

**PERANAN SERIKAT PEKERJA  
DITINJAU DARI PERJANJIAN KERJA  
( Studi Kasus PT.Perkebunan Nusantara IV ( Persero ) Medan )**

**SKRIPSI**

Diajukan Dalam Rangka Memenuhi  
Tugas Akhir Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Hukum

Oleh :  
**Muchammad Tecki Waskito**  
**NPM : 00. 840. 0081**  
**Bidang Hukum Keperdataan**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2004**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

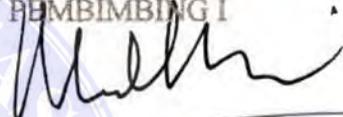
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/8/23

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**I. PENYAJI**

NAMA : MUCHAMMAD TECKI WASKITO  
NPM : 00.840.0081  
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN  
JUDUL SKRIPSI : PERANAN SERIKAT PEKERJA  
DITINJAU DARI PERJANJIAN KERJA

**II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

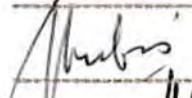
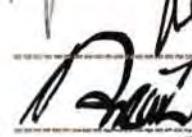
1. NAMA : H. ABDUL MUIS, SH, MS  
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I  
TANGGAL PERSETUJUAN :  
TANDA TANGAN : 

2. NAMA : H. BAHARUDDIN ARMAYA, SH  
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II  
TANGGAL PERSETUJUAN :  
TANDA TANGAN : 

**III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU**

1. KETUA : SYAFARUDDIN, SH, Mhum  
2. SEKRETARIS : Hj. RAHMANIAR, SH, Mhum  
3. PENGUJI I : H. ABDUL MUIS, SH, MS  
4. PENGUJI II : H. BAHARUDDIN ARMAYA, SH

TANDA TANGAN

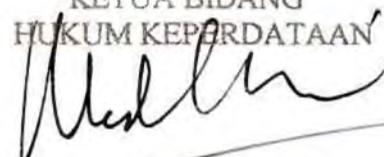

DISETUJUI OLEH

DEKAN FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



UNIVERSITAS MEDAN AREA  
SYAFARUDDIN, SH, Mhum

KETUA BIDANG  
HUKUM KEPERDATAAN

  
H. ABDUL MUIS, SH, MS

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan mengucap Bismillaahirrohmaanirrohim, penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNYA pada penulis, sehingga penulis memiliki kemampuan dalam penyusunan skripsi ini.

Teriring rasa hormat dan sujud kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan dorongan materil maupun moril, untuk meraih gelar kesarjanaan difakultas hukum Universitas Medan Area. Sehingga penulis dapat menyadari dan memahami bahwa betapa pentingnya ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam kehidupan ini.

Skripsi penulis ini berjudul “ PERANAN SERIKAT PEKERJA DITINJAU DARI PERJANJIAN KERJA ” Studi kasus di PTPN IV ( Persero ) Medan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari, bukan hanya hasil jerih payah dan kemampuan penulis sendiri, melainkan adanya bantuan dari berbagai pihaklah maka skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak Syafaruddin, SH, M.hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak H. Abdul Muis, SH, MS selaku Dosen Pembimbing I penulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/8/23

3. Bapak H. Baharuddin Armaya, SH selaku Dosen Pembimbing II penulis.
4. Dosen – Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
5. Bapak Direksi PTPN IV ( Persero ) Medan yang mana telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Abangnda Sofyan Effendi yang telah memberikan begitu banyak bantuan dan dukungan selama penulis mengadakan penelitian.
7. Sumber – sumber lain yang telah memberikan masukan – masukan kepada penulis, yang dalam kesempatan ini tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Secara khusus penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Adinda Nur Amalia Rosalinda yang tak henti – hentinya memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Apa yang disajikan dalam Skripsi ini mungkin masih belum begitu sempurna, namun kiranya penulis berharap agar karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu dibidang ketenagakerjaan dan juga dapat dimanfaatkan oleh pembaca sekalian.

Akhir kata penulis mengucap “ Alhamdulillahirrobbil ‘Aalamin.

Wassalam.

Medan, September 2004

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I      PENDAHULUAN.....	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul.....	4
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4
C. Permasalahan.....	5
D. Hipotesa.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Metode Pengumpulan Data.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II      ASPEK – ASPEK DALAM HUKUM PERBURUHAN	
A. Hubungan Kerja.....	9
B. Perjanjian Perburuhan.....	21
C. Pihak – Pihak Dalam Perjanjian Perburuhan.....	26
BAB III      SERIKAT PEKERJA PADA UMUMNYA	
A. Pengertian Serikat Pekerja.....	31
B. Peraturan perUndang – Undangan yang Berhubungan Dengan Serikat Pekerja.....	41

**BAB IV PERANAN SERIKAT PEKERJA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV ( PERSERO ) MEDAN.**

A. Perjanjian Perburuhan Serikat Pekerja Dengan Pengusaha.....48 .

B. Peranan Serikat Pekerja dalam Perselisihan Perburuhan / Sengketa Kerja.....59

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....69

B. Saran .....71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN



Dengan semakin majunya perkembangan zaman seiring dengan semakin majunya akal manusia untuk mencari nafkah didalam mempertahankan hidupnya, seiring dengan itu sering terdapat benturan – benturan antara individu atau kelompok yang lain.

Kelanjutan proses ini maka terjadi tindakan – tindakan untuk mempergunakan tenaga orang lain untuk kepentingan individu maupun kelompok. Pada saat inilah terjadi suatu “ hubungan kerja ” dimana masing – masing pihak mengikatkan dirinya.

Kemudian dalam tindak lanjutnya mulai lahir perusahaan- perusahaan baik yang dikelola oleh pemerintah ( BUMN ) maupun swasta. Disinilah kita mulai mengenal adanya hubungan kerja antara pengusaha di perusahaan tersebut.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan didasari oleh suatu perjanjian kerja yang ditetapkan. Dalam arti, perjanjian kerja tersebut dibuat secara perorangan atau individu antar pekerja dengan pengusaha untuk lebih jelasnya pengertian dari perjanjian kerja ini dapat kita lihat dalam pasal 1601a KUHPdata yang menyebutkan “ persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, simajikan, untuk sewaktu – waktu tertentu, melakukan pekerjaan, dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja itu sendiri tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Dan juga tidak bertentangan dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/8/23

peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Dengan dasar inilah, maka akan melahirkan suatu tanggung jawab dari masing- masing pihak tersebut dalam mengadakan suatu proses hubungan kerja. Sehingga akan dicapai suatu ketenangan kerja yang akan menghasilkan suatu produktivitas kerja yang maksimal.

Tetapi meskipun demikian dalam hubungan kerja tersebut, masih tetap saja ditemui kasus – kasus perselisihan perburuhan / sengketa kerja, hal ini mengakibatkan terjadinya suatu hubungan yang kurang selaras mengingat masing- masing pihak kurang menyadari apa yang menjadi kewajibannya, dengan eks- eksesnya yang kurang dapat dipertanggung jawabkan dari segi harkat dan martabat manusia.

Hal inilah yang kemudian memicu lahirnya serikat- serikat pekerja dalam suatu proses hubungan kerja yang bertujuan untuk menyelaraskan hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta melindungi apa – apa yang menjadi hak dari para pekerja tanpa mengenyampingkan kewajiban pekerja selama hubungan kerja itu berlangsung.

Dasar inilah yang menuntut serikat pekerja terus tetap eksis didalam perusahaan untuk melindungi hak- hak normatif pekerja dan juga mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja di perusahaan. Dan bagaimana menyelesaikan sengketa pekerja melalui serikat pekerja di perusahaan.

Dalam menjamin kedudukan Serikat Pekerja khususnya di perusahaan, dan juga kebebasan serikat pekerja itu untuk mengadakan suatu persetujuan perburuhan dirasakan perlunya suatu peraturan hukum dan perundang- undangan yang memberikan perlindungan hukum terhadap serikat pekerja tersebut.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/8/23

Untuk Menjamin Kedudukan Serikat Pekerja di Indonesia Selain Undang- Undang Dasar negara tahun 1945 pada pasal 28 yang menyebutkan “ kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran secara lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang – undang ”, perihal tentang persetujuan perburuhan yang diadakan antara pengusaha dengan serikat pekerja itu sendiri dalam KUHPerduta disebut dengan persetujuan perburuhan kolektif yang diatur dalam buku III bab ke tujuh A pasal 1601n yaitu tentang “ persetujuan perburuhan kolektif yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum atau dengan perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum tentang syarat- syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan”.

