

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Hubungan Kerja.

Pengertian hubungan kerja hingga saat ini belum terdapat suatu kesepakatan diantara para sarjana dan praktisi hukum. Banyak pendapat dari para sarjana hukum di bidang hukum perburuhan yang mencoba memberikan batasan mengenai apa yang dimaksud dengan hubungan kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja¹ dan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan oleh Lalu Husni dalam Zainal Asikin, yang menyebutkan bahwa:

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²

Sementara itu Iman Soepomo, seorang pakar bidang Hukum Perburuhan mengatakan bahwa:

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan mana hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.36.

² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h.51.

kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”.³

Selanjutnya menurut Ridwan Halim seorang sarjana hukum dalam bidang perburuhan mengemukakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.⁴

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan bahwa: “ Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Lebih lanjut Payaman Simanjuntak mengatakan bahwa :“ Tenaga Kerja, (*Manpower*) adalah penduduk yang sudah atau tidak bekerja yang sedang mencari pekerjaan dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.”⁵

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja itu adalah hubungan hukum antara buruh dan majikan menyangkut pelaksanaan dari apa yang diperjanjikan sebelumnya. Dengan kata lain bahwa hubungan kerja itu merupakan realisasi dari perjanjian

³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h.1.

⁴ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, h.29.

⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Kertatanegaraan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1990, h.3.

kerja yang telah disepakati oleh buruh dan majikan untuk melakukan prestasi diantara kedua belah pihak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya yang dimaksud dengan hubungan kerja itu adalah hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan majikan menyangkut pelaksanaan dari pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan sebelumnya. Hubungan kerja itu merupakan realisasi dari perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja/buruh dan majikan untuk melakukan prestasi diantara kedua belah pihak.

Hubungan kerja ini sifatnya adalah abstrak, sementara perjanjian kerja itu sifatnya nyata. Dengan adanya perjanjian kerja akan melahirkan perikatan tentang pekerjaan antara pekerja/buruh dan majikan, perikatan kerja antara pekerja/buruh dan majikan inilah sesungguhnya yang disebut dengan hubungan kerja.

Unsur-unsur dalam hubungan kerja pada prinsipnya adalah sama seperti unsur-unsur yang ada dalam perjanjian kerja, karena sebagaimana dikemukakan diatas bahwa hubungan kerja adalah merupakan realisasi dari perjanjian kerja, sehingga dalam penulisan ini yang akan diuraikan adalah mengenai perjanjian kerja.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si tenaga kerja mengikatkandiri untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk

waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".⁶

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Selanjutnya Ridwan Halim mengemukakan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.⁷

Selanjutnya Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua (majikan), dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁸

Dari rumusan perjanjian kerja diatas menunjukkan adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri, sehingga telah memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.⁹

Dari perumusan tersebut di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah:

⁶ R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Intermasa, Jakarta, 1996, h.46.

⁷ A. Ridwan Halim, *Hukum Pemburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, h. 29.

⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi 2003*, Djambatan, Jakarta, 2003, h.70.

⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 5.

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (tenaga kerja) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan, Jadi si pekerja itu sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain tanpa sepengetahuan majikan,
- b. Dalam melakukan pekerjaan itu, pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja, Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja atau tenaga kerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja,

2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja.

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja antara lain :¹⁰

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Dengan demikian maka dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh, hanya dengan seizin majikan pekerja/buruh dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaan itu..

b. Adanya Unsur Perintah

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, RajaGrafindo, Jakarta, 2003, h. 55.

Unsur ini menjadi penting didalam pelaksanaan hubungan kerja, seorang pekerja/burh yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Unsur perintah ini menjadi norma didalam pelaksanaan hubungan kerja.

c. Adanya Upah

Tujuan utama seorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah. Upah tersebut merupakan penghasilan dari pekerja/buruh sebagai kontra prestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan. Deangan demikian maka jika tidak ada unsur upah, maka bukan merupakan hubungan kerja.

Jadi dengan demikian ada 3 unsur (faktor) untuk menentukan adanya hubungan kerja, yaitu: ¹¹

- a. adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha) dan;
- c. adanya upah.

3. Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja sebagai salah satu jenis dan sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam ketentua Pasal 52 ayat (1) Undang-

¹¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h.64.

Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :¹²

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.

Berdasarkan asas Kebebasan berkontrak, maka para pihak bebas menentukan waktu dan bentuk suatu perjanjian, tentunya Perjanjian Kerja sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya maka asas ini juga berlaku dalam pembuatan Perjanjian Kerja bagi para pekerja/buruh dan majikan. Dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Namun demikian untuk mendapatkan kepastian yang konkrit maka bentuk perjanjian kerja harus secara tertulis. Karena secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.¹³

¹² Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, h. 2.

¹³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 94.

Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat dalam bentuk tertulis, maka berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya

disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Didalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

5. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Konsekuensi dari adanya perjanjian kerja adalah timbulnya hubungan kerja antara tenaga kerja dan majikan yang melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, atau sebaliknya kewajiban bagi pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

Isi dalam perjanjian kerja menyebutkan suatu kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, maka kewajiban pekerja/buruh tersebut adalah merupakan hak bagi majikan yang harus dipenuhi oleh si pekerja/buruh. Sebaliknya jika yang tertuang dalam perjanjian kerja itu merupakan kewajiban majikan untuk membayar upah misalnya, maka kewajiban majikan tersebut merupakan hak bagi si pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh majikan.

Adapun yang menjadi hak-hak pekerja/buruh diantaranya terdiri dari:

- a. mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. berserikat dan berkumpul;
- c. bebas memilih untuk pindah pekerjaan;
- d. mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. mendapatkan istirahat/cuti

Sedangkan yang menjadi kewajiban pekerja/buruh terdiri dari:

- a. wajib melakukan pekerjaan;
- b. wajib mematuhi perintah majikan/pengusaha;
- c. wajib berperilaku sebagai tenaga kerja yang baik;
- d. wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan;

Sementara yang menjadi hak dari majikan adalah tersimpul dari kewajiban pekerja/buruh, antara lain adalah:

- a. menuntut pelaksanaan pekerjaan dari si pekerja/buruh;
- b. menuntut ganti rugi dan denda;
- c. memerintah pekerja/buruh;
- d. memutuskan hubungan kerja.

Selain mempunyai hak, majikan juga mempunyai kewajiban diantaranya adalah tersimpul dari apa yang menjadi hak pekerja/buruh yakni:

- a. membayar upah tepat waktu;
- b. mengatur dan menyediakan pekerjaan dan tempat kerja;
- c. memberikan waktu istirahat/cuti;
- d. mengurus perawatan dan pengobatan;
- e. memberikan jaminan sosial;
- f. memberikan surat keterangan.

C. Perjanjian Kerja Bersama

Dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja dikenal adanya perjanjian yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha yang isinya mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Perjanjian ini ada yang

sifatnya individual karena memang dilakukan oleh pekerja/buruh secara individual yang dikenal dengan istilah perjanjian kerja.

Selain Perjanjian Kerja yang bersifat individual ada juga perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pihak pengusaha yang dilakukan oleh serikat pekerja/buruh dengan pihak pengusaha atau gabungan pengusaha yang bersifat kolektif yang dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Dalam kepustakaan hukum Indonesia, istilah untuk Perjanjian Kerja Bersama ini mengalami perubahan pergantian istilah.

Berdasarkan KUH Perdata pada ketentuan Pasal 1601 n disebutkan bahwa: “ Perjanjian Perburuhan Kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih, atau suatu perkumpulan majikan atau lebih yang merupakan badan hukum di satu pihak, dan suatu serikat buruh atau lebih yang merupakan suatu badan hukum di lain pihak, tentang syarat-syarat kerja yang harus diindahkan sewaktu membuat suatu perjanjian kerja.¹⁴

Awalnya istilah yang digunakan adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUH Perdata. Selanjutnya istilah ini kemudian oleh pembentuk undang-undang dipakai dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan (selanjutnya disingkat Undang-undang Perjanjian Perburuhan), dimana didalam ketentuan Pasal 1 disebutkan bahwa: “ Perjanjian

¹⁴ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, h. 80.

Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan atau perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”.

Sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, maka istilah tersebut diganti dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1985 tentang Tata cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Dalam peraturan ini secara tegas disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Kesepakatan Kerja Bersama sama dengan Perjanjian Perburuhan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka istilah yang dipakai adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana yang termuat dalam ketentuan Pasal 1 angka 21 disebutkan bahwa: “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 di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pemakaian istilah Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana termuat dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai dalam proses pembuatannya mengutamakan musyawarah untuk mufakat sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Selain itu istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) substansinya sendiri memuat syarat-syarat

kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.

Dari rumusan pengertian Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak-pihak yang menjadi subyek perjanjian ini adalah serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha perseorangan, beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Definisi ini mensyaratkan serikat pekerja/buruh yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat. Dengan demikian seorang pekerja/buruh tidak dimungkinkan untuk melakukan perjanjian kerja bersama.

Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini adalah paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
- d. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini menggariskan tentang acuan hukum dalam membuat berbagai perjanjian dalam hubungan kerja.

2. Syarat Perjanjian Kerja Bersama

Terdapat persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama, yakni Syarat Formil dan Syarat Materil. Adapun 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain :¹⁵

a. Syarat Formil

Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (*sworn translator*) dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan.

Sementara syarat formal Perjanjian Kerja Bersama terdiri dari :

- 1) Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, atau dibuat dalam bentuk akta otentik/akta resmi,
- 2) Perjanjian Kerja Bersama harus memuat:
 - a) Nama, tempat kedudukan, serta alamat serikat buruh;
 - b) Nama, tempat kedudukan, serta alamat majikan atau perkumpulan majikan yang berbadan Hukum;

¹⁵ FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, h. 73.

- c) Nomor serta tanggal pendaftaran serikat buruh pada Departemen Tenaga Kerja
- 3) Perjanjian harus dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3 (tiga), satu lembar harus diberikan pada Dinas Tenaga Kerja;
- 4) Perjanjian hanya dapat diselenggarakan untuk waktu paling lama 2 tahun, waktu ini dapat diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun.

b. Syarat Materiil

Isi dari Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun syarat-syarat materiil terdiri dari :

- 1) Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang majikan supaya hanya menerima atau menolak buruh dari satu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa maupun karena keyakinan politik.
- 2) Sebaliknya dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang buruh supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada satu golongan majikan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa maupun karena keyakinan politik.
- 3) Dilarang memuat aturan yang bertentangan dengan Undang-undang, Ketertiban Umum dan Kesusilaan.

3. Para pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai

mufakat. Para pihak atau subyek yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB) adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat buruh/pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹⁶

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dapat mewakili dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan :

- a. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 119 ayat (1)).
- b. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh apabila telah

¹⁶ Djumadi, Op.cit, hlm. 67.

mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh melalui pemungutan suara (Pasal 119 ayat (2)).

- c. Jika dukungan tersebut tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula (Pasal 119 ayat (3)).
- d. Jika di perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yaitu yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)).
- e. Apabila tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga jumlahnya lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh (Pasal 120 ayat (2)).
- f. Para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proposional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 120 ayat (3) diubah dengan Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009).

Makna dari Pasal 120 ayat (3) UU No.13/2003 yang diubah dengan Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009 adalah : Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam

melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10 % (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan.

4. Tata Cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Sejak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 dan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat mempengaruhi perkembangan jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan dimungkinkan dalam suatu perusahaan terbentuk lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga pembuatan perjanjian kerja bersama mengalami perubahan. Ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab XI, Hubungan Industrial, Bagian Ketujuh, Perjanjian Kerja Bersama, dari Pasal 116 sampai dengan Pasal 135.

Ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.48/MEN/IV/2004 yang mengalami 3 (tiga) kali perubahan hingga saat ini yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.28/MEN/XII/2008, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara

Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Tata cara pembuatan dan pendaftaran PKB berdasarkan Peraturan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-16/MEN/XI/2011, sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak. Perundingan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan PKB ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.
- b. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Apabila di perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. PKB induk memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing. Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang

perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati tetap berlaku PKB induk.

