1

3. N.E.H. van Esvelt dalam Manulang menyebutkan bahwa hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas dasar tanggung jawab dan resiko sendiri.⁹
4. Mok. dalam Kansil menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.¹⁰
5. Soepomo dalam Manulang menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

⁹ Ibid Hal. 2

¹⁰ C.S.T Kansil. "Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia" PN.Balai Pustaka Jakarta. 1986. Hal. 311

¹¹ Iman Soepomo, 1999. "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja". Jakarta: Djambatan Hal. 2

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.¹²

Dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan tertulis, mengatur hubungan kerja antara Pekerja/orang yang bekerja untuk orang lain dengan Pengusaha/orang yang memberikan pekerjaan orang lain yang meliputi perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

2.1.1 Pengertian Serikat Kerja / Serikat Buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai

¹² Abdul Khakim *Op Cit* Hal. 6

sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi internasional labour organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.¹³

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

2.1.2 Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 bahwa serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan,

¹³ Imam Syahputra *Op Cit* Hal. 18

membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

a. Hak-hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

- 1) Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha
- 2) Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial,
- 3) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan,
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh,
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang,
- 6) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan pekerja/serikat buruh (SP/SB) internasional atau organisasi internasional lainnya.¹⁴

b. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya,
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya,
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART).¹⁵

Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang didirikan dengan tujuan membela nasib pekerja. Untuk itu hendaknya Serikat Pekerja dapat berperan secara maksimal untuk membela nasib kaum pekerja. Menurut Martoyo Rachmat, Serikat Pekerja hendaknya dapat:¹⁶

¹⁴ Senadjun, Manulang *Op Cit* Hal. 4

¹⁵ Ibid Hal. 6

¹⁶ Martoyo Rachmat, 1991, “*Perjanjian Kerja*”, Bandung: Mandar Maju. Hal. 35

1. Memberi informasi kepada anggota

Sehubungan dengan kesibukan operasional, informasi dari atas datangnya terlambat sehingga banyak atasan tidak berfungsi menjadi sumber informasi yang handal bagi bawahannya.

Serikat Pekerja sebagai wakil pekerja tampil lebih lengkap, karena serikat pekerja dapat langsung berhubungan dengan manajemen puncak terutama tentang keadaan dan perkembangan perusahaan. Dengan demikian serikat pekerja dapat dijadikan sumber informasi yang efektif bagi anggotanya sehingga kesalahan dan kekeliruan informasi atau komunikasi dapat diatasi.

2. Menjelaskan hak dan kewajiban anggota

Serikat pekerja yang efektif dapat menghapuskan seolah-olah pekerja hanya dapat menuntut. Pekerja hanya mengutamakan hak-hak mereka tanpa memikirkan kewajibannya. Untuk dapat menempatkan diri pada posisi yang kuat dalam berorganisasi, serikat pekerja melalui pekerja harus mampu membuktikan kepada perusahaan bahwa mereka telah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja.

3. Mewakili/mendampingi anggota

Kedudukan pekerja sebagai individu sangat lemah disebabkan oleh ketergantungannya pada perusahaan, oleh sebab itu serikat pekerja wajib tampil dan mendampingi anggotanya. Sejak awal serikat pekerja harus mengambil sikap yang memihak kepada anggotanya, hal ini dimaksudkan bila serikat pekerja berpendapat anggotanya tidak bersalah maka ia harus dibela dari hukuman dalam bentuk apapun, namun apabila serikat pekerja berpendapat anggotanya bersalah maka ia harus dibela untuk mendapatkan hukuman ringan-ringannya.

Seperti layaknya organisasi serikat pekerja dibentuk dengan suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut hanya dapat dicapai dengan perjuangan. Menurut Martoyo Rachmat, tujuan serikat pekerja meliputi: ¹⁷

a. Upah yang layak

Kata layak memang sangat relatif. Namun disini dapat diartikan disesuaikan dengan jumlah jam kerja dan kebutuhan bagi pekerja. Di Indonesia standar upah disesuaikan dengan UMR (Upah Minimum Regional).

b. Jaminan sosial yang memadai

Jaminan sosial yang memadai berarti pekerja mendapatkan imbalan baik moril maupun materiil sehingga ia dan keluarganya merasa aman dan tentram dalam menghadapi hari-hari mereka, terutama masa depan. Jaminan tersebut dapat berupa tunjangan hari tua, tunjangan kematian, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.