Kemudian usaha lebih lanjut diambil pemerintah dengan meratifikasi hasil- hasil konfrensi ILO antara lain konfrensi No. 98 tahun 1949 mengenai dasar- dasar dari pada hak berorganisasi dan untuk berunding bersama, Undang- Undang No.21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat pekerja dan majikan, Undang – Undang no.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja, dan juga keberadaan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Selanjutnya Penulis akan memaparkan suatu hasil penelitian di PT.Perkebunan Nusantara IV ( persero ) Medan dengan judul “ PERANAN SERIKAT PEKERJA\ DITINJAU DARI PERJANJIAN KERJA ”.

## A. Pengertian dan Penegasan Judul

Untuk selanjutnya Penulis akan menguraikan tentang pengertian dan penegasan judul skripsi ini yaitu :

Peranan, adalah keikutsertaan / andil terhadap suatu bagian

Serikat, adalah perkumpulan, perhimpunan, gabungan.

Pekerja, adalah orang yang bekerja, orang yang makan upah.

Di Tinjau dari, adalah pandangan dari suatu segi.

Perjanjian kerja, adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.

Menurut pengertian judul diatas maka dapat ditarik suatu penegasan atas judul skripsi ini.yaitu suatu pembahasan tentang bagaimana peranan dari himpunan / gabungan dari orang – orang yang bekerja dalam suatu persetujuan / perjanjian yang mengikat antara pekerja/ buruh dengan pihak majikan / pengusaha diperusahaan tersebut.

## B. Alasan Pemilihan Judul

Sebagai alasan utama dari pemilihan judul ini adalah :

1. Pekerja kurang dapat mengetahui apa- apa saja yang menjadi hak dari pekerja itu sendiri.
2. pekerja kurang berani menyampaikan permasalahan secara langsung terhadap pengusaha / majikan, mengingat pekerja selalu berada dipihak yang lemah.
3. pekerja tidak dapat menyelesaikan masalah yang timbul secara sendiri – sendiri /

Untuk itu peranan serikat pekerja sangatlah dibutuhkan disuatu perusahaan dalam melindungi, memperjuangkan hak- hak dan kepentingan serta peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja yang menjadi anggotanya tanpa mengenyampingkan kewajibannya terhadap perusahaan.

Hal- hal tersebut diataslah yang dijadikan sebagai alasan dari penulis untuk mengadakan penelitian terhadap serikat pekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang bertempat di jalan Kartini no: 19 Medan.

### **C. Permasalahan**

Permasalahan adalah merupakan tolok ukur dari pelaksanaan penelitian. Dengan adanya rumusan masalah maka akan dapat ditelaah secara maksimal ruang lingkup penelitian sehingga tidak mengarah pada pembahasan hal yang diluar permasalahan.

Permasalahan yang dikemukakan dan akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tata cara serikat pekerja dalam mengadakan perjanjian perburuhan dengan pengusaha.
2. Sejauh manakah peranan serta usaha dari serikat pekerja jika terjadi suatu perselisihan perburuhan / sengketa kerja.

### **D. Hipotesa**

Hipotesa merupakan suatu jawaban sementara yang belum diuji kebenarannya dengan penelitian. Hipotesa tidaklah selalu benar atau dibenarkan oleh penulisnya. Oleh

karena itu setelah diadakan penelitian, hipotesa dari suatu masalah itu tidak demikian halnya atau bisa jadi bertentangan.

Adapun hipotesa yang diberikan atas rumusan diatas adalah:

1. Serikat pekerja dalam mengadakan perjanjian perburuhan dengan pihak pengusaha yaitu perjanjian antara serikat pekerja dan pihak pengusaha harus dibuat secara resmi atau dibawah tangan. Bentuk perjanjian itu dibuat secara tertulis untuk menjamin kepastian hukumnya.
2. Dalam penyelesaian perselisihan / sengketa pekerja, serikat pekerja wajib berperan dalam pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Namun sebelum itu serikat pekerja akan mengadakan perundingan dengan para pekerja dan pengusaha untuk menghindarkan pemberhentian pekerja, sehingga diusahakan perselisihan diselesaikan secara damai. dan jika tidak dapat tersaelesaikan maka upaya penyelesaian selanjutnya ke Panita Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ( P4D ).

### E. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi ini oleh penulis adalah:

1. Sebagai suatu pemenuhan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Sebagai suatu sumbangsih hasil penelitian dan pemikiran penulis bagi perkembangan hukum perburuhan di Indonesia khususnya bidang perjanjian kerja.
3. Sebagai pedoman bagi pihak- pihak terkait untuk menambah bahan atau rujukan

tentang serikat pekerja di perusahaan.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

## F. Metode Pengumpulan Data

Untuk penulisan suatu karya ilmiah data adalah merupakan dasar utama yang terpenting. Karenanya metode ini sangat diperlukan dalam penyusunan skripsi.

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah:

### 1. Library Research ( penelitian kepustakaan )

Dalam metode pengumpulan data ini dilakukan melalui penelitian kepustakaan, disini penulis akan mengumpulkan data- data yang diperlukan melalui sumber- sumber kepustakaan seperti : Buku – Buku tentang hukum perburuhan, undang – undang, makalah dan sumber bacaan lainnya selama masih berhubungan dengan judul skripsi ini.

### 2. Field Research ( penelitian Lapangan )

Pada metode ini proses pengumpulan data penulis lakukan dengan mengunjungi langsung obyek yang diteliti. dan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang berwenang memberikan masukan pada penulis. Penelitian ini dilakukan di :

- PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ( P4D ).

## G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, perencanaan penulis dilakukan sebagai berikut:

### Bab I            PENDAHULUAN

Dalam bab yang pertama ini akan diuraikan tentang : Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan

Penulisan, Metode Pengumpulan Data serta Sistematika Penulisan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/8/23

**Bab II ASPEK- ASPEK DALAM HUKUM PERBURUHAN**

Dalam bab ini yang akan di bahas adalah: Hubungan Kerja, Perjanjian Perburuhan.Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Perburuhan.

**Bab III SERIKAT PEKERJA PADA UMUMNYA**

Bab ini terdiri dari: Pengertian Serikat Pekerja, dan Peraturan PerUndang-Undangan yang berhubungan dengan serikat Pekerja.

**Bab IV PERANAN SERIKAT PEKERJA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV ( PERSERO ) MEDAN.**

Pada bab ini penulis akan memaparkan tentang: Perjanjian Perburuhan Serikat Pekerja dengan Pengusaha, Peranan Serikat Pekerja dalam Perselisihan Perburuhan / Sengketa Pekerja

**Bab V PENUTUP**

Pada Bab ini penulis akan memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

Daftar Pustaka

Lampiran

## BAB II

### ASPEK- ASPEK DALAM HUKUM PERBURUHAN

#### A. Hubungan Kerja

Manusia selaku subjek hukum, dalam kehidupannya pastilah selalu mengadakan hubungan dengan orang lain guna memenuhi kebutuhannya. Hubungan tersebut dapat berupa apapun selama tidak menyalahi ketentuan / norma yang berlaku.

Salah satu dari hubungan tersebut adalah hubungan kerja, yang dimaksud dengan hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan. Terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Didalam pasal 1 Undang- undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga memberikan pengertian tentang hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dari kedua pengertian diatas terdapat perbedaan istilah pada buruh dan majikann yaitu dengan pekerja dan pengusaha. Yang sebenarnya maksud dari istilah

tersebut adalah sama, hanya saja istilah buruh dan majikan dirasakan agak kasar sehingga perlu diganti dengan pekerja dan pengusaha sesuai dengan Undang – Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2.

Jadi jelaslah bahwa adanya hubungan kerja hanya akan terjadi bila ada buruh dan majikan. Hubungan antara seorang yang bukan buruh dengan seorang yang bukan majikan bukanlah merupakan suatu hubungan kerja. Yang merupakan landasan atau dasar dari hubungan kerja adalah perjanjian kerja.

Pada umumnya perjanjian kerja ini sama halnya dengan perjanjian- perjanjian lainnya. Hanya saja dalam perjanjian kerja, pihak-pihak didalamnya adalah buruh / pekerja dan majikan/ pengusaha.

