

**KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG  
DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN  
(STUDI PT. KIRANA SAPTA TAPANULI SELATAN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**RAUDAH MUTIAH SIREGAR**

**NPM. 1906200196**



**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 6 Oktober 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

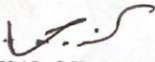
**MENETAPKAN**

NAMA : RAUDAH MUTIAH SIREGAR  
NPM : 1906200196  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PT. KIRANA SAPTA TAPANULI SELATAN)

Dinyatakan : ( A ) Lulus Yudisium dengan predikat istimewa  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

Ketua PANITIA UJIAN

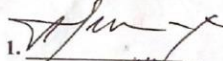
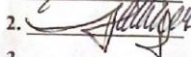
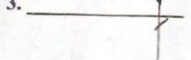
  
Dr. FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

Sekretaris

  
Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.  
NIDN: 0118047901

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, S.H., M.H.
2. Andryan, S.H., M.H.
3. Rachmad Abduh, S.H., M.H.

1.   
2.   
3. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : RAUDAH MUTIAH SIREGAR  
NPM : 1906200196  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PT. KIRANA SAPTA TAPANULI SELATAN)  
PENDAFTARAN : Tanggal 2 Oktober 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. Faisal, S.H., M.Hum.  
NIDN: 0122087502

PEMBIMBING

Rachmad Abdulh, S.H., M.H.  
NIDN: 0004127204





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

NAMA : RAUDAH MUTIAH SIREGAR  
NPM : 1906200196  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG  
DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN  
(STUDI PT KIRANA SAPTA TAPANULI SELATAN)



DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA  
PANITIA UJIAN SKRIPSI  
Medan, 25 September 2023  
DOSEN PEMBIMBING

RACHMAD ABDUH, S.H.,M.H.  
NIP/NIDN/NIDK: 0004127204

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 99/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : Raudah Mutiah Siregar  
**NPM** : 1906200196  
**PRODI/BAGIAN** : Ilmu Hukum/ Hukum Perdata  
**JUDUL SKRIPSI** : Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan (Studi PT.Kirana Sapta Panompuan Jae Kec.Angkola Timur Kab. Tapanuli Selatan)

**Pembimbing** : Rachmad Abduh, S.H.,M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
16-05-2023	Bimbingan Judul	df
20-05-2023	Bimbingan Proposal	df
29-05-2023	Revisi Proposal	df
21-06-2023	Acc Lembar proposal	df
28-07-2023	Bimbingan Bab 1	df
1-09-2023	Bimbingan Bab 2	df
8-09-2023	Bimbingan Bab 3	df
13-09-2023	Bimbingan Bab 4	df
25-09-2023	Acc untuk diujikan	df

Diketahui,  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. Faisal, S.H., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

Rachmad Abduh, S.H., M.H.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi laman kami di  
www.umsumedan.com

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAH-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : RAUDAH MUTIAH SIREGAR  
NPM : 1906200196  
Fakultas : HUKUM  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Bagian : HUKUM PERDATA  
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG  
DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA DENGAN  
PERUSAHAAN (STUDI PT KIRANA SAPTA TAPANULI  
SELATAN)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 25 September 2023  
Saya yang menyatakan,



**RAUDAH MUTIAH SIREGAR**  
NPM. 1906200196

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakhatuh*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat di selesaikan. Sholawat dan salam kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya, semoga kita mendapat syafa'at dikemudian hari. Aamiin ya robbal'alamin. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan (Studi PT. Kirana Sapt Tapanuli Selatan)”**

Selesainya skripsi ini, perkenankanlah di ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang di berikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
2. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H.
4. Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Rachmad Abduh, S.H., M.H selaku Pembimbing, dan Ibu Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H.,M.H selaku Pembimbing, yang penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
5. Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan terimakasih kepada orang tua tercinta Ayahanda Muhammad Fahlepi Siregar dan Ibunda Almh. Fitriani Siregar Serta Ibunda Nelli Verawati Pane yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang yang tak terhingga.
6. Terima kasih kepada teman-teman saya yang telah memberikan dukungannya seperti: Zaura Randu, Dwi Sasty Anggarini, Rina Revitha Sari dan sahabat stambuk 2019, atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan perannya, untuk semuanya terimakasih setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah kecuali Ilahi Robbi. Mohon Maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan adanya masukan yang membangun untuk kesempurnaannya.



Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga semuanya mendapat balasan atas kebaikannya. Aamiin.

Medan, September 2023

Hormat Saya

**Raudah Mutiah Siregar**

**NPM: 1906200196**

## ABSTRAK

### **KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG DILAKUKAN SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PT. KIRANA SAPTA TAPANULI SELATAN)**

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan Pasal 124 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003, memuat tentang ketentuan yang bersifat normatif yang mengatur syarat-syarat kerja dalam hubungan industrial. PT Kirana Sapta merupakan anak perusahaan dari Kirana MegataraGroup adalah perusahaan kelas dunia yang bergerak dibidang pengelolaan karet remah yang memiliki pangsa pasar terbesar di Indonesia. Pabrik ini beroperasi mulai 1996. Kirana Sapta , yang memiliki kode perdagangan SFF, menyerap bokar dari pedagang karet dan petani karet di daerah Sumatera Utara. Kedudukan Serikat Pekerja di PT kirana sapta merupakan salah satu lembaga utama yang berperan dan berfungsi sebagai mitra pengusaha.