- c. Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- d. Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila :
- 1) Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 2) Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha apabila serikat pekerja/buruh telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan

wakil-wakil dari pekerja/buruh yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam waktu 30 hari setelah pembentukannya, panitia telah mengumumkan hasil pemungutan suara. Pemungutan suara dapat dilakukan paling cepat 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan pemungutan suara oleh panitia. Panitia memberitahukan tanggal pelaksanaan pemungutan suara kepada pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha, untuk menyaksikan pelaksanaan pemungutan suara. Panitia harus memberi kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk menjelaskan program kerjanya kepada pekerja/buruh di perusahaan untuk mendapatkan dukungan dalam pembuatan PKB. Penjelasan program kerja dilakukan diluar jam kerja pada tempat- tempat yang disepakati oleh panitia pemungutan suara dan pengusaha. Tempat dan waktu pemungutan suara ditetapkan oleh panitia dengan mempertimbangkan jadwal kerja pekerja/buruh agar tidak mengganggu proses produksi. Penghitungan suara disaksikan oleh perwakilan dari pengusaha.

- f. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah maksimal 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang masing-masing anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Jumlah 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh ditentukan sesuai peringkat berdasarkan jumlah anggota yang terbanyak. Setelah ditetapkan 3 (tiga)

serikat pekerja/serikat buruh dan ternyata masih terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya masing-masing minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh yg jumlah anggotanya terbanyak.

- g. Dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengajukan permintaan berunding dengan pengusaha, maka pengusaha dapat meminta verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh. Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota.
- h. Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :
- 1) Tujuan pembuatan tata tertib;
 - 2) Susunan tim perunding;
 - 3) Lamanya masa perundingan;
 - 4) Materi perundingan;
 - 5) Tempat perundingan;
 - 6) Tata cara perundingan;
 - 7) Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
 - 8) Sahnya perundingan; dan
 - 9) Biaya perundingan.
- i. Dalam menentukan tim perunding pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling

banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh. Anggota tim perunding pembuatan PKB yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh harus pekerja/buruh yang masih terikat dalam hubungan kerja di perusahaan tersebut.

j. Tempat perundingan pembuatan PKB dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau tempat lain sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Biaya perundingan pembuatan PKB menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

k. PKB sekurang-kurangnya harus memuat :

- 1) Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- 2) Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- 3) Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- 4) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 5) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 6) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- 7) Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

l. Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib, maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal. Dalam hal perundingan pembuatan PKB masih

belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan, maka para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, dgn memuat :

- 1) Materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;
- 2) Pendirian para pihak;
- 3) Risalah perundingan; dan
- 4) Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelesaian. Instansi yang dimaksud adalah:

- 1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup satu kabupaten/kota;
- 2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi, apabila lingkup berlakunya PKB lebih dari satu kabupaten/kota di satu provinsi;
- 3) Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya PKB meliputi lebih dari satu provinsi.

Penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menyelesaikan perselisihan PKB tersebut berdasarkan kesepakatan tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi perunding dengan pengusaha.

Kesepakatan tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh memuat syarat:

- 1) Pihak-pihak yang melakukan perundingan;
- 2) Wilayah kerja perusahaan; dan
- 3) Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

m. Apabila PKB ditandatangani oleh wakil, harus ada surat kuasa khusus yang dilampirkan pada PKB tersebut.

n. Apabila penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.

Dalam hal daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

o. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha akan melakukan perubahan PKB yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus

berdasarkan kesepakatan. Perubahan PKB merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku.

p. Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pendaftaran PKB dimaksudkan:

- 1) Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja dilaksanakan di perusahaan; dan
- 2) Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.

Pengajuan pendaftaran PKB harus melampirkan naskah PKB yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

q. Pendaftaran PKB dilakukan oleh:

- 1) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
- 2) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- 3) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

Pengajuan pendaftaran PKB dibuat dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Menteri ini. Pejabat

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan persyaratan formal dan/atau materi naskah PKB. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran.

Dalam hal persyaratan tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran. Catatan pada surat keputusan pendaftaran memuat mengenai Pasal-Pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- r. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha (Pasal 123 Undang-Undang No.13 Tahun 2003)

D. Serikat Pekerja

Organisasi Pekerja merupakan perwujudan dari hak setiap warga negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 UUD NKRI Tahun 1945 tentang

kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang.

Sebagai perwujudan dari implementasi ketentuan Pasal 28 UUD NKRI Tahun 1945 tersebut pemerintah telah melakukan ratifikasi terhadap konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (Konvensi ILO) Nomor 98 dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Dasar-Dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Sejalan dengan era reformasi yang menuntut adanya pembaharuan di segala bidang kehidupan bernegara dan berbangsa, salah satunya adalah pembaharuan dibidang hukum, maka pemerintah juga telah melakukan ratifikasi dengan mengesahkan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) melalui Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 83 Tahun 1998.