c. Pemenuhan hak-hak cuti

Selain adanya jaminan bagi pekerja, pekerja merupakan manusia biasa yang membutuhkan waktu untuk istirahat, antara lain dengan adanya cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil serta cuti-cuti lainnya yang dapat berupa ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah tertentu.

d. Pembayaran lembur yang sesuai

Kerja lembur bukanlah kewajiban mutlak yang harus dilakukan pekerja. Kerja lembur berarti kerja yang melebihi jam kerja biasa yang berarti mengurangi waktu istirahat bagi pekerja. Untuk pekerjaan-pekerjaan lembur ini pekerja harus

¹⁷ Ibid Hal. 39

menerima upah berupa upah lembur, upah lembur ini harus dibayar sesuai ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

e. Menghindari pemecatan semena-mena oleh pengusaha

Dengan adanya pemecatan berarti menciptakan pengangguran baru dan juga semakin menambah berat beban hidup bagi orang yang bersangkutan, oleh karena itu serikat pekerja hendaknya berjuang untuk mencegah pemecatan yang sewenang-wenang oleh pengusaha.

f. Menghindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha

Adakalanya kita mendengar keluhan-keluhan pekerja karena perlakuan sewenang-wenang oleh pimpinan perusahaan. Dengan kehadiran serikat pekerja diharapkan dapat menjebatani hubungan diantara keduanya, sehingga tercipta hubungan yang harmonis.

2.1.3 Hak-hak pekerja yang diperjuangkan Serikat Pekerja

Tenaga kerja merupakan modal dalam pembangunan masyarakat Indonesia, untuk itu tenaga kerja harus dijamin dan dilindungi hak-haknya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan hak-hak tenaga kerja adalah:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.¹⁸
2. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.¹⁹

¹⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5

¹⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 6

3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.²⁰
4. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun luar negeri.²¹
5. Setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan cuti, istirahat, melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.²²
6. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²³
7. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.²⁴
8. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.²⁵
9. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan pesangon.²⁶

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137) Dalam praktek pelaksanaan hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja diatur dalam sebuah perjanjian kerja bersama (PKB).

²⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 11

²¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 31

²² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79, Pasal 80 dan Pasal 84

²³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88

²⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 99

²⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 104

²⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 161

2.2 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Sebelum menjelaskan pengertian Perjanjian Kerja Bersama maka perlu dikemukakan pengertian perjanjian pada umumnya.

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata. Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi: “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Menurut Subekti, “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.²⁷

Ada beberapa penulis yang memakai perkataan persetujuan yang tentu saja tidak salah, karena peristiwa termaksud juga berupa suatu kesepakatan atau pertemuan kehendak antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan sesuatu dan perkataan persetujuan memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda *overeenkomst* yang dipakai oleh KUH Perdata, tetapi karena perjanjian oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.²⁸

Suatu perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan, pembentukan organisasi usaha dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.²⁹

²⁷R .Subekti I, 1984.“*Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*”, Alumni, Bandung,.Hal. 1

²⁸ Ibid Hal 11.

²⁹ Abdulkadir Muhammad, 2006. “*Hukum Perjanjian*”, Alumni ,Bandung. Hal. 93.

Mengenai batasan pengertian perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata kurang lengkap dan bahkan dikatakan terlalu luas banyak mengandung kelemahan-kelemahan.³⁰ Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal janji kawin, yaitu perbuatan di dalam hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga. Namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri. Sehingga hukum ke III KUH Perdata secara langsung tidak berlaku juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.³¹

Menurut Kosidin Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.³²

Menurut Salim Hukum kontrak/perjanjian adalah keseluruhan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.³³

Dari peristiwa ini menimbulkan suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya,

³⁰Purwahid Patrik,1994,“*Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*”, Mandar Maju, Bandung.Hal. 45.

³¹Mariam Darus Badruzaman, 2005, “*Aneka Hukum Bisnis*”, Alumni, Bandung,.Hal. 18.

³² Koko Kosidin, 1999. “*Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*”. Bandung: Mandar Maju. Hal. 2

³³ Salim,Hs, 2003. “*Hukum Kontrak Teori dan Tekhnik Penyusunan Kontrak*”, Sinar Grafika, Jakarta. Hal. 4

pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.³⁴

Dalam Pasal 1320 KUH Perdata disebutkan beberapa syarat sahnya perjanjian, yakni:

a. Sepakat;

Sepakat Yang dimaksud sepakat disini adalah kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu.

b. Cakap untuk melakukan suatu perjanjian

Subyek hukum (orang) yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Orang yang tidak cakap hukum untuk membuat suatu perjanjian menurut Pasal 1330 KUH Perdata adalah;

1. Orang yang belum dewasa
 2. Mereka yang ditaruh dalam pengampuan (*curatel*)
 3. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa-siapa undang-undang telah melarang perjanjian tertentu.
- c. Mengenai suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah ada sesuatu yang diperjanjikan oleh kedua pihak.

d. Suatu sebab yang halal diperjanjikan.

Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang ada maupun norma-norma yang hidup dalam masyarakat.

Didalam perjanjian dikenal lima asas penting, kelima asas tersebut adalah:

³⁴ Koko Kosidin *Op Cit* Hal. 4

1. Asas Kebebasan Berkontrak/perjanjian

Asas kebebasan berkontrak/perjanjian dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Asas kebebasan berkontrak/perjanjian adalah suatu asas yang memberi kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian,
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun,
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya,
- d. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.³⁵

2. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Dalam pasal ini ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak.

3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *Pacta Sunt Servanda* atau disebut juga kepastian hukum. Asas *Pacta Sunt Servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata, yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”

Sesuai dengan bunyi Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata berarti hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat para pihak, sebagaimana layaknya undang-undang.

4. Asas Iktikad Baik (*Goede*)

Asas iktikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata Berbunyi: “ Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

³⁵ Salim Hs *Op Cit* Hal. 9

5. Asas Kepribadian (Personalitas)

Asas kepribadian adalah asas yang menentukan bahwa seseorang akan melakukan dan atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi: *“Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”*

Disamping kelima asas itu, di dalam Lokakarya Hukum perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan/ perjanjian, antara lain : asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, asas perlindungan.³⁶

Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.³⁷

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

³⁶ Mariam Darus Badruzaman *Op Cit* Hal. 22-23

³⁷ Thoga M. Sitorus, 2007. *“Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)”*, Bina Media Perintis, Medan.Hal. 34

Sebagai realisasi dari pemahaman diatas tentang Perjanjian Kerja Bersama tersebut, maka suatu Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sekaligus juga dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dilaksanakan dengan jalan musyawarah dulu untuk kesepakatan. Kemudian disarankan untuk wajib dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan harus menggunakan bahasa Indonesia. Untuk Perjanjian Kerja Bersama yang telah ada dan berbahasa asing atau juga dalam awal perundingan sampai timbul Perjanjian kerja Bersama dengan menggunakan bahasa asing, maka perjanjian yang menggunakan bahasa asing tersebut wajib diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah guna dapat terpenuhi sesuai Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dengan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin dan dapat didaftarkan pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).³⁸

Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja Bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja (Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Perjanjian kerja yang dibuat serikat pekerja dengan pengusaha setidaknya-tidaknya memuat: (1) Hak dan kewajiban pengusaha, (2) Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja/buruh,

³⁸ Ibid Hal. 37

- (3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya tanggal Perjanjian Kerja Bersama,
- (4) Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.³⁹

Kelembagaan Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Pihak-pihak yang dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 12 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 adalah:⁴⁰

a. Dari pihak Pengusaha yaitu :

- 1) Pengusaha atau
- 2) Perkumpulan atau Perkumpulan-perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum

b. Dari pihak pekerja yaitu :

- 1) Serikat Pekerja atau
- 2) Serikat-serikat Pekerja, yang sudah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

2.2.1 Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

³⁹ Lalu Husni, 2002. *“Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 10

⁴⁰ Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 *Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*

Di suatu perusahaan hanya berlaku satu Perjanjian Kerja Bersama, yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku disemua cabang perusahaan serta dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang berlaku dimasing-masing cabang perusahaan dalam hal ada perjanjian turunan dicabang, perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum disetiap cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama induk disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing, apabila belum ada kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama turunan maka tetap berlaku perjanjian kerja bersama induk, sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Kep.MenakerTrans Nomor: 48/MEN/IV/2004.

Apabila disuatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada instansi terkait tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (lima puluh per seratus) dari jumlah seluruh karyawan/pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja yang berhak mengikuti perundingan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah serikat pekerja/serikat buruh yang mendapat dukungan lebih dari 50 % (lima puluh per seratus) dari jumlah seluruh karyawan/pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara.

Tempat perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau tempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak biaya perundingan perjanjian kerja bersama menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh

kedua pihak. (Pasal 17 Kep. Menaker Trans Nomor: 48/MEN/IV/2004 Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dimulai dengan menyepakati terlebih dahulu tata tertib dalam perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Tujuan pembuatan tata tertib,
- b. Susunan tim perunding,
- c. Lamanya masa perundingan,
- d. Materi perundingan,
- e. Tempat perundingan,
- f. Tata cara perundingan,
- g. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan,
- h. Sahnya perundingan, dan
- i. Biaya perundingan.