Penelitian dalam skripsi ini berjenis Penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dan bersifat deskriptif analitis untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang bertujuan agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian termasuk juga melakukan penelitian lapangan dengan cara melakukan wawancara kepada narasumber yang kompeten guna memperoleh bahan-bahan atau data-data yang konkrit mengenai “Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan (Studi PT. Kirana Sapta Tapanuli Selatan)”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa fungsi perjanjian bersama dalam penelitian ini ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial. Hubungan industrial melibatkan para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Serta terhadap peran serikat pekerja yaitu sebagai suatu wadah yang berwenang dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh dengan bertujuan yang bersifat sosial, guna kesejahteraan sosial keadilan sosial dan kemakmuran dan terhadap pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja dalam perusahaan maka hak dan kewajibannya sama seperti yang tergabung dalam serikat pekerja.

**Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja, Perusahaan.**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	6
2. Faedah Penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Defenisi Operasional .....	7
D. Keaslian Penelitian .....	8
E. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	9
2. Sifat Penelitian.....	10
3. Sumber data .....	12
4. Alat Pengumpul data.....	13
5. Analisis data.....	14
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan .	15
1. Pengertian Tentang Tenaga Kerja .....	15
2. Hubungan Kerja.....	19
3. Perjanjian Kerja .....	20
4. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja .....	23
B. Peraturan Perusahaan.....	24
C. Serikat Pekerja.....	29
1. Pengertian Pekerja .....	29
2. Pengertian Pengusaha .....	30
3. Pengertian Serikat Pekerja.....	31
D. Perjanjian Kerja Bersama.....	33

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Fungsi Perjanjian Kerja dalam Perusahaan .....	41
1. Ketentuan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama .....	41
2. Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama .....	46
3. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Perusahaan .....	49
B. Peran Serikat Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama .....	61
1. Kedudukan Serikat Pekerja.....	61
2. Peran Serikat Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama.....	62
C. Akibat Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Tergabung Serikat Pekerja Atas Perjanjian Kerja .....	67
1. Landasan Hukum Perjanjian dalam Hubungan Kerja .....	67
2. Akibat Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Tergabung Serikat Pekerja Atas Perjanjian Kerja.....	68

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran .....	77

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
-----------------------------	-----------



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 16 disebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>1</sup>Artinya, dalam hubungan industrial tersebut ada 3 (tiga) unsur yang masing-masing mempunyai fungsi dan tugasnya masing-masing. Fungsi pemerintah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.

Sementara fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 102 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha sebagaimana disebutkan dalam Pasal 102 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah menciptakan kemitraan,

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 49.

mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.<sup>2</sup>

Lebih lanjut, dari ketiga unsur dalam hubungan industrial tersebut, yang terlibat langsung dalam proses produksi adalah pengusaha dan pekerja. Hubungan antara pengusaha dan pekerja inilah dalam Pasal 1 angka 15 UUKK disebut hubungan kerja. Oleh karena itu pengusaha dan pekerja terlibat dalam suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban.

Khusus pula mengenai apa yang disebut dengan perjanjian kerja bersama sebagai suatu dasar hukum yang mengikat dalam hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dan pekerja maupun serikat pekerja. Semua itu tersirat sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak yang menyebutkan sesiapa yang sepakat mengikatkan diri pada suatu perikatan, maka perikatan tersebut menjadi hukum baginya. Maka sebuah perjanjian kerja bersama yang telah disepakati menjadi sebuah aturan hukum yang mengikat dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut bagi para pihak yang terikat di dalamnya.<sup>3</sup>

Kesepakatan yang merupakan wujud dari salah satu syarat sahnya suatu perikatan juga tertuang dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Maka selayaknya dan memang seharusnya perjanjian kerja bersama haruslah mendapatkan kesepakatan tanpa adanya keterpaksaan dan tekanan dalam mengikatkan diri pada

---

<sup>2</sup> Ardison Asri, "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Volume 7 No. 1, Tahun 2016, halaman 111-112.

<sup>3</sup> *Ibid.*,

perjanjian kerja tersebut nantinya. Tetapi cukup disayangkan banyak gambaran konflik sosial yang sering meluap kepermukaan terkait dengan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dan pekerja khususnya mengenai isi dari perjanjian kerja terutama menyangkut perihal hak dan kewajiban masing-masing pihak terutama kewajiban pekerja.