Konvensi ini pada hakekatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi dan organisasi apapun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut.

Sejalan dengan ratifikasi Konvensi ILO tersebut, maka negara lalu mengeluarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berdasarkan undang-undang ini tugas yang diemban oleh Serikat Pekerja/Buruh semakin berat, yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif pekerja/buruh tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya.

Hal ini terlihat dari ketentuan Pasal 1 butir 1 yang menyebutkan bahwa: “Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Kehadiran organisasi pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja melalui suatu organisasi sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Melalui organisasi pekerja/buruh ini maka posisi tawar pihak pekerja/buruh bisa menjadi lebih kuat jika dibandingkan dengan posisi tawar melalui individu perseorangan pekerja/buruh.

Keberhasilan untuk memperjuangkan hak-hak normatif dan kepentingan melalui organisasi pekerja/buruh sangat tergantung dari kesadaran para pekerja/buruh untuk berorganisasi. Semakin baik organisasi pekerja/buruh maka semakin kuat posisinya terhadap pengusaha, sebaliknya semakin lemah organisasi pekerja/buruh maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya untuk memperjuangkan nasib pekerja/buruh menyangkut hak-hak dan kepentingannya.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 4 disebutkan bahwa:”Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi serta Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam pembauatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

E. Hak Normatif (Hak Dasar) Pekerja/Buruh

Hak normatif pekerja/buruh merupakan hak dasar pekerja/buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif pekerja/buruh dalam setiap pemberian kerja.

Hak Normatif dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Hak Normatif yang bersifat Ekonomis: misalnya upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya;
2. Hak Normatif yang bersifat Politis: misalnya hak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya;

3. Hak Normatif yang bersifat Medis: misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya;
4. Hak Normatif yang berifat Sosial: misalnya hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Dalam hubungan industrial, pekerja/buruh memiliki peran dan kedudukan yang strategis. Pekerja/buruh harus dilihat dan ditempatkan sebagai aset perusahaan dan bukan sebagai alat produksi. Dalam dimensi pekerja/buruh sebagai aset perusahaan pengusaha harus pandai dan cerdas merawat pekerjanya.

Pengusaha dalam rangka menjaga dan merawat pekerja/buruh haruslah memenuhi hak-hak normatif pekerja/buruh. Dengan memenuhi hak-hak normatif tersebut pengusaha atau biasa juga disebut pemberi kerja sebenarnya telah memberi perlindungan atau proteksi terhadap pekerja/buruh.

Hak Normatif pekerja/buruh adalah hak-hak dasar pekerja/buruh yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja/buruh dan pengusaha.

Hak Normatif Pekerja/buruh adalah hak dasar dari pekerja/buruh yang wajib diberikan oleh perusahaan atau pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak ini baru akan muncul ketika sudah terjalin hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan dengan tegas dan jelas, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”

2. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Setiap pekerja/buruh juga berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja terkait kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan. Hak ini tertulis pada UU Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 99.

F. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum (*legal protection theory*)¹⁷ merupakan teori yang fokus kajiannya mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang didasarkan pada posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbescherming*”. Kedua istilah tersebut juga

¹⁷ H. Salim HS. dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, h.259.

mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”.

Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”¹⁸.

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Perlindungan yang bersifat preventif dan
2. perlindungan yang bersifat represif.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya mencegah sementara perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi masalah.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebagai akibat hukum karena adanya hubungan hukum (hubungan kerja) antara pengusaha dengan pekerja diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal mana dapat dilihat dari konsideran menimbang huruf d UU Ketenagakerjaan.¹⁹

¹⁸ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h.373.

¹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.3.

Pada dasarnya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dibanding pihak yang lemah. Dimana bentuk perlindungan hukum ini pada prinsipnya merupakan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah.