KUHPa dalam pasal 1313 ditentukan tentang defenisi dari perjanjian pada umumnya, yang menyebutkan “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Untuk syahnya suatu perjanjian,dalam pasal 1320 KUHPa diatur tentang syarat- syarat sahnya suatu perjanjian yang harus memenuhi 4 syarat sebagai berikut:

- 1.sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3.suatu hal tertentu
4. suatu sebab yang halal.

#### Ad.1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dimaksudkan bahwa dalam hal mengadakan suatu perjanjian, para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus saling bersepakat, setuju tanpa adanya paksaan, kekeliruan, penipuan. Sehingga dengan demikian unsur utama dari syaah sahnya suatu perjanjian terpenuhi.

#### Ad.2. Kecakapan membuat suatu perikatan

Dimaksudkan bahwa dalam mengadakan suatu perjanjian yang menimbulkan hubungan hukum maka yang dianggap cakap membuat suatu perikatan adalah subjek hukum yaitu merupakan pendukung hak dan kewajiban. Yang merupakan subjek hukum yaitu orang dan badan hukum.

Apabila orang yang membuat perjanjian tersebut. Maka yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian menurut pasal 1330 KUHPa adalah :

- a. Orang-orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan dalam Undang- Undang, dan semua orang kepada siapa Undang- Undang ini telah melarang membuat suatu perjanjian- perjanjian tertentu.

Apabila yang membuat perjanjian tersebut adalah badan hukum, maka dalam membuat perjanjian badan hukum tersebut harus memenuhi syarat- syarat badan hukum yang antara lain :

- a. adanya harta kekayaan terpisah
- b. mempunyai tujuan tertentu
- c. mempunyai kepentingan sendiri
- d. ada organisasi

jadi yang dikatakan kecakapan membuat suatu perjanjian adalah orang selama dikatakan tidak cakap menurut pasal 1330 KUHPa dan badan hukum yang telah memenuhi syarat- syarat tersebut diatas.

Ad.3. sesuatu hal tertentu.

Dalam suatu perjanjian tersebut harus ada sesuatu yang telah ditentukan dan disepakati, sesuatu hal tertentu tersebut haruslah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subjek hukum.

Ad.4. suatu sebab yang halal.

Yang dikatakan suatu sebab yang halal adalah jika tidak bertentangan atau tidak dilarang oleh undang- undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, seperti yang telah ditentukan dalam pasal 1331 KUHPa.

Keempat syarat diatas terbagi atas syarat subjektif dan objektif. Yang merupakan syarat subjektif<sup>2</sup> yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Sedangkan yang termasuk kedalam syarat objektif<sup>3</sup> adalah suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

---

<sup>2</sup> Syarat subjektif mengenai orang - orangnya

<sup>3</sup> Syarat objektif mengenai apa yang akan diperjanjikan

Perjanjian kerja dapat diartikan ialah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>4</sup>

Menurut pasal 1601a KUHPa menyebutkan “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan diri untuk dibawah perintahnya pihak yang lain simajikan untuk suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Berdasar dari pengertian- pengertian tersebut diatas, maka dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni,

- adanya unsur pekerjaan yang diperjanjikan
- adanya unsur dibawah perintah orang lain
- adanya unsur waktu yang ditentukan
- adanya upah

Dalam perjanjian kerja sendiri para pihak didalamnya adalah buruh / pekerja dan majikan / pengusaha. Untuk itu perlu kita defenisikan apa yang dimaksud dengan buruh / pekerja dan majikan / pengusaha.

Undang- Undang no 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, memberikan defenisi buruh yaitu barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Menurut undang- undang ini apabila seseorang sudah bekerja pada majikan maka ia disebut buruh walau apapun jenis pekerjaan yang dikerjakannya.

Kemudian menurut Undang- Undang kecelakaan no. 2 tahun 1951 menyebutkan, buruh ialah tiap orang yang bekerja pada majikan diperusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dengan mendapat upah. Dalam Undang- Undang ini. pengertian buruh diperluas dengan memasukkan :

1. magang, murid dan sebagainya yang melakukan pekerjaan diperusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, juga dalam hal mereka tidak menerima upah.
2. mereka yang memborongkan peekrjan yang biasa dikerjakan diperusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, kecuali bila mereka yang memborong peekrjaan tersebut sendiri menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan.
3. mereka yang bekerja pada seorang pemborong pekerjaan yang biasa dikerjakan diperusahaan yang memberikan tunjangan.
4. orang hukuman yang bekerja diperusahaan yang diwajibkan memeberikan tunjangan. Akan tetapi ia tidak berhak mendapat ganti rugi karena kecelakaan, selama dia menjalani hukuman.

Demikian juga halnya dengan istilah karyawan, yaitu tiap orang yang melakukan karya ( pekerjaan ), Karena itu kita kenal istilah karyawan buruh, kryawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan sebagainya.<sup>5</sup>

Dalam Undang- Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemgertian pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah

atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang- Undang ini istilah pekerja dan buruh telah disamakan.

Sedangkan yang dimaksud dengan majikan menurut Undang- Undang no. 22, tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Menurut Undang- Undang no. 7 tahun 1951 tentang wajib ketenagakerjaan di perusahaan, pengusaha adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.

Pengertian “pengusaha” menurut Undang- Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Dengan adanya perjanjian kerja tersebut maka para pihak dimaksud mempunyai kewajiban- kewajiban yang akan melahirkan hak dipihak lainnya secara timbal balik.

Adapun yang menjadi kewajiban dari pekerja/ buruh sebagai salah satu pihak dalam hubungan kerja itu adalah:

1. wajib melakukan pekerjaan
2. Mentaati tata tertib perusahaan
3. membayar denda dan ganti rugi
4. bertindak sebagai buruh yang baik
5. mentaati tata tertib rumah tangga majikan.

#### Ad.1. Wajib melakukan pekerjaan

Pekerja atau buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, yang pekerjaan tersebut tidak boleh melebihi batas- batas kemampuannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya pekerja/ buruh harus melakukan pekerjaan itu sendiri dalam arti pekerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan.

#### Ad.2. mentaati tata tertib perusahaan

Pekerja / buruh dalam menjalankan pekerjaannya wajib nmentaati apa yang menjadi ketentuan disuatu perusahaan. Ketentuan- ketentuasn tersebut merupakan tata tertib dari perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak majikan sebagai pemenuhan unsur “dibawah perintah orang lain” dalam perjanjian kerja.

#### Ad. 3. wajib membayar denda / ganti rugi

Apabila pekerja/ buruh saat melakukan pekerjaan melakukan suatu pelanggaran yang mengakibatkan kerugian maka padanya dikenakan denda/ ganti kerugian yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan.

#### Ad.4. bertindak sebagai buruh yang baik.

Seorang pekerja yang baik adalah pekerja yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dengan mengindahkan peraturan perusahaan yang merupakan tata tertib yang harus ditaati serta melaksanakan yang seharusnya dilakukan, yang sesuai dengan kepatutan dan kebiasaan menurut perundang-undangan sekalipun itu tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja.

#### Ad. 5.mentaati tata tertib rumah tangga majikan

Kewajiban ini hanya berlaku bagi buruh/ pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan. Seperti halnya mentaati tata tertib perusahaan maka disini pekerja pun diwajibkan mentaati tata tertib rumah tangga yang dibuat oleh pihak majikan dan bertingkah laku sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

Pengusaha/ majikan sebagai pihak lain selain pekerja memiliki kewajiban-kewajiban yakni :

1. membayar upah
2. memberi istirahat mingguan dan hari libur
3. mengatur tempat kerja dan alat- alat kerja
4. memberi surat keterangan
5. bertindak sebagai majikan yang baik
6. memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan.

### Ad.1. Membayar upah

Pengusaha/ majikan dalam hubungan kerja dalam hubungan kerja wajib membayar upah kepada pekerja/ buruh terhitung sejak adanya perjanjian kerja tertulis, maupun tidak tertulis, antara pengusaha dan buruh sebagai pertanda mulainya suatu hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus.

Upah tersebut pada dasarnya berupa uang, namun dapat juga diberikan dalam bentuk berupa barang selain uang, yang mempunyai nilai ekonomi bagi pekerja/ buruh misalnya hasil produksi.