Permasalahan-permasalahan yang seringkali lahir dan muncul kepermukaan perihal tersebut adalah mengenai gambaran tidak adanya kesetaraan yang terjadi dalam pelaksanaan dan pembentukan perjanjian kerja bersama khususnya terkait dalam hak pekerja dan/atau maupun serikat pekerja yang seringkali tidak sebanding dengan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan. Ketimpangan-ketimpangan tersebut juga seringkali terjadi terhadap perjanjian kerja bersama antara buruh/pekerja dengan perusahaan tempatnya bekerja, seperti halnya menyangkut kewenangan untuk menyampaikan aspirasi, menuntut hak-haknya upah, Upah sendiri atau imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja setelah pekerja telah melaksanakan pekerjaannya yang telah diperjanjikan sebelum hubungan kerja yang bersifat wajib. Jika pekerja diharuskan untuk melakukan prestasi yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha, sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah pekerja dalam bentuk uang sesuai dengan yang diperjanjikan.<sup>4</sup> Hingga hak-hak lainnya yang dirasa tidak adil dan sebanding dibandingkan dengan kewajiban buruh tersebut yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari pekerjaan dan merupakan hak perusahaan.

---

<sup>4</sup> Rachmad Abduh, "Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota" *Jurnal Kajian Hukum : Iuris Studia*, Volume 3 Nomor 1, Tahun 2022, halaman 38.

Para buruh atau pekerja yang terikat dalam suatu perjanjian kerja bersama seringkali merasa dan mendapatkan perlakuan tidak adil akibat bentuk dari perjanjian baku dan berdampak terhadap penentuan hak-haknya dalam suatu perjanjian kerja bersama dengan perusahaan. Seringkali keluhan-keluhan tersebut tidak mendapatkan perhatian serius dari perusahaan dan hanya menjadi suatu pembebanan atas rasa ketidakadilan akibat dari pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang ada.

Penjelasan dalam islam, Pelanggaran janji merupakan masalah yang serius dan krusial sehingga Allah memerintahkan dalam firmanNya untuk memenuhi setiap janji dan sumpah yang telah dikukuhkan<sup>5</sup>. sebagaimana terdapat dalam Surah An-Nahl Ayat 91.

﴿ وَعَلَى اللَّهِ قَسْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَائِرٌ وَلَوْ شَاءَ لَهَدَيْكُمْ أَجْمَعِينَ ۝ ﴾

Artinya: Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksi (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.<sup>6</sup>

Peran serikat pekerja terhadap perlindungan hak-hak PT. Kirana Sapta Tapanuli Selatan adalah sebagai salah satu bentuk dan tujuan memberikan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja buruh. di dalam serikat pekerja buruh diharapkan aspirasi pekerja

---

<sup>5</sup> Nihayatul Husna “ Janji Tematik Tafsir Al-Munir Q.S An-Nahl; 91”*Jurnal Kajian Al-Qur’an dan Hadist*, Vol 2 No.2 Desember 2022, Halaman 12.

<sup>6</sup> Al-Qur’an Surah An-Nahl Ayat 91



buruh dapat sampai kepada pengusaha serta dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha.

Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai tujuan tertentu, yaitu mewujudkan kesejahteraan semua pihak, mewujudkan produktivitas perusahaan yang berkorelasi dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Menurut Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tujuan serikat pekerja/serikat buruh, adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini dilakukan misalnya pada saat terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Keberadaan serikat pekerja setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat pekerja dalam SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), akan tetapi kemajemukan serikat pekerja yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya serikat pekerja lebih dari perusahaan. Adanya serikat pekerja yang lebih dari satu dari dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh. Namun pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Suhartoyo, "Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh" *Jurnal Hukum Administrasi & Pemerintahan*, Vol. 1 Edisi 4 Tahun 2018, halaman 354.

Berdasarkan latar belakang di atas skripsi ini berjudul **“Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan (Studi PT. Kirana Tapanuli Selatan)”**

### **1. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yang akan berfokus pada:

- a. Bagaimana fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan?
- b. Bagaimana peran Serikat Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama?
- c. Bagaimana akibat hukum bagi tenaga kerja yang tidak bergabung serikat pekerja atas perjanjian kerja?

### **2. Faedah Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat umum maupun bagi peneliti, atau dengan kata lain bagi siapapun yang memerlukannya. Ada dua manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diajukan agar dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut tentang Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan Serikat Pekerja oleh perusahaan.
- b. Manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan kontribusi pemikiran bagi masyarakat secara luas terkait permasalahan Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan Serikat Pekerja.

### **B. Tujuan Penelitian**

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan
- b. Untuk mengetahui peran Serikat Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama
- c. Untuk mengetahui akibat hukum bagi tenaga kerja yang tidak bergabung serikat pekerja atas perjanjian kerja

### **C. Definisi Operasional**

Defenisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti.<sup>8</sup> Sesuai dengan judul penelitian yang akan diajukan oleh penulis yaitu “Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan (Studi PT. Kirana SaptaTapanuli Selatan)” selanjutnya, dapat peneliti terangkan defenisi operasional penelitian sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh , mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.
2. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.
3. Serikat pekerja adalah organisasi buruh yang bergabung bersama untuk mencapai tujuan umum di bidang seperti upah, jam dan kondisi kerja. Melalui

---

<sup>8</sup> Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU)*. Medan: CV.Pustaka Prima, halaman 17.