Tim perunding merupakan perwakilan dari masing-masing pihak (serikat pekerja dan pengusaha) dengan pemberian kuasa penuh untuk melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang.

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama adalah perundingan kolektif artinya hanya wakil-wakil dari kedua pihak saja yang mencoba merundingkan sebuah perjanjian. Menurut Simamora Perundingan kolektif (*collective bargaining*) proses dengannya perwakilan-perwakilan serikat pekerja bagi kalangan karyawan dalam sebuah unit perundingan merundingkan kondisi-kondisi pekerjaan bagi keseluruhan unit perundingan. Proses ini meliputi pengakuan awal hak-hak dan kewajiban-kewajiban serikat pekerja dan manajemen, negosiasi dari sebuah kontrak tertulis mengenai, gaji-gaji, jam kerja,

dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya, dan interpretasi dan penerapan kontrak ini selama waktu cakupannya. Perundingan atau tawar-menawar (*bargaining*) adalah proses membujuk, mendebat, mendiskusikan, dan mengancam dalam upaya menghasilkan sebuah perjanjian yang menguntungkan bagi orang-orang yang diwakili.⁴¹ Selanjutnya Simamora mengatakan proses perundingan kolektif mempunyai tiga fungsi utama:

- a. Menyusun dan merevisi peraturan-peraturan kerja melalui negosiasi perjanjian (kontrak) kerja,
- b. Melaksanakan hasil perjanjian kerja,
- c. Membentuk sebuah metode untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan selama masa berlakunya kontrak.⁴²

Perbedaan tradisional antara manajemen dan tim negosiasi serikat pekerja menambah fiksi tambahan bagi proses perundingan kolektif. Umumnya negosiator manajemen lebih tua dan lebih berpendidikan dibanding negosiator serikat pekerja. Dari sudut pandang mereka, mereka lebih canggih, memiliki pemahaman yang lebih baik akan isu-isu di tangan dan kemungkinan lebih tidak sabar dengan yang muda-muda yang tidak begitu berpendidikan dan dianggap tidak begitu berpengetahuan sebagai wakil serikat pekerja. Di lain pihak, perwakilan serikat pekerja sering memandang manajemen sebagai tidak sensitif terhadap perasaan karyawan. Sebagai bagian dari persiapan mereka untuk perundingan kolektif, negosiator kedua belah pihak haruslah betul-betul menilai susunan tim lain dari segi kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya dan membawa informasi ini untuk menunjang dalam negosiasi-negosiasi.

⁴¹ Henry Simamora *Op Cit* Hal. 697

⁴² *Ibid* Hal. 702

Ketentuan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama atau sekarang disebut Perjanjian Kerja Bersama menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/85 :

- a. Para pihak yang mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama adalah Serikat Pekerja atau Gabungan Serikat Pekerja dengan Pengusaha atau Gabungan Pengusaha.
- b. Apabila salah satu pihak mengajukan permintaan untuk membuat Kesepakatan Kerja Bersama pada pihak lain, maka permintaan tersebut harus diajukan secara tertulis disertai konsep Kesepakatan Kerja bersama dengan pedoman pada pola umum Kesepakatan Kerja Bersama.
- c. Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama untuk yang pertama kali, Basis Serikat Pekerja harus mempunyai anggota sekurang-kurangnya 50% dari karyawan di perusahaan yang bersangkutan.
- d. Selambat-lambatnya 30 hari sejak permintaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diatas diterima, permusyawaratan harus segera dimulai.
- e. Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama harus dilaksanakan dengan itikad baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lain.
- f. Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama :
 - 1) Apabila Kesepakatan Bersama dibuat untuk tingkat perusahaan maka dari pihak karyawan adalah pengurus Basis Serikat Pekerja perusahaan

yang bersangkutan dan dari pihak perusahaan adalah Pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

