

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 KUHPerdata yang menyebutkan “ persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengao 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

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 eksese- 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.

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 seacara lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang – undang ”, perihal tentang persetujuan perburuhan yang diadakan antara pengusaha dengan serikat pekerja itu sendiri dalam KUHPerdara disebut dengan persetujuan perburuhan kolektif yang diatur dalam buku III bab ke tujuh A pasal 160In yaitu tentang “ persetujuan perburuhan kolektif yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbemuk 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 konfensi No. 98 tahun 1949 mengenai dasar- dasar dari pada bak 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 ”.