kepemimpinannya, serikat pekerja bertawar-menawar dengan majikan atas nama anggota serikat dan merundingkan kontrak buruh dengan majikan.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Peneliti meyakini telah banyak peneliti-peneliti lainnya yang mengangkat tentang topik permasalahan tersebut sebagai topik penelitiannya. Peneliti menyebutkan sedemikian setelah melakukan penelusuran melalui jejaring internet maupun pada pustaka-pustaka khususnya yang ada di kota Medan. Penelitian-penelitian yang peneliti temukan dilapangan, dari beberapa hasil tersebut, ada dua yang hampir mendekati dikarenakan topik penelitian yang sama, yaitu :

1. Skripsi, Anggoro Herlambang, Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung Tahun 2019, yang berjudul "Fungsi Serikat Pekerja Sebagai Pihak Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) D PT Great Giant Pineapple", Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Empiris dan melakukan wawancara secara langsung.
2. Skripsi Ainun Najib, dengan Judul "Peran Serikat Buruh dalam perlindungan hak-hak buruh di PT Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor" Penelitian ini menghasilkan kesimpulan; Serikat buruh memperjuangkan dan melindungi hak-hk buruh dengan jalan damai, yaitu dengan cara musyawarah mufakat dan dikukuhkan di dalam perjanjian kerja bersama karena peraturan mengenai hak dan kewajiban serikat buruh dipahami sepenuhnya oleh pengurus serikat buruh, anggota serikat buruh, dan pihak perusahaan. Sehingga mempermudah komunikasi dan kordinasi diantara keduanya apabila ada persoalan yang harus diselesaikan.



Secara konklusif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada aspek kajian terkait dengan “Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Dengan Perusahaan (Studi PT. Kirana Sapta Tapanuli Selatan)”

## **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan dan dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>9</sup> Metode penelitian bermaksud untuk menguraikan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal. Metode penelitian menguraikan:

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>10</sup> Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>11</sup>

Penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

---

<sup>9</sup> Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*, Bandung: Alfabeta, halaman 2.

<sup>10</sup> Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, halaman 126.

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad. 2017. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet Ke-2, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 134

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi hukum yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas atau diteliti pada penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) akan dipandang dari segi hukum sebagai suatu sistem yang tertutup dan mempunyai sifat sebagai berikut:<sup>12</sup>

- a. *Comprehensive* yang artinya segala norma yang ada di dalamnya akan berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya secara konkret;
- b. *All-iclusive* adalah bahwa suatu kumpulan norma hukum itu cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada sehingga tidak akan ada kekurangan pada hukum;
- c. *Sistematic* yaitu disamping berkaitan antara satu sama lain, norma tersebut juga tersusun secara sistematis.

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dalam penelitian ini dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini seperti, Kitab Undang-undang Perdata, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang akan dibahas secara rinci dalam sumber data penelitian ini yaitu tentang Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Oleh Perusahaan.

## **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif. Menurut Zainuddin Ali sifat penelitian deskriptif menyatakan bahwa sebuah penelitian yang menarasikan atau

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, halaman 135

mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap populasi atau daerah dan wilayah tertentu yang meliputi sifat-sifat, karakteristik, atau faktor-faktor tertentu dalam pandangan hukum.<sup>13</sup> Zainuddin Ali juga menjelaskan dalam penelitian deskriptif berusaha menggambarkan objek dan subjek secara mendalam dan terperinci. Data yang telah dikumpulkan kemudian di deskriptifkan secara mendalam dan terperinci. Penyajian data deskriptif dapat digambarkan melalui narasi, tabel, bagan, diagram, dan lainnya sesuai dengan kebutuhan dan data penelitian.<sup>14</sup>

Selanjutnya menurut Ajat Rukajat, penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, serta kondisi dan keadaan, atau suatu sistem pemikiran apapun yang terjadi dimasa lalu ataupun masa sekarang ini. Dilanjutkan juga bahwa tujuan dari penelitian deskriptif pada dasarnya adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan, mengenai hubungan antar suatu fenomena yang sedang diteliti.<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, juga memberikan pendapatnya mengenai penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan dan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan sebuah gambaran mengenai suatu keadaan dan gejala hukum yang terjadi di masyarakat.<sup>16</sup>

Peneliti memilih sifat penelitian deskriptif dikarenakan penelitian deskriptif dapat menjelaskan fenomena-fenomena yang ditemui secara mendalam-dalamnya dengan menggunakan pengumpulan data yang spesifik. Jika data yang terkumpul

---

<sup>13</sup>Zainuddin Ali. 2021. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 10.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Ajat Rukajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, halaman 1.

<sup>16</sup>Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.* halaman 48-51.

sudah maksimal dan lengkap, maka dapat menjelaskan fenomena yang diteliti. Penelitian deskriptif juga lebih cenderung kepada penelitian yang menekankan persoalan kedalaman (kualitas) data dibandingkan dengan kuantitas data. Maka dari itu, peneliti merasa jika sifat deskriptif cocok dengan penelitian yang dilakukan karena dapat menjelaskan secara rinci hasil penelitian yang didapat.