Pekerja tidaklah selamanya dapat melakukan pekerjaan, maka pengusaha dalam hal pembayaran upah wajib memperhatikan hal- hal yang menyebabkan pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan. Jadi azas “no work no pay” atau tidak bekerja tidak dibayar dalam hal ini dapat dikesampingkan.

### Ad.2. memberi istirahat mingguan dan hari libur

Pemberian istirahat mingguan ini diwajibkan diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja dimaksudkan agar para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dapat selalu membangkitkan kegairahan kerja.

Hari istirahat mingguan tersebut ditentukan pada tiap- tiap minggu harus diadakan minimal satu hari istirahat, pada umumnya hari istirahat mingguan ini ditentukan pada hari minggu, namun dapat ditetapkan lain selain hari minggu.

Sedangkan mengenai hari libur ini ditentukan pada perayaan hari- hari besar nasional misalnya hari raya idul fitri, natal dan hari- hari besar, lainnya. Namun

ketentuan hari libur ini dapat dikesampingkan oleh pekerjaan yang sifatnya harus dijalankan misalnya perusahaan- perusahaan pengangkutan.

Bagi pekerja/ buruh yang tetap melakukan pekerjaannya pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi ini maka pengusaha / majikan wajib memberikan perhitungan upah kerja lembur yang telah ditetapkan.

#### Ad.3. mengatur tempat kerja dan alat- alat kerja

Sesuai dengan ketentuan pasal 1602 w KUHPa pada pokoknya mewajibkan pihak pengusaha dalam hal mengatur tempat kerja dan alat- alat kerja dengan memberi petunjuk cara menempatkan alat- alat kerja dan memberi petunjuk cara pemakaian alat-alat kerja tersebut, sehingga agar dalam pemakaian alat- alat kerja tersebut tidak akan mengakibatkan kecelakaan kepada pekerjanya.

Kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kelalaian pekerja itu sendiri majikan wajib memberikan ganti kerugian kepada pekerja yang bersangkutan dan apabila pekerja tersebut meninggal dunia maka penggantian kerugian diberikan kepada ahli warisnya.

Untuk itu pengusaha wajib memberikan suatu program perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja misalnya melalui program asuransi tenaga kerja (AsTek) menjamin kepastian hak pekerja jika terjadi kecelakaan kerja berdasarkan Undang – Undang no. 2 tahun 1992.

#### Ad.4. Memberi surat keterangan

Apabila suatu hubungan kerja berakhir, jika pekerja/ buruh yang bersangkutan

meminta kepada pihak majikan untuk memberikan surat keterangan yang biasanya

memuat keterangan kerja atau masa kerja itu berlangsung, maka pihak pengusaha / majikan wajib memenuhi permintaan dari pekerja yang bersangkutan, kecuali jika pemutusan hubungan kerja tersebut disebabkan karena pekerja yang bersangkutan telah melakukan perbuatan melawan hukum.

Ad.5. bertindak sebagai majikan yang baik.

Dalam perjanjian kerja sudah diperjanjikan apa- apa yang menjadi kewajiban tiap pihak selama hubungan kerja itu berlangsung. Namun seorang pengusaha / majikan yang baik akan selalu memperhatikan apa yang seharusnya wajib dilakukannya menurut keputusan serta kebiasaan atau Undang- Undang sekalipun hal- hal tersebut tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja sebelumnya.

Ad.6..memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan.

Kewajiban majikan ini berlaku bagi pekerja/ buruh yang bertempat tinggal pada majikan. Penjaminan pengobatan dan perawatan ini diberikan oleh majikan hanya selama 6 ( enam ) minggu saja dan apabila selama waktu yang dimaksud buruh tersebut masih dalam keadaan sakit atau tak kunjung juga sembuh maka selebihnya menjadi tanggung jawab dari pekerja/ buruh.

Apabila pekerja/ buruh tersebut dalam hal sakitnya disebabkan karena kesengajaan, dan atau memberikan keterangan palsu kepada majikan maka dalam hal ini majikan dapat menuntut kembali biaya yang telah dikeluarkannya apabila telah melebihi waktu selama 4 ( empat ) minggu.

Setelah diatas dipaparkan mengenai perjanjian kerja, serta kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut maka dapat ditentukan batasan dari hubungan kerja tersebut, yaitu:

- hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha / majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan menerima upah.
- Hubungan kerja tersebut memandang kedudukan masing- masing pihak dalam proporsinya yakni unsur diperintah dan memerintah dan pada dasarnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban.
- Adanya hubungan kerja karena adanya kesepakatan antara pekerja / buruh dengan pengusaha / majikan.

## **B. Perjanjian Perburuhan**

Pengaturan tentang perjanjian perburuhan oleh pemerintah Indonesia baru ada pada tahun 1954, yakni dengan dikeluarkannya Undang- Undang no.21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antar serikat buruh dan majikan.

Pengertian tentang perjanjian perburuhan itu sendiri termuat dalam pasal 4 undang- undang no.21 tahun 1954 yang berbunyi “ perjanjian perburuhan yaitu perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh atau serikat- serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan – majikan , perkumpulan

majikan yang berbadan hukum umumnya atau semata-mata berisi syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”.

Namun dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, pada pasal 1 menyebutkan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Didalam KUHPa sendiri perjanjian perburuhan yang dilakukan oleh serikat buruh dengan pengusaha/ majikan disebutkan sebagai perjanjian perburuhan kolektip, yang mana diatur dalam pasal 1601n KUHPa yang menyatakan bahwa peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Dengan demikian perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat buruh dengan majikan dalam hal ini serikat buruh yang dapat mengadakan perjanjian perburuhan adalah serikat buruh yang telah didaftarkan pada departemen tenaga kerja<sup>6</sup>

Dari beberapa uraian pengertian diatas terdapat ketidak seragaman mengenai penyebutan perjanjian perburuhan, ada yang menamakannya dengan perjanjian kerja

bersama, kesepakatan kerja bersama , persetujuan perburuhan kolektip. Namun menurut hemat penulis, sebaiknya menggunakan istilah perjanjian perburuhan, agar dapat membandingkan dan membedakannya dengan perjanjian kerja.

Perjanjian perburuhan yang dibentuk oleh serikat pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya memiliki dua fungsi yakni :

- I. Memudahkan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Sebelum timbulnya lembaga perjanjian perburuhan, buruh waktu membuat perjanjian kerja harus merumuskan dan menentukan sendiri hak – hak dan kewajiban – kewajibannya dengan majikan. Dengan adanya lembaga perjanjian perburuhan yang memuat bagian terbesar ketentuan syarat – syarat perburuhan yang menyangkut kedudukan hukum buruh maka memudahkan buruh membuat perjanjian kerja, meskipun sederhana, namun kedudukan hukumnya telah terjamin dalam hubungan kerja yang ditimbulkan oleh perjanjian kerja.

Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa buruh pada umumnya buta akan hukum untuk membuat perjanjian kerja yang secara yuridis dapat dipertanggung jawabkan. Maka kepada serikat buruhlah kalau perlu dengan bantuan ahli hukum untuk merumus kedudukan hukum buruh sebagai anggota serikat buruh didalam perjanjian perburuhan yang diadakan antara majikan dengan buruh.

- II. Sebagai way – out didalam perundang – undangan sosial umumnya, perundang – undangan perburuhan khususnya ternyata terbelakang atau menunjukkan kelemahan – kelemahan dibidang tertentu. Seperti kita ketahui bahwa perundang – undangan dengan sosial, khususnya perundang – undangan perburuhan dalam mengatur selengkapny atau kalau sudah mengatur keseluruhannya, tetapi terbelakang dari kemajuan masyarakat.<sup>7</sup>

Sedangkan isi dari perjanjian perburuhan adalah memuat tentang syarat- syarat yang harus diperhatikan didalam perjanjian kerja. Syarat- syarat tersebut merupakan keadaan- keadaan didalam maupun diluar produksi dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.