- 2) Apabila Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk tingkat selain dari tingkat perusahaan pihak-pihaknya adalah sesuai dengan tingkatannya.
- g. Apabila dalam permusyawaratan salah satu pihak atau kedua belah pihak perlu didampingi pihak lain, maka dapat menunjuk wakil dari perangkat organisasi Serikat Pekerja atau Organisasi Pengusaha satu tingkat lebih tinggi dan tidak dapat menunjuk wakil dari luar organisasi Serikat Pekerja atau organisasi Pengusaha.
- h. Permusyawaratan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama secara Bipartit sudah dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal permusyawaratan dimulai.
- i. Apabila dalam 30 hari kedua belah pihak tidak dapat menyelesaikan maka salah satu pihak wajib melaporkan secara tertulis kepada Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai atau kemauan kedua belah pihak dapat meminta penyelesaian melalui arbitrase.
- j. Perantaraan oleh Pegawai Perantara atau penyelesaian melalui arbitrase harus dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari sejak tanggal penerimaan diterima .
- k. Apabila dalam 30 hari pegawai perantara tidak dapat menyelesaikan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama maka Pegawai Perantara melaporkan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja.
- l. Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dengan memperhatikan hasil

musyawarah di tingkat Bipartit dan tingkat perantara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku paling lama 30 hari sejak diterimanya laporan tersebut.

- m. Tempat pembuatan Kesepakatan Kerja bersama pada prinsipnya diadakan di Kantor Perusahaan yang bersangkutan atau di Kantor Basis Serikat Pekerja yang bersangkutan kecuali atas kesepakatan kedua pihak ditentukan lain.
- n. Biaya permusyawaratan menjadi beban Pengusaha kecuali apabila Serikat Pekerja yang bersangkutan telah mampu ikut membiayai dengan ketentuan Serikat Pekerja dan Pengusaha berusaha menekan biaya permusyawaratan dalam batas-batas yang wajar.
- o. Selambat-lambatnya 90 hari sebelum kesepakatan Kerja Bersama tersebut berakhir kedua belah pihak sudah memulai memusyawarahkan kembali Kesepakatan Kerja Bersama.

Untuk sahnya suatu Perjanjian Kerja Bersama harus memenuhi syarat formal dan material sebagai berikut:⁴³

- a. Syarat material
 - 1. Dilarang memuat aturan yang mewajibkan pengusaha hanya menerima atau menolak dari satu golongan (berkenaan dengan suku, agama, ras, golongan);
 - 2. Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang pekerja supaya hanya bekerja pada pengusaha suatu golongan.
- b. Syarat formal

⁴³ Abdul Khakim, 2006. *“Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”*, Citra Aditya Bakti, Bandung. Hal. 26

1. Harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
2. Memuat nama, tempat kedudukan dan alamat Serikat Pekerja/Buruh, nomor dan tanggal pencatatan Serikat Pekerja/Buruh pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
3. Perjanjian Kerja Bersama hanya diadakan paling lama 2 tahun dan kemudian dapat diperpanjang.

2.2 2 Fungsi, Tujuan dan Manfaat Perjanjian Kerja Bersama

a. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama

- 1) Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi para pekerja dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pihak pengusaha.
- 2) Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.
- 3) Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijakan dalam perusahaan.⁴⁴

b. Tujuan Perjanjian Kerja Bersama

- 1) Mempertegas dan menjelaskan hak dan kewajiban Pekerja atau Serikat Pekerja dan pengusaha.
- 2) Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan.
- 3) Secara bersama menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan industrial dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perundang-

⁴⁴ Ibid Hal. 31

undangan maupun nilai-nilai syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam perundang-undangan.

- 4) Mengatur tata cara penyelesaian keluhan kesah dan perbedaan pendapat antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha.⁴⁵

c. Manfaat Perjanjian Kerja Bersama

- 1) Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing.
- 2) Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha.
- 3) Membantu ketenangan kerja pekerja serta mendorong semangat dan kegiatan bekerja lebih tekun dan rajin.
- 4) Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana serta menetapkan *labour cost* yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya perjanjian kerja bersama.
- 5) Perundingan membuat perjanjian kerja bersama merupakan lembaga bipartit yang sangat efektif dimana kedua belah pihak dapat bertemu dan memperlakukan kepentingan masing-masing yang hasil tanpa campur tangan pihak lain.
- 6) Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.⁴⁶

⁴⁵ Ibid Hal. 33

⁴⁶ John Suprihanto. 1986. "*Hubungan Industroal Sebuah Pengantar*". Yogyakarta: BPFE. Hal. 105

Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana yang sangat penting sehingga tercapai tingkat produktifitas yang tinggi serta tercapainya kesejahteraan pekerja, maka jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama jangan terlalu pendek, akan tetapi juga jangan terlalu lama agar dapat menyesuaikan tingkat ekonomi yang selalu berubah-ubah.⁴⁷