### **3. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam yaitu Al-qur an dan Hadist
- b. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara , data primer juga diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung kepada pihak PT Kirana Sapta Tapanuli Selatan. Mengenai perjanjian kerja bersama yang di lakukan serikat pekerja dengan perusahaan. Sumber data primer terdiri dari :
  - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang membuat orang taat hukum,meliputi produk hukum yang menjadi bahan kajian dan produk hukum sebagai alat kritiknya. Bahan hukum primer dalam penelitian ini seperti: Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-undang Perdata, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa

buku, publikasi tentang hukum yang dikaji, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.

- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum serta melalui penelusuran dari internet

#### **4. Alat Pengumpul Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui dua cara, yaitu:

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara kepada narasumber langsung yang berkaitan dengan judul penelitian (Bapak David Hardi Selaku Personalia PT. Kirana Sapta Tapanuli Selatan. Beserta dengan Bapak Alfahri Yusuf selaku pihak yang mewakili serikat pekerja)
- b. Studi Kepustakaan (*library reseach*) dilakukan dua cara, yaitu;
  - 1) Offline; yaitu data dari studi kepastakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi beberapa perpustakaan (baik di dalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
  - 2) Online; yaitu data kepastakaan (*library research*) dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini

## 5. Analisis Data

Analisis Data pada penelitian ini adalah Kualitatif, Analisis kualitatif Menurut Sugiyono adalah analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan dan berhubungan dengan Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Yang Dilakukan Serikat Pekerja Oleh Perusahaan Analisis data dilakukan secara naratif.<sup>17</sup> Artinya teks yang dijabarkan sifatnya narasi dan bertujuan untuk menceritakan atau melaporkan hasil penelitian atau temuan penelitian. Sugiyono juga melanjutkan keterangannya bahwa analisis data kualitatif juga bersifat induktif, yang berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi sebuah hipotesis.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*, Bandung: CV. Alfabeta, halaman 243.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 245.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>19</sup> Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 UUKK disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>20</sup>

Pengertian tenaga kerja menurut UUKK diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>21</sup>

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan

---

<sup>19</sup> Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers, halaman 27.

<sup>20</sup> *Ibid.*,

<sup>21</sup> *Ibid.*, halaman 28.

hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerjaan (bagian dari tenaga kerja).

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain.<sup>22</sup> Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai.

#### a. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu : tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu : Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 tentang petunjuk pelaksanaan Pemotongan Pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa dan kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut : pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara

---

<sup>22</sup> Ridita Aulia dan I Made Mahartayasa, "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja" diakses melalui file:///C:/Users/acer/Downloads/40508-1033-82323-1-10-20180703.pdf pada 21 September 2023. Pukul 22.00 Wib.



teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.<sup>23</sup>

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 UUKK tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.

Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atau kehadirannya secara harian. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik sandal. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.<sup>24</sup>

Bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan

---

<sup>23</sup> <https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf> diakses pada 21 September 2023 pukul 22.11 Wib.

<sup>24</sup> *Ibid.*,

sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) UUKK tentang Ketenagakerjaan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus.<sup>25</sup> Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 UUKK tentang Ketenagakerjaan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> PKWT diakses melalui [https://halohubungankerja.kemnaker.go.id/pkwt\\_faq.php](https://halohubungankerja.kemnaker.go.id/pkwt_faq.php), pada 26 September 2023, Pukul 12.00 Wib.

<sup>26</sup><https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf> *Op. Cit.*,

Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT. Kirana Sapta Tapanuli Selatan pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.<sup>27</sup>

## **2. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pasal 1 angka 15 UUKK disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>28</sup> Upah atau imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja setelah pekerja telah melaksanakan pekerjaannya yang telah diperjanjikan sebelum hubungan kerja yang bersifat wajib.

---

<sup>27</sup> Wawancara dengan bapak David Hardi selaku Personalia di PT Kirana Sapta pada 20 Agustus 2023 pukul 14.00 Wib.

<sup>28</sup> Abdul Hakim. 2014. *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 39.

Jika pekerja diharuskan untuk melakukan prestasi yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha, sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah pekerja dalam bentuk uang sesuai dengan yang diperjanjikan.

### **3. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan.<sup>29</sup> Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain

---

<sup>29</sup> Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, halaman 58.

si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>30</sup>

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.<sup>31</sup>

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. <sup>32</sup> Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap

---

<sup>30</sup> <https://eprints.ums.ac.id/67854/3/BAB%20I.pdf>, diakses pada 26 September 2023 pukul 21.00 Wib.

<sup>31</sup> Subekti. 1977, *Aneke Perjanjian*, Cet. II, Alumni Bandung, halaman 63

<sup>32</sup> Halim dkk. 1997. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta:PT. Pradnya Paramita, halaman 12.

sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

- a. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- b. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.<sup>33</sup>

Dalam Pasal 1 angka 14 UUKK disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

a. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi : untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.

---

<sup>33</sup> Halim. Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, halaman 12.