Suliati Rachmat, dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja mengemukakan bahwa baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan perundang-undangan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.²⁰

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pihak perusahaan atau pengusaha. Lemahnya kedudukan pihak pekerja/buruh baik dilihat dari aspek ekonomi, pendidikan dan sosial yang senantiasa menyelimuti mereka memerlukan perlindungan untuk menjamin hak-haknya.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha mengingat posisi tawar yang tidak seimbang diantara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan hubungan kerja sesuai dengan keinginannya. Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dalam suatu

²⁰ Suliati Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Pekerja Wanita di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta*, (Disertasi), Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h.10.

hubungan kerja memaksa negara ikut turut campur tangan untuk memberikan perlindungan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.²¹ Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Sebaliknya dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonomi, misalnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha.

Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, dapat dilihat dari pandangan yang dikemukakan oleh Zainal Asikin yang mengatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan untuk bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja.²²

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi

²¹ Philipus M. Hadjon, Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Penerapannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi, Peradaban*, Edisi Khusus, Erlangga University Press, Surabaya, 1987, h. 2.

²² Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h.96.

manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam hubungan kerja, yang biasa disebut dengan jaminan sosial.

G. Teori Keadilan

Keadilan merupakan konsep abstrak dan bersifat subjektif sesuai nilai yang dianut oleh masing-masing individu dan masyarakat.²³ Keadilan adalah dambaan setiap orang yang hidup di muka bumi dan tidak ada yang menghendaki perlakuan yang tidak adil.²⁴

Kata keadilan merupakan konsep abstrak, oleh karena itu masih saja diperbincangkan para ahli baik di kalangan ahli hukum maupun filosof yang hingga kini belum terselesaikan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata “adil” diartikan sebagai : (1) tidak berat sebelah/tidak memihak, (2) berpihak kepada kebenaran,(3) sepatutnya/tidak sewenang-wenang.

Keadilan yang berakar dari kata adil yang berarti tidak berat sebelah atau seimbang, juga dapat berarti berpihak kepada yang benar atau berpegang pada kebenaran serta tidak berbuat sewenang-wenang. Kata keadilan merupakan kata sifat untuk semua perbuatan dan perlakuan yang adil.

Dalam menguraikan teori keadilan perlu diperhatikan konsep keadilan sosial yang secara filosofis tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa negara Indonesia terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan

²³ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Theory Peradilan (judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h.223.

²⁴ M. Karsayuda, *Perkawinan Beda Agama Menakar Nilai-Nilai Keadilan Kompilasi Hukum Islam*, Total Media, Yogyakarta, 2006, h.25.

rakyat dengan berdasar kepada ke-Tuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pendapat lain dikemukakan oleh John Rawls dalam bukunya yang berjudul "*A Theory of Justice*", mengemukakan bahwa teori keadilan merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Keadilan menurut John Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu *Equal Right* dan *Economic Equality*.²⁵

Kebebasan merupakan salah satu hak asasi paling penting dari manusia, sehingga John Rawls sendiri menetapkan kebebasan sebagai prinsip pertama dari keadilannya berupa, "Prinsip Kebebasan yang Sama". Prinsip ini berbunyi "Setiap orang harus mempunyai hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang sama yang paling luas sesuai dengan sistem kebebasan serupa bagi semua".²⁶

Ini berarti pada tempat pertama keadilan dituntut agar semua orang diakui, dihargai, dan dijamin haknya atas kebebasan secara sama. Karena itu dalam suatu masyarakat yang adil, kebebasan para warga negara yang sederajat tetap tidak berubah, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tunduk pada tawar-menawar politik ataupun pada pertimbangan sosial.

Dalam kaitannya dengan keadilan, Aristoteles mengaitkan hukum dengan perasaan sosial-etis. Perasaan tersebut bukanlah bawaan alamiah "manusia sempurna"

²⁵ John Rawls, *A Theory Of Justice—Teori Keadilan (terjemahan Uzair Fauzan)* Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, h.3.

²⁶ John Rawls, *Ibid*,

versi Socrates, bukan pula mutu "kaum terpilih" (*aristocrat*) model Plato. Perasaan sosial-etis justru ada dalam konteks individu sebagai warga negara. Jadi prinsip keadilan ini merupakan apa yang benar, baik dan tepat dalam hidup, dan karenanya mengikat semua orang, baik masyarakat maupun penguasa.

Sehubungan dengan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam kaitannya dengan sistem pengupahan, maka teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seseorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal manakala insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya.