Sesuai dengan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masa berlaku perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun, dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang masih berlaku, namun jika dalam perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, masih berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Saat berlakunya perjanjian kerja bersama pada saat ditandatangani kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja bersama merupakan kesepakatan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik perjanjian kerja yang sudah atau akan diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Ini berarti setiap perjanjian kerja yang bertentangan dengan perjanjian kerja bersama batal demi hukum. Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja bersama yang dibuat

⁴⁷ Koko Kosidin *Op Cit* Hal. 62

antara pekerja dan pengusaha setidaknya memuat: (1) Hak dan Kewajiban pengusaha, (2) Hak dan Kewajiban serikat pekerja serta pekerja/buruh, (3) jangka waktu tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 ada 4 (empat) syarat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: (1) Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, (2) Perundingan perjanjian kerja bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak, (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana ketentuan 1 dan 2 dilakukan secara musyawarah untuk mufakat, (4) Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana ketentuan poin 1 ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 21 Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Pendaftaran perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/gabungan serikat buruh

dengan pengusaha dilakukan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan maksud:

- 1) Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan perusahaan,
- 2) Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 26 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004

Perjanjian kerja bersama pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban pengusaha serta hak dan kewajiban pekerja. Dengan adanya pembuatan perjanjian kerja bersama yang baik, dalam artian telah dapat menjembatani aspirasi para pihak, maka dalam penyelenggaraan hubungan kerjanya telah mendapatkan dasar hak dan kewajiban yang kuat, mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha, membantu ketenangan kerja Pekerja serta mendorong semangat dan kegiatan bekerja lebih tekun dan rajin. Perundingan membuat perjanjian kerja bersama merupakan Lembaga Bipartit yang sangat efektif dimana kedua belah pihak dapat bertemu dan memperpadukan kepentingan masing-masing yang hasilnya tanpa banyak campur tangan pihak lain serta menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Dalam pelaksanaan PKB tidak menutup kemungkinan terjadi ketidak sesuaian antara apa yang diperjanjikan dengan pelaksanaan perjanjian. Perbedaan penafsiran terhadap pasal-pasal yang terdapat dalam PKB antara Pengusaha dan Pengurus serikat Pekerja/Serikat Buruh, adanya komunikasi yang kurang baik antara Pengusaha dengan Seikat Pekerja maupun dengan Pekerja, adanya

perbedaan kepentingan antara Pengusaha yang cenderung mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan Pekerja yang cenderung berpikir mendapat upah sebesar-besarnya, sehingga para pihak lebih menuntut hak mereka dari pada melaksanakan kewajiban mereka. Sikap masa bodoh atau ketidaktahuan Pekerja akan hak dan kewajiban mereka yang ada dalam PKB. Keadaan sebagaimana tersebut diatas bisa menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara Pengusaha, Serikat Pekerja maupun Pekerja, sehingga perlu adanya penegasan bagaimana cara penyelesaian jika terjadi perselisihan hubungan industrial dalam pelaksanaan PKB.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penulisan skripsi ini maka kerangka pemikiran sesuai judul skripsi yaitu Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang hak dan kewajiban dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Angkasa Pura II dengan Serikat Kerja Angkasa Pura II (Sekarpura II) dengan membahas salah satu bentuk contoh perjanjian kerja bersama untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Untuk mengetahui bagaimana Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang hak dan kewajiban Dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Angkasa Pura II Dengan Sekarpura II, untuk mengetahui bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Angkasa, Pura II Dengan Sekarpura II.

2.4 Hipotesis

Dalam sistem berfikir yang teratur, maka hipotesa sangat perlu dalam melakukan penyidikan suatu penulisan skripsi jika ingin mendapat suatu kebenaran yang hakiki. Hipotesa dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.⁴⁸ Adapun hipotesa penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Dalam melakukan Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Angkasa Pura II dengan Serikat Kerja Angkasa Pura II (Sekapura II) sudah menerapkan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tentang hak dan kewajibannya yang dibuat dalam PKB antara para pihak harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, sesuai dengan kebutuhan dan keinginan para pihak dalam membuatnya dan harus mematuhi sesuai isinya.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di PT. Angkasa Pura II dengan Serikat Kerja Angkasa Pura II dilaksanakan sesuai ketentuan Undang-Undang dalam pelaksanaannya selalu diselesaikan melalui musyawarah mufakat dan melalui lembaga yang ditentukan yaitu Bipartit .

⁴⁸ Syamsul Arifin, 2012. *“Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum”*, Medan Area University Press Hal.38