#### **4. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/penusaha dan pekerja/buruh tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Uraian tentang masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut :<sup>34</sup>

##### **a. Pekerja atau Buruh**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) UUKK yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada

---

<sup>34</sup> Diakses melalui: <https://e-journal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf> pada 21 September 2023 pukul 23.12 Wib.

dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan keperdataan yang dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanta tangani (hukum otonom) yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).<sup>35</sup>

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istiah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam UUKK untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 yang telah daitur sebelumnya.

## **B. Peraturan Perusahaan**

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenaga Kerjaan, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yung dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*,



Lebih lanjut, dari pengertian di atas, jelas bahwa Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha atau dibuat secara sepihak oleh pengusaha, yang berisikan syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.<sup>36</sup>

Berdasarkan Pasal 129 ayat (1) UUKK, pada perusahaan yang telah memiliki PKB, pengusaha dilarang mengganti PB dengan PP, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/ buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan PKB diganti dengan PP, maka ketentuan dalam PP tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB.

Sepanjang dalam perusahaan belum ada PKB, berdasarkan Pasal 108 ayat (1) UUKK, bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, diwajibkan untuk membuat PP yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat PP berdasarkan Pasal 108 ayat (2) UUKK tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki PKB.

Pengesahan PP harus sudah diberikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak naskah PP diterima. Apabila jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terlampaui dan PP belum disahkan, PP tersebut dianggap telah mendapat pengesahan dan langsung mulai diberlakukan.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman 74.

<sup>37</sup> *Ibid.*,

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.<sup>38</sup>

Lebih lanjut, di dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tadi dicantumkan didalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Hal-hal tersebut dicantumkan tentu dengan maksud dan tujuan agar para pekerja dapat tahu berbagai macam batasan-batasan di dalam bekerja agar mereka lebih termotivasi di dalam bekerja. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja<sup>39</sup>

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. peraturan

---

<sup>38</sup> Nikmah Dalimunthe, dkk, "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan" *Jurnal Riset Akutansi*, Vol.1, No.3 Tahun 2023, halaman 84.

<sup>39</sup> Agustina Ni Mad, dkk, "Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain" *Jurnal legal reasoning*, Vol.2, No.2 Tahun 2020. Halaman 110.

perusahaan wajib dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. di dalam peraturan perusahaan diatur mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaan, berisi hak dan kewajiban bagi buruh dan pengusaha dalam rangka memperoleh kepastian hukum. Di dalam UUKK Pasal 108 Ayat (1) menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Keuntungan adanya peraturan perusahaan adalah jaminan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak, untuk periode waktu 2 ( dua ) tahun. Kedudukan peraturan perusahaan sebagai sumber hukum di perusahaan yang bersifat sementara, oleh karena itu pekarja didorong untuk meningkatkan peraturan perusahaan menjadi perjanjian kerja bersama, dengan cara membentuk serikat pekerja. Sehingga perlakuan tidak adil terhadap buruh / pekerja dapat dihindari.<sup>40</sup>

Pasal 50 UUKK menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Pasal 51 Ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 Ayat (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Poin-poin yang perlu dimasukkan dalam Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat (Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan)

---

<sup>40</sup> [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB\\_I.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB_I.pdf) diakses pada 21 September 01.00 Wib.

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban karyawan/pekerja;
3. Syarat-syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan Jangka waktu berlakunya peraturan tersebut.<sup>41</sup>

Sedangkan poin-poinnya lainnya dapat ditentukan oleh perusahaan sepanjang tidak melanggar atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya dapat dicantumkan poin-poin penting pada peraturan seperti :

- a. Cuti bagi karyawan;
- b. Proporsi upah dan ketentuan promosi jabatan;
- c. Tunjangan-tunjangan bagi karyawan/pekerja;
- d. Rahasia perusahaan;
- e. Etika kerja karyawan di perusahaan;
- f. Larangan serta sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan dll.<sup>42</sup>

Pasal 129 ayat (1) UUKK, pada perusahaan yang telah memiliki PKB, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan PP, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan PKB diganti dengan PP, maka ketentuan dalam PP tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB. Pengesahan PP harus sudah diberikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak naskah PP diterima.

---

<sup>41</sup> Yusuf Fachrurroz, "Perlunya Perusahaan Membuat Peraturan Perusahaan" diakses melalui : <https://theypartnership.com> pada 23 Agustus Pukul 10 Wib.

<sup>42</sup> *Ibid.*,

Apabila jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terlampaui dan PP belum disahkan, PP tersebut dianggap telah mendapat pengesahan dan langsung mulai diberlakukan.

Sebaliknya, jika dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari diketahui bahwa PP belum memenuhi persyaratan yang menyangkut isinya, menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan PP. Dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali PP yang telah diperbaiki.<sup>43</sup>

### **C. Serikat Pekerja**

#### **1. Pengertian Pekerja**

Istilah buruh sudah cukup populer dalam dunia perburuhan, apalagi jika membahas tentang hukum ketenagakerjaan, pasti sudah tidak asing dengan istilah ini. Ketenagakerjaan diatur dalam UUKK. Selain aturan tersebut, ternyata buruh atau pekerja sudah dikenal pada zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan tersebut, istilah buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang mandor, orang-orang yang disebutnya sebagai “*blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut “karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perlakuan hak-hak tersebut oleh Pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang pribumi.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman 83.