---

<sup>6</sup> FX Djumialdji, S.H, Perjanjian Kerja, PT Bina Aksara ,1987 hal 91

Isi dari perjanjian kerja tersebut sesuai dengan Undang-undang perjanjian perburuhan, tidak boleh memuat syarat-syarat sebagai berikut:

- Mewajibkan majikan agar menolak atau hanya menerima buruh/ pekerja hanya dari satu golongan tertentu saja.
- Mewajibkan seorang pekerja atau buruh hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada majikan dari satu golongan, baik itu dari segi agama, golongan warga Negara atau bangsa serta karena memiliki keyakinan politik yang sama merupakan anggota dari suatu perkumpulan, agar tidak terjadi suatu kedudukan yang monopolitis.
- Bertentangan dengan hukum yang mengatur, baik itu tentang ketertiban umum atau tentang kesusilaan.

Apabila syarat- syarat yang tidak boleh termuat dalam suatu perjanjian perburuhan diatas dilanggar atau dengan kata lain termuat dalam suatu perjanjian perburuhan maka akan mengakibatkan perjanjian perburuhan tersebut tidak sah.

Untuk masa berlakunya suatu perjanjian perburuhan paling lama 2 ( dua ) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 ( satu ) tahun. Dan pelaksanaannya harus disetujui dan dibuat secara tertulis oleh pengusaha dan serikat pekerja.

Dalam hal dikehendakinya peubahan dalam perjanjian perburuhan yang diinginkan oleh salah satu pihak maka keinginan etrsebut dibuat secara tertulis

<sup>7</sup> F.X. Djumaldji, S.H, dan Wiwoho Soejono, S.H, Perjanjian Perburuhan dan perburuhan pancasila, Bina Aksara Jakarta, 1987 hal. 122

beserta alasan- alasannya dan pelaksanaannya dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama secara tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja.

Berdasar dari uraian diatas maka perjanjian perburuhan dengan perjanjian kerja dapat kita bedakan, karena :

- Perjanjian kerja bersifat individual/ orang perorangan sedangkan perjanjian perburuhan itu bersifat kelompok/ kolektip
- Perjanjian kerja dapat diadakan sewaktu- waktu tanpa adanya serikat pekerja/ serikat buruh, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan oleh serikat pekerja/ serikat buruh didalam suatu perusahaan diman tempat para pekerja itu bekerja dan menjadi anggotanya.
- Perjanjian kerja merupakan penjabaran dari perjanjian perburuhan karenanya perjanjian kerja tidak dapat bertentangan dengan perjanjian perburuhan,
- Dalam perjanjian kerja memuat tentang hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan sedangkan dalam perjanjian perburuhan memuat mengenai syarat-syarat kerja.
- Dalam perjanjian kerja ditentukan unsur “dibawah perintah orang lain” yaitu majikan / pengusaha sedangkan dalam perjanjian perburuhan tidak ada memuat unsur “dibawah perintah orang lain”.

Oleh Karena perjanjian perburuhan itu merupakan rundingan antara pihak serikat buruh yang mewakili dari para buruh dengan majikan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan buruh dan majikan. Di Negara barat perjanjian perburuhan sangat berperan penting dan telah diterapkan dengan baik, karena hampir setiap

peraturan yang mengatur dalam hubungan kerja di perusahaan merupakan hasil usyawarah antara majikan dengan serikat buruh yang bersangkutan.<sup>8</sup>

Dalam hubungan perjanjian perburuhan pancasila perjanjian perburuhan juga memegang peranan penting selain lembaga tripartite karena dapat menjembatani, kepastian hak dan pekerja dan pengusaha menjadi lebih jelas, dan keserasian antara kedua belah pihak dapat mudah dicapai sesuai dengan yang dikehendaki oleh hubungan perburuhan pancasila yakni hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh nilai- nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945.

### C. Pihak- Pihak Dalam Perjanjian Perburuhan

Dalam suatu perjanjian perburuhan sudah barang tentu kita dapati pihak – pihak yang membuatnya. Para pihak tersebut adalah orang- orang yang terikat dalam perjanjian yang dibuat tersebut.

Sebelumnya penulis akan memberikan pengertian tentang para pihak dalam perjanjian kerja, dan perjanjian perburuhan. Pada perjanjian kerja para pihak yang membuat perjanjian tersebut adalah orang perorangan sebagai pekerja dengan pengusaha, dan dalam perjanjian perburuhan pihak – pihak yang membuatnya adalah serikat pekerja, pengusaha dan pihak ketiga yang terikat didalamnya.

Dalam peraturan pendaftaran organisasi buruh pada Departemen Tenaga Kerja, serikat pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh

<sup>8</sup> Prof. Dr. H. Soerono, S.H., op.cit hal 68

secara suka rela, berbentuk kesatuan dan mencakup suatu lapangan pekerjaan serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit kerja ( basis ).

Kehadiran serikat pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja juga dalam mengadakan perjanjian perburuhan dipihak buruh harus selalu ada kolektivitas. Dan perlu diketahui bersama yang dapat menjadikan perjanjian perburuhan secara sah adalah serikat buruh yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja.

Salah satu pihak selain serikat pekerja dalam perjanjian perburuhan adalah pengusaha yaitu seseorang pada siapa pekerja itu bekerja.<sup>9</sup> Lebih jelasnya pengertian pengusaha telah dijelaskan terdahulu pada halaman 15.

Mengenai organisasi pengusaha dapat dikatakan bahwa dasar dan tujuannya adalah kerjasama antara anggota- anggotanya dalam soal – soal teknis dan ekonomis belaka, tidak juga atau semata – mata merupakan badan yang mengurus soal – soal perburuhan, baik atas inisiatif sendiri, maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.<sup>10</sup>

Dalam mengadakan perjanjian perburuhan pihak pengusaha tidak perlu dengan kolektivitas, akan tetapi jika pihak pengusaha membentuk suatu perkumpulan pengusaha, harus berbentuk badan hukum. Hal ini untuk menjamin tanggung jawab pihak pengusaha.

<sup>9</sup> FX Djumialdji, S.H, dan Wiwoho Soedjono, S.H, PErjanjian perburuhan dan hubungan perburuhan Pancasila , Jakarta 1987, hal 18

<sup>10</sup> Prof. Imam Soepomo, opcit, hal. 37

Sebagai contoh bentuk kolektip dari pengusaha itu adalah KADIN ( Kamar Dagang Industri ) yaitu wadah bagi pengusaha Indonesia yang bergerak dalam bidang perekonomian. Sedangkan Apindo ( assosiasi pengusaha Indonesia ), yakni organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Selain pihak serikat pekerja dan pengusaha / perkumpulan pengusaha dalam perjanjian perburuhan ada juga pihak ketiga karena akibat yang langsung timbul dari perjanjian perburuhan:

1. Buruh anggota serikat buruh atau majikan anggota perkumpulan majikan;
2. mereka yang menjadi anggota baru dari serikat buruh perkumpulan majikan;
3. untuk mencegah keluarnya anggota yang bermaksud m,engundurkan diri dari kewajiban yang berlaku baginya, maka buruh/ majikan keluar dari serikat buruh/ perkumpulan majikan baik karena dipecat atau atas permintaan sendiri, tetapi terikat pada perjanjian perburuhan sampai habis waktu berlakunya / di ubah;
4. sesuai dengan asas hukum perkumpulan yang menyatakan bahwa suatu perkumpulan yang dibubarkan masih harus bertanggung jawab atas penyelesaian kewajiban- kewajibannya, maka apabila serikat buruh perkumpulan majikan dibubarkan, bekas anggota- anggotanya tetap pada perjanjian perburuhan<sup>11</sup>

Dalam perjanjian perburuhan ini kewajiban- kewajiban para pihak adalah memberitahukan isi dari pada perjanjian perburuhan itu kepada anggota- anggota

dapat secara lisan atau pun tulisan, apabila kewajiban kewajiban tersebut tidak dipenuhi maka akan menimbulkan hak pada pihak lainnya untuk menuntut ganti rugi.

Bilamana ganti kerugian tidak dapat diperbaiki secara pasti maka dapat juga ditetapkan sejumlah uang. Didalam perjanjian perburuhan ditetapkan aturan- aturan denda (bute beding)<sup>12</sup>

Dalam hal pertanggung jawaban para pihak atas anggota- anggotanya untuk memenuhi ketentuan- ketentuan yang telah dibuat dalam perjanjian perburuhan terdapat beberapa pandangan yang berbeda, yakni:

- Apabila anggota- anggotanya tidak memenuhi kewajibannya dalam perjanjian perburuhan atau melanggar perjanjian perburuhan maka yang bertanggung jawab dalam hal ini sepenuhnya adalah perkumpulan tersebut.
- Apabila anggota –anggota dari salah satu pihak melanggar perjanjian perburuhan atau tidak memenuhi kewajiban- kewajibannya dalam perjanjian tersebut maka yang bertanggung jawab adalah anggotanya sendiri. Dalam hal ini pihak dimaksud tidak ikut campur tangan.