H. Kerangka Berpikir

Pengaturan hak normatif pekerja dalam pelaksanaan hubungan kerja yang didasarkan pada sebuah Perjanjian Kerja Bersama adalah merupakan upaya dalam memberikan perlindungan terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban pihak pekerja dalam suatu hubungan kerja. Terkadang meskipun hubungan kerja sudah berdasarkan pada sebuah perjanjian kerja ternyata dalam prakteknya masih saja terdapat penyimpangan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak-hak normatif pekerja.

Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap pekerjaan dan imbalan atas pekerjaan juga mendapat pengakuan hukum internasional merupakan hak dasar yang normatif. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Deklarasi Universal Hak Asasi manusia (DUHAM) sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 23 ayat (2) yang menyebutkan bahwa: "Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya".

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan bidang perhotelan pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang lahir dari suatu perjanjian kerja, hubungan mana menimbulkan hak dan kewajiban tertentu bagi para pihak.²⁷ Konsekuensi dari suatu perjanjian kerja akan meletakkan hak-hak normatif pekerja yang terkait dengan pekerjaan, hak-hak normatif yang diturunkan dari hubungan kerja tersebut seperti hak mendapatkan upah, hak mendapat perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif serta hak-hak instrumental.

Hak mendapatkan upah merupakan salah satu hak normatif pekerja dalam bidang ekonomis, itulah sebabnya mendapatkan upah merupakan tujuan seorang pekerja melakukan pekerjaan, karena dengan upah pekerja dapat meningkatkan kesejahteraannya. Hak normatif pekerja lainnya seperti mendapatkan jaminan sosial hak untuk membentuk organisasi, hak untuk mendapatkan kesempatan untuk melakukan ibadah agama merupakan hak normatif pekerja yang bersifat social, politis, dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja agar pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani melalui suatu hubungan kerja mendapatkan perlindungan hukum merupakan dasar hukum bagi pekerja.

Pekerja sebagai pihak yang mempunyai kedudukan yang lemah, tidak jarang mendapatkan perlakuan-perlakuan yang merugikan hak-hak normatifnya, misalnya mendapatkan pembayaran upah yang rendah, tidak diikutkan dalam program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan hak normatif yang bersifat sosial dan

²⁷ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, h.28.

larangan bagi pekerja untuk berserikat atau berkumpul membentuk suatu organisasi yang merupakan pelanggaran terhadap hak normatif yang bersifat politik.

Terhadap pelanggaran-pelanggaran hak normatif tersebut tidak jarang para pekerja melakukan suatu perlawanan dengan mengadakan tuntutan terhadap pihak perusahaan atas kenaikan upah misalnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam melakukan tuntutan tersebut kepada pihak-pihak perusahaan, mereka melakukan aksi mogok kerja, unjuk rasa, demonstrasi, dan tindakan lainnya yang mengakibatkan adanya gangguan dalam hubungan kerja yang berujung pada perselisihan.

Terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap pemenuhan hak normatif pekerja seperti pembayaran upah rendah, tidak mendapatkan upah lembur meskipun melakukan pekerjaan melebihi jam kerja, tidak diikutsertakan dalam program jaminan social Ketenagakerjaan, larangan untuk berserikat merupakan fenomena yang sering kita jumpai dalam prakteknya. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan suatu gangguan keharmonisan hubungan kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial baik itu berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan maupun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau bahkan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Ketidak harmonisan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha seperti memberikan pengaruh terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh dalam hubungan kerja yang terjadi. Olehnya perlu ada suatu tindakan yang nyata dalam rangka lebih memberikan perlindungan terhadap hak normatif pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam peraturan yang berlaku.

Tindakan nyata untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh dalam bidang ekonomi, hak normatif dalam bidang sosial maupun hak normatif bidang politis perlu dengan campur tangannya pemerintah. Wujud nyata dari campur tangan pemerintah adalah lewat pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang memberikan norma dan arahan dalam pelaksanaan pemenuhan hak normatif pekerja/buruh.

Perlindungan hukum bagi hak normatif pekerja/buruh mencakup semua aspek, termasuk di dalamnya perlindungan hak-hak dasar seperti hak atas upah yang layak, perlindungan atas keamanan, kesucilaan, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan jaminan sosial.

Untuk lebih memberikan gambaran yang jelas dapat dilihat dalam Bagan Kerangka Pikir di bawah ini.

I. Bagan Kerangka Pikir