<sup>44</sup> Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo, halaman 33.

Seperti yang telah disebutkan dalam UUKK, memberikan definisi mengenai pekerja atau buruh dalam Pasal 1 ayat (4), yang dimaksud pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian tersebut mengandung makna yang lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

## **2. Pengertian Pengusaha atau Pemberi Kerja**

Serikat pekerja pasti tidak terlepas dari peran penting pekerja. Pekerja di dalam suatu perusahaan, yang paling utama tentunya harus memiliki hubungan baik dengan pengusaha. Pengertian pengusaha dapat ditemukan dalam UUKK Pasal 1 Ketentuan Umum. Dalam Undang-Undang tersebut, menjelaskan bahwa pengusaha adalah orang, perseorangan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian selanjutnya dalam Pasal tersebut menjelaskan, bahwa pengusaha adalah seseorang atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Pengusaha sebenarnya dapat diartikan sebagai suatu badan hukum atau persekutuan yang menjalankan usaha tertentu untuk mencapai tujuan. Pengusaha sebenarnya dapat diartikan sebagai suatu badan hukum atau persekutuan yang menjalankan usaha tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Kathleen mendefinisikan pengusaha sebagai orang yang menjalankan, menanggung resiko,

mengatur dalam setiap perjalanan, dalam bidang kegiatan apapun yang dilakukannya dalam dunia usaha.<sup>45</sup>

Pengusaha dalam hal ini memiliki hubungan kerja dengan pekerja/ buruh yang sebagaimana telah diatur dalam UUKK. Pasal 1 angka 15 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengertian hubungan kerja menurut UUKK tersebut, didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana di atur dalam Pasal 1601 KUH Perdata.

### **3. Pengertian Serikat Pekerja**

Serikat pekerja sudah diakui eksistensinya,yaitu dengan adanya Undang-Undang Serikat Pekerja Nomor 21 Tahun 2000. Pengertian serikat pekerja dalam Undang-Undang tersebut terdapat pada Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan bahwa serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dengan tujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi pekerja/buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan maupun keluarganya.

Serikat pekerja adalah tempat sekumpulan pekerja yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya yang ditandai dengan bersatunya pekerja dalam hal mendapatkan hak serta kewajiban sebagai pekerja secara konstitusional. Serikat pekerja sudah diakui keberadaannya secara formal dengan

---

<sup>45</sup> Sam'un Jaja Raharja dan Ratih Purbasari, "Dasar Pola Pikir Kewirausahaan dan Wirausaha" *Modul*, halaman 8.

adanya peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Serikat Pekerja, oleh sebab itu, eksistensi serikat pekerja ada hubungannya dengan eksistensi perusahaan sebagai tempat bernaung tenaga kerja.<sup>46</sup>

Pada era modern ini, serikat pekerja dalam menjalankan kewajiban serta memperjuangkan haknya dituntut untuk lebih efektif yang disesuaikan oleh adanya kontribusi pekerja terhadap perusahaan, oleh karena itu harus ada kesiapan tenaga kerja dalam serikat pekerja agar mampu menjadi perwakilan pekerja dalam memperjuangkan hak dan kewajibannya.

Pekerja tentunya mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja, dan lain sebagainya. Tetapi secara individual pekerja tidak mampu berjuang sendiri atas hak yang dilakukan terhadap pekerja.<sup>47</sup>

Serikat pekerja di berbagai negara, paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu :

- a. Serikat pkerja adalah lembaga yang melakukan perundingan dengan pengusaha tentang upah dan kondisi kerja;
- b. Serikat pekerja adalah bagian dari gerakan sosial yang bertujuan untuk memperbaiki kehidupan para pekerja;
- c. Merupakan kelompok penekan yang mempengaruhi parlemen, pemerintah, dan administrasi publik

---

<sup>46</sup> Bagus Sarnawa. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Lab Hukum UMY, halaman 56.

<sup>47</sup> <https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/serikat-pekerja.pdf>, diakses pada 25 September 2023. Pukul 10. 00. Wib.



Sepanjang abad ke-20, posisi Serikat pekerja telah diterima secara umum, telah menjadi bagian yang kuat dan lebih terintegrasi kerangka kelembagaannya untuk negosiasi dari: upah, jam kerja, dan konsisi kerja Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000, menjelaskan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.