Untuk menyikapi kedua perbedaan diatas maka dalam undang- undang perjanjian perburuhan ditetapkan:

1. pada perkumpulan tersebut diwajibkan untuk mengusahakan agar para anggotanya memenuhi kewajibasn- kewajiban mereka sehingga peran dari perkumpulan tidak bersifat aktif juga pasif.

<sup>11</sup> ibid, hal 19-20

<sup>12</sup> ibid hal 22

2. apabila didalam perjanhjian perburuhan tersebut ditentukan bahwa perkumpulan hanya bertanggung jawab pada anggota- anggotanya maka perkumpulan tersebut wajib bertanggung jawab pada anggotanya.



## BAB III

### SERIKAT PEKERJA PADA UMUMNYA

#### A. Pengertian Serikat Pekerja

Selaku pekerja yang selalu berusaha menjalankan apa- apa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja, maka sudah sewajarnya jika mereka mendapatkan hak- hak yang seimbang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Pekerja sendiri biasanya kurang berani menyampaikan permasalahan yang sudah pasti ditemukan dalam menjalankan kewajiban- kewajibannya secara langsung kepada pengusaha dan menyelesaikan masalah yang timbul tersebut secara individual / sendiri- sendiri, sehingga diperlukan adanya suatu wadah untuk menjembatani agar menyelesaikan permasalahan tersebut secara kolektif / kelompok.

Serikat pekerja untuk pertama kalinya dibentuk pada tanggal 19 September 1945, namun pada mas itu kedudukan serikat pekerja sendiri terlibat dalam tujuan politis, sehingga antar organisasi buruh tersebut, terjadi perpecahan karena masing- masing berpegangan pada organisasi politik berbeda.

Pada tanggal 20 februari 1973, organisasi buruh mengeluarkan suatu deklarasi yaitu “ deklarasi persatuan buruh Indonesia” yang kemudian lahirnya suatu wadah yang disebut federasi Buruh Seluruh Indonesia ( FBSI ) pada masa orde baru.

Bentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia lebih aspiratif dalam memperjuangkan hak dan kepentingan buruh, namun secara “ politis” FBSI sering kali sukar dikendalikan. Sehingga pada tahun 1985 diadakan kongres FBSI II yang hasilnya mengubah nama FBSI menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ( SPSI ) dan terakhir menjadi Federasi SPSI.

Undang- Undang perjanjian perburuhan menyebutkan yang termasuk serikat pekerja yaitu serikat pekerja disuatu perusahaan, suatu serikat buruh dari suatu keahlian, suatu gabungan, dari beberapa atau berbagai- bagai serikat buruh.

Serikat buruh itu dibentuk - atau dipandang sebagai dibentuk- secara sukarela oleh buruh- buruh dengan tujuan terutama untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh.<sup>13</sup>

Menurut Undang- Undang no. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh pada pasal 1 dalam poin 1 menyebutkan serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja. Buruh diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas. Terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak- hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

Dalam poin 2 disebutkan serikat pekerja/ serikat buruh diperusahaan adalah serikat pekerja / serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja / buruh disuatu perusahaan atau di beberapa perusahaan.

Hartono Widodo, SH dalam bukunya segi hukum penyelesaian perselisihan perburuhan menyebutkan serikat pekerja / serikat buruh di perusahaan adalah merupakan partner terhadap pengusaha / majikan didalam membuat kesepakatan kerja bersama ( KKB) yang memuat syarat- syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.<sup>14</sup>

Dari uraian pengertian diatas maka kedudukan serikat pekerja disuatu perusahaan mempunyai peranan sangat vital yang memiliki fungsi sebagai wadah penyalur aspirasi dari suatu permasalahan yang ditimbulkan selama terjadinya hubungan kerja, memberikan perlindungan serta memperjuangkan kepentingan hak- hak anggota dalam memperjuangkan kepentingan dan hak- hak anggota dalam meningkatkan ekonomi dan juga bertanggung jawab dalam pelaksanaan hubungan perburuhan industrial pancasila, menyusun kesepakatan kerja bersama/ perjanjian perburuhan, dan penyelesaian permasalahan perburuhan.

Sesuai dengan keberadaan serikat pekerja itu sendiri yang tidak hanya terdapat didalam perusahaan saja, maka serikat pekerja juga berkewajiban untuk memberikan pengertian dan mengajak anggota- anggotanya untuk meningkatkan partisipasi mereka agar berperan aktif dalam pembangunan.

Ketidak seimbangan pasaran kerja dewasa ini sangat dirasakan sehingga serikat buruh harus pro aktif dalam memfokuskan diri pada tugas pokoknya sebagai wakil dan untuk melindungi kepentingan dari anggota- anggotanya, karena pada

---

<sup>13</sup> Prof. Imam Soepomo S.H, Op. cit, Hal 32

hakikatnya kepentingan pengusaha pada dasarnya hanya ingin selalu mendapat keuntungan.

Dalam hal inilah sebaiknya diwujudkan kesadaran berusaha. Dimana, pengusaha dan para pekerja dengan serikat pekerja akan menjadi partner untuk secara bersama-sama berusaha mengembangkan dan menjamin kenyamanan kerja.

Kesadaran berusaha tersebut akan berdampak pada ketahanan dalam usaha mengembangkan perusahaan, bentuk dari kesadaran berusaha tersebut yaitu :

- Pihak pekerja dengan serikat pekerja menyadari usaha dari pengusaha dalam kesulitannya untuk mencari, membentuk, menjaga serta menjalankan modal perusahaan, yang secara langsung berdampak pada proses produksi.
- Demikian sebaliknya pengusaha juga harus menyadari usaha dari pekerja dalam kesulitannya untuk membentuk kehidupannya yang layak beserta anggota keluarganya, kehidupan yang layak tersebut misalnya ditingkatkannya kesejahteraan pekerja yang akan mempengaruhi gairah kerja sehingga secara langsung berdampak pada kelancaran proses produksi.

Menurut peraturan pendaftaran serikat buruh, serikat buruh memiliki tujuan terutama untuk memperbaiki atau mempertahankan kedudukan buruh dalam hubungan kerja dan peraturan tersebut mengharuskan serikat buruh memiliki peraturan dasar yang antara lain memuat:

<sup>14</sup> Hartono Widodo, S.H, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta

- a. Nama dan tempat kedudukan di Indonesia
- b. Azas dan tujuan serta usaha- usaha untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Hak dan kewajiban anggota, syarat- syarat keanggotaan dan cara masuk/ berhenti sebagai anggota.
- d. Susunan pengurus serta ketentuan tentang pengangkatan, pemberhentian, hak dan kewajibannya.
- e. Ketentuan mengenai rapat umum dan kongres
- f. Ketentuan mengenai mereka yang mewakili serikat pekerja diluar dan dimuka pengadilan.
- g. Kewajiban pengurus untuk tiap tahun mengadakan perhitungan dan pertanggung jawaban tentang keadaan keuangan.
- h. Cara membubarkan serikat pekerja.

Selain peraturan dasar yang taranya tersebut diatas, serikat pekerja diperusahaan juga memiliki progaram usaha yang meliputi :

- kepastian tetap memiliki pekerjaan
- kenaikan upah
- pengobatan dan perawatan
- istirahat kerja
- perumahan yang sehat
- jaminan sosial hari tua

- menciptakan perundang-undangan perburuhan yang menjamin kepentingan buruh secara demokratis.
- Melenyapkan segala macam diskriminasi.

Hal-hal di atas merupakan program usaha serikat pekerja dalam ruang lingkup perusahaan. Sedangkan program usaha serikat pekerja yang termasuk golongan nasional ialah mempertahankan kemerdekaan republik Indonesia, memerangi kapitalisme, imperialisme dan segala bentuk diktatorisme, serta berjuang untuk meningkatkan hidup yang layak bagi golongan kaum buruh/pekerja khususnya dan rakyat pada umumnya.

Program usaha yang telah tersebut di atas khususnya dalam ruang lingkup perusahaan akan selalu diwujudkan dalam pembuatan perjanjian perburuhan dengan pengusaha. Seperti yang telah dijabarkan terdahulu bahwa yang dapat menjadikan perjanjian perburuhan secara sah hanyalah serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan tetapi tidak harus berbadan hukum.

Sejalan dengan perkembangan yang ada pemerintah Indonesia merespon positif atas kedudukan Serikat Pekerja, dengan melakukan ratifikasi konvensi ILO. Yang mana dalam Undang-Undang no.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh terdapat beberapa prinsip dasar yakni :

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ buruh.

2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/ pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. serikat buruh / serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja / buruh.
4. Basis utama serikat buruh / serikat pekerja ada ditingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh / serikat pekerja. Demikian halnya dengan federasi serikat buruh / serikat pekerja dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat buruh / serikat pekerja.
5. Serikat buruh / serikat pekerja federasi dan konfederasi serikat buruh / serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Kantor Departemen TenagaKerja setempat, untuk dicatat ( bukan didaftarkan ).
6. Siapapun dilarang menghalang – halangi atau memaksa pekerja, buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serta menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh / serikat pekerja.

Berdasarkan prinsip dasar serikat pekerja di atas maka hendaknya didalam kepengurusan serikat buruh dan para anggotanya dalam perilaku dan langkahnya mencerminkan sikap yang didasari oleh nilai – nilai Pancasila, guna menciptakan hubungan perburuhan Pancasila yang mana masing – masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya

sehingga akan ditemukan ketenangan – ketenangan didalam hubungan kerja, yang secara otomatis akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Selain prinsip dasar yang ada dalam kepengurusan serikat pekerja tersebut, pengurus serikat pekerja juga harus memiliki sikap mental dan sikap sosial yang merupakan manifestasi dari nilai- nilai pancasila.yang antara lain penjabarannya sebagai berikut :

#### Ad.1 Sikap Mental

- Percaya dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa menurut agama dan kepercayaannya masing- masing.
- Saling menghormati kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- Meyakini persamaan derajat, atas peranan hak dan kewajiban antara sesama manusia.
- Memiliki dan mengembangkan sikap tanggung jawab.
- Cinta tanah air dan bangsa.
- Mengutamakan musyawarah dalam setiap mengambil keputusan, untuk mencapai mufakat dalam mengambil keputusan demi kepentingan bersama.
- Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.

#### Ad.2 Sikap Sosial

- Gemar melakukan kegiatan kemanusiaan.
- Menempatkan persatuan, kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara diatas kepentingan pribadi maupun golongan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/8/23

- Suka memberi pertolongan kepada orang lain.
- Tidak memaksakan kehendak kepada orang lain.
- Memiliki rasa toleransi.
- Mampu mengendalikan diri.

Kedua sikap yang harus ada pada setiap pengurus serikat pekerja tersebut hendaknya dapat ditunjukkan kepada para pelaku proses produksi terutama para pekerja yang bernaung dibawah organisasi serikat pekerja.

Sehingga serikat pekerja / serikat buruh diperusahaan harus dapat membina serta mengusahakan agar para pekerja memiliki kesadaran yang tinggi dan turut bertanggung jawab atas kelancaran, kewajiban dan kelangsungan hidup perusahaan.

Dituntutnya para pengurus serikat pekerja untuk memiliki sikap mental dan sikap sosial tersebut melahirkan beban dan tanggung jawab yang tidaklah ringan. Dimana pengurus serikat pekerja juga sebagai pekerja ditempat ia bekerja dan mendapatkan upah dari pengusaha sedangkan dilain pihak para pengurus serikat pekerja tersebut harus mampu menjadi wakil dari para pekerja untuk memperjuangkan kepentingan para anggotanya, dan bahkan harus lebih menonjol dalam membaktikan dirinya pada perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Karena sekecil apapun bentuk kelalaian dan penyimpangan- penyimpangan yang dilakukan oleh anggota- anggotanya maupun dari pengurus- pengurus serikat pekerja tersebut dapat berakibat pada terganggunya proses produksi, bahkan dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja ataupun penutupan perusahaan.

Dan disinilah seorang pimpinan dari serikat pekerja tersebut untuk diuji dalam berperan dan tanggap secara objektif terhadap situasi yang ada di perusahaan tempatnya bekerja, harus berani membedakan mana yang benar dan mana yang salah walaupun akan merugikan atau tidak memuaskan bagi anggotanya dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

Setelah diatas dipaparkan mengenai serikat pekerja, maka penulis akan mengambil batasan dari pengertian serikat pekerja tersebut. Serikat pekerja adalah suatu organisasi yang dibentuk secara sukarela oleh pekerja yang pembentukannya harus berasaskan Pancasila dan dibentuk bukan sebagai kekuatan untuk memaksanakan kehendak para anggotanya kepada pihak pengusaha melainkan sebagai partner pengusaha dalam usaha peningkatan produksi dalam perusahaan khususnya dan menunjang pembangunan pada umumnya.

Yang merupakan tujuan dibentuknya serikat pekerja oleh para pekerja tersebut adalah :

- Sebagai sarana atau wadah dalam penyampaian permasalahan dari para pekerja.
- Mengusahakan peningkatan kesejahteraan pekerja dan anggota keluarganya.
- Melindungi dan memperjuangkan hak dan kewajiban para pekerja.
- Menstabilkan hubungan kerja demi kelancaran produksi.

## **B. Peraturan Perundang – undangan Yang Berhubungan Dengan Serikat Pekerja**

Diatas telah dipaparkan mengenai tugas dan fungsi serikat pekerja, sangatlah riskan jika kedudukan serikat pekerja itu sendiri tidak memiliki suatu peraturan perundangngan dalam dunia perburuhan.

Karena dengan adanya peraturan perundang – undangan maka serikat pekerja mndapat suatu ketetapan hukum, terutama kedudukannya dalam hubungan kerja untuk mengadakan perjanjian perburuhan.

Organisasi buruh dirasakan begitu penting bagi buruh dahulu diakui dalam Undang – Undang Dasar Sementara tahun 1950 Pasal 29 dimana dikatakan bahwa setiap orang berhak mendirikan serikat – sekerja dan masuk kedalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya dan ini juga diatur dalam Undang – Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja .

1. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata ( KUHPa ) Buku III bab Ketujuh A Pasal 1601n.

Kitab Undang- Undang Hukum Perdata ( KUHPa ) dalam buku III bab Ketujuh A pasal 1601n menyebutkan tentang status serikat pekerja yang harus berbadan hukum dalam membuat suatu persetujuan perburuhan kolektif dengan pihak majikan, yang mana bunyi dari pasal tersebut adalah “ persetujuan perburuhan

kolektip yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)8/8/23

majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum tentang syarat – syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan”.

## 2. Undang – Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28

Didalam Undang – Undang Dasar 1945 pasal 28 ditentukan bahwa, kemerdekaan berserikat dan kelompok mengeluarkan pikiran secara lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang – Undang.

Kemudian setelah perubahan kedua tahun 2000 ditentukan bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara serta ditetapkan juga bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

## 3. Undang- Undang No. 21 tahun 1954 j.o Peraturan Pemerintah no. 49 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat buruh dengan Majikan.

Yang menjadi ketetapan dalam Undang- Undang ini adalah serikat buruh sebagai pihak yang membuat perjanjian perburuhan cukup terdaftar di kementerian perburuhan.

Ditetapkannya ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan agar tidak memberatkan serikat buruh untuk mengurus badan hukum dalam membuat perjanjian perburuhan dengan majikan.

4. Undang- Undang No. 18 Tahun 1956 (Persetujuan Konvensi ILO no. 98 tahun 1949 ) tentang Berlakunya Dasar – Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama.

Undang- Undang ini pada pokoknya menjamin kebebasan buruh untuk masuk serikat buruh, melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam hal menjadi anggota serikat buruh. Cara bekerja serta cara mengurus serikat buruh, menjamin penghargaan hak berorganisasi serta menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan suka rela untuk mengatur syarat- syarat dan keadaan- keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

5. Undang- Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan / Industrial yang berhubungan dengan Hubungan Kerja dan Syarat- Syarat Kerja

Undang- Undang ini mulai berlaku tanggal 1 Juni 1958, dalam Undang- Undang tersebut penjabarannya hanya terbatas tentang penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha, jika terjadi perselisihan pekerja/ buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan, maka perselisihan ini tidak dilindungi oleh Undang-Undang ini. Jadi Undang – Undang ini hanya mengatur tentang perselisihan perburuhan kolektip.