#### **D. Perjanjian Kerja Bersama**

Pengertian Perjanjian kerja bersama (PKB) dalam berbagai kepustakaan, tidak ada sarjana yang memberikan pengertian yang berbeda tentang PKB. Hal ini terjadi karena undang-undang yang mengaturnya telah memberikan pengertian yang jelas mengenai PKB. Hanya saja penyebutan nama atau istilah yang belum ada keseragaman. Ada yang pernah menamakannya persetujuan Ketenagakerjaan kolektif, persetujuan Ketenagakerjaan bersama, dan ada juga yang menamakannya

syarat-syarat kerja umum. Pada akhirnya timbul istilah baru, yaitu kesepakatan kerja bersama dan PKB. Namun istilah PKB merupakan yang paling tepat daripada istilah dengan kesepakatan kerja bersama, karena tidak memenuhi unsur syarat-syarat sahny suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenaga Kerjaan, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat dalam 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.<sup>48</sup>

Perjanjian kerja bukan satu-satunya perlindungan bagi buruh/pekerja dan pengusaha sebab masih terdapat bentuk perlindungan lainnya, yaitu perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antar serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha. Sejalan dengan hukum ketenagakerjaan yang menurut Iman Soepomo<sup>49</sup> yaitu bertujuan melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian.

Lebih lanjut, dalam Perjanjian kerja kedudukan buruh/pekerja tidak lagi sederajat kedudukannya baik dari segi hukum, sosial dan ekonomis, dan memang

---

<sup>48</sup> Ida hanifah, *Op.Cit.*, halaman 76.

<sup>49</sup> Iman Soepomo. 2003. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada, halaman 9.

salah satu esensial atau unsur perjanjian kerja adalah dibawah perintah atau pimpinan orang lain. Unsur perintah dalam perjanjian kerja, mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedangkan pihak yang lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah), dan disebut hubungan subordinasi.

Dengan demikian perjanjian kerja bersama berangkat dari landasan pemikiran filosofis melindungi yang lemah kemudian menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan memiliki peranan yang penting. Hal ini karena, dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat buruh/pekerja sehingga posisinya lebih kuat (*bargaining power*) dalam menentukan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama atau dikenal juga dengan singkatan PKB, menjadi penting karena ia merupakan sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah Bersama. PKB juga mengatur hal-hal pokok berupa kondisi kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja. Terlebih, ia juga mampu meningkatkan hubungan pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan antara pekerja pengusaha.

Selain itu, UUKK secara implisit memuat alasan-alasan normatif pentingnya keberadaan PKB di perusahaan, yang mana PKB:

1. Mendasari hubungan kerja pekerja-pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15);
2. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21);
3. Menundukan dan menegaskan posisi yang setara antara pekerja dan pengusaha karena ia merupakan hasil perundingan (Pasal 1 angka 21) dan musyawarah (Pasal 116) kedua belah pihak tersebut;
4. Merupakan dasar sarana melaksanakan hubungan industrial (Pasal 103 huruf f);
5. Merupakan dasar dan kewajiban bagi serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha untuk melaksanakannya (Pasal 126);
6. Merupakan pedoman bagi pembuat perjanjian kerja (Pasal 127)

Dengan memahami nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB.

Budiarti menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB:

- a. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;
- b. Mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja;

- c. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.<sup>50</sup>

Perjanjian kerja Bersama menurut Pasal 1 angka 21 UUKK 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.

Pengertian lain kesepakatan kerja bersama menurut Departemen Tenaga Kerja RI ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Pengertian lain perjanjian kerja bersama menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011 yaitu: Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya disingkat PKB 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.

---

<sup>50</sup> Budiarti Indah, 2012, "Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh". diunduh pada 22 Agustus 2023 pukul 13:51 WIB. melalui:<https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-danperjanjian-kerja-bersama.pdf>

Dari berbagai definisi diatas tadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja kedua belah pihak.<sup>51</sup>

Lebih lanjut, di dalam KUH Perdata Perjanjian Kerja Bersama disebut dengan sebutan perjanjian perburuhan kolektif. Dalam KUH Perdata Pasal 1601n 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.<sup>52</sup>

Menurut Abdul R. Budiono rumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki beberapa unsur, yaitu:

- 1) perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama;
- 2) subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;

---

<sup>51</sup> Ida hanifah, *Op.Cit.*, halaman 58.

<sup>52</sup> Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, halaman 80.

3) memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh; hal yang ingin ditekankan di sini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum.

KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603 c yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan.
- b) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. Oleh sebab itu untuk melindungi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha, maka keharusan adanya surat perjanjian kerja bersama adalah baik dan perlu untuk melindungi buruh, karena jika buruh-buruh itu telah melakukan

pekerjaan tetapi tanpa adanya surat perjanjian kerja, mereka tidak berhak atas upah dan jaminan-jaminan sosial yang lain yang telah ditetapkan oleh pemerintah.



### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Perusahaan**

###### **1. Ketentuan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Hukum ketenagakerjaan yang diterapkan ke dalam UUKK mempunyai dua aspek hukum di dalamnya yaitu aspek hukum publik dan aspek hukum privat. Dalam aspek hukum publiknya dapat dilihat dengan adanya intervensi pemerintah. Aspek hukum privatnya ditunjukkan dengan adanya kebebasan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan untuk membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>53</sup>

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.<sup>54</sup>

Intervensi pemerintah dalam perburuhan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian

---

<sup>53</sup> Donny Sigit