## 6. Undang- Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja diPerusahaan Swasta

Dalam Undang- Undang ini ditentukan bahwa segala permasalahan yang ada dalam hubungan kerja supaya diselesaikan berdasarkan asas kekeluargaan serta secara intern. Dalam ketentuan Undang- Undang ini yang diatur mengenai perselisihan perburuhan perorangan dalam arti, pekerja menyelesaikan perselisihannya dengan pihak majikan. Apabila tidak dapat terselesaikan maka pekerja tersebut dapat memberikan surat kuasa kepada serikat pekerja untuk menyelesaikannya.

## 7. Undang- Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.

Ketentuan dalam Undang - Undang ini disebutkan bahwa perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja, dan juga tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja yang pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis.

## 8. Undang- Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Undang- undang ini diundangkan dan berlaku mulai tanggal 4 Agustus tahun 2000. Dengan ditetapkannya Undang - Undang ini maka peraturan yang melindungi kebebasan serikat pekerja untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan serikat pekerja/ serikat buruh beserta keluarganya. Serta mewujudkan

hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta bertanggung jawab, maka serikat pekerja memiliki dasar hukum yang kuat, dengan adanya perlindungan hak berorganisasi didalam ketentuan- ketentuan Undang - Undang ini.

#### 9. Undang- Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang - Undang ini diundangkan dan mulai berlaku pada tanggal 25 Maret tahun 2003, Undang - Undang ini disusun dengan mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada hak- hak para pekerja.

Dalam Undang - Undang ini termuat perlindungan pekerja / buruh, yang termasuk perlindungan hak- hak dasar pekerja / buruh. Untuk berunding dengan pengusaha, dalam melaksanakan hubungan industrial, dikatakan pekerja / buruh diserikat pekerja / serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menjalankan aspirasi secara demokratis dan ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

#### 10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. Per- 01 Men / 1975 tentang Pendaftaran Organisasi buruh.

Menurut peraturan ini gabungan serikat buruh yang akan didaftarkan mengirim surat permohonan dengan melampirkan:

- anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- nama anggota pengurus gabungan serikat buruh

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/8/23

- nama- nama serikat buruh
- anggota beserta pengurus dan tempat kedudukannya.

#### 11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 / Men / 1978 tentang Kewajiban Pembuatan Peraturan Perusahaan.

Peraturan ini merupakan penyempurnaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.02 / Men / 1976 yang menetapkan pembuatan peraturan pada perusahaan yang mempekerjakan buruh / pekerja sejumlah 25 ( dua puluh lima ) orang atau lebih ,dimana didalamnya ditentukan jika diperusahaan ada serikat pekerja, maka pengusaha wajib melayani kehendak dari serikat pekerja untuk merundingkan pembuatan perjanjian perburuhan, jika serikat pekerja mengajukan permintaan tertulis kepada pengusaha.

#### 12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per- 01 / Men / 1985 tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Dalam peraturan ini ditentukan yang dapat mewakili pihak - pihak dalam perundingan pembuatan kesepakatan kerja bersama. Apabila kesepakatan kerja bersama dibuat untuk tingkat perusahaan yang mewakili karyawan adalah pengurus basis serikat pekerja perusahaan yang bersangkutan dan dari pihak pengusaha adalah pimpinan perusahaan. Dan jika kesepakatan kerja bersama dibuat ditingkat selain tingkat perusahaan maka pihak- pihak tersebut disesuaikan dengan tingkatannya.

13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep / 150 / Men / 2000 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan ganti kerugian diperusahaan.

Peraturan ini menyatakan bahwa jika serikat pekerja dalam merundingkan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan mengenai ketentuan uang pesangon sendiri.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan dan membahas beberapa masalah yang berkaitan dengan judul skripsi ini, maka pada bab terakhir ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan yang disertai dengan saran.

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya suatu hubungan kerja didasari oleh adanya perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan yang isinya memuat tentang hak dan kewajiban dan bersifat individual/ perorangan yang merupakan penjabaran dari perjanjian perburuhan ( Collective labour Agreement ) isinya memuat tentang syarat- syarat kerja dan bersifat kolektip/ kelompok yakni kumpulan dari beberapa pekerja dengan beberapa pengusaha maupun kumpulan pengusaha. Dan perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan.
2. Kumpulan pekerja atau lazimnya dikenal dengan serikat pekerja dalam hal akan membuat perjanjian perburuhan/ perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha sesuai dengan ketentuan KUHPa pasal 160In tentang status serikat pekerja yang harus berbadan hukum. Namun karena dirasakan untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

mengurus suatu badan hukum tidaklah mudah sedangkan perjanjian perburuhan merupakan sesuatu yang vital , maka melalui Undang – Undang No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan dan juga sekarang dalam Undang- Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemerintah memberikan kemudahan kepada serikat pekerja untuk membuat perjanjian perburuhan dengan pihak pengusaha yang cukup terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

3. Perjanjian kerja bersama ( collective labour agreement ) yang diperjanjikan antara direksi selaku pengusaha dengan SPBUN selaku serikat pekerja di PTPN IV ( persero ) dibuat secara tertulis dengan disaksikan oleh pejabat dari instansi yang berwenang yakni dinas tenaga kerja dan transmigrasi propinsi Sumatera Utara.
4. Peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan / sengketa kerja di PTPN IV ( persero ) Medan, adalah sebagai wadah untuk menyampaikan dan menyelesaikan secara damai keluhan dari karyawan kepada direksi melalui forum lembaga kerjasama bipartit.

## B. Saran

Adapun yang menjadi saran dari penulis pada akhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya keberadaan SPBUN PTPN IV Medan dikuatkan dengan segera menyelesaikan proses badan hukum sebagaimana yang telah ditentukan oleh pasal 1601n KUHPa dalam membuat suatu perjanjian kerja bersama.
2. Hendaknya perjanjian kerja bersama antara SPBUN dengan direksi PTPN IV dibuat lebih rinci lagi maksudnya adalah dengan lebih memperjelas lagi mengenai ketentuan- ketentuan didalamnya sehingga dalam pelaksanaannya tidak melulu mengacu pada peraturan perusahaan.
3. Agar hendaknya para pengurus SPBUN lebih proaktif untuk mengadakan penjelasan kepada semua anggotanya untuk lebih memahami isi dari perjanjian kerja bersama yang telah dibuat.
4. Hendaknya terhadap perselisihan / sengketa kerja yang timbul selama hubungan kerja maka SPBUN sebagai lembaga bipartit secara segera menyelesaikannya dengan mengadakan perundingan dengan direksi, sehingga tidak terjadi aksi industrial berupa aksi mogok yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Prof. R. Subekti, SH dan R. Tjitrosudiblo, **Kitab Undang – Undang Hukum Perdata**, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1992.
2. Prof. DR. R. Wirjono Prodjodikoro, SH, **Hukum Perdata tentang Persetujuan – Persetujuan Tertentu**, Sumur, Bandung, 1981.
3. Wiwoho Soedjono, SH, **Hukum Perjanjian Kerja**, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
4. Djumadi, SH, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993.
5. Prof. Imam Soepomo, SH, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1974.
6. —————, penyunting Helena Poerwanto, SH dan Suliati Rachmat, SH, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 1974.
7. Hartono Widodo, SH, **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
8. Lalu Husni, SH, M.hum, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
9. Y.W. Sunindhia, SH, Dra Ninik Widiyanti, **Manajemen Tenaga Kerja**, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987.

10. F.X. Djumialdji, SH, **Perjanjian Kerja**, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987.
11. \_\_\_\_\_, Wiwoho Soejono, SH, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987.
12. Zainal Asikin, SH, SU ( Ed ), et.al, **Dasar – Dasar Hukum Perburuhan**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
13. Balans, SH, **Diktat Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Medan Area**, 1983.
14. Poerwadarminta, I W.J.S, Kamus Umum Bahasa Indonesia, PN. Balai Pustaka, Jakarta 1984.
15. **Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003**, Fokusmedia, Bandung, 2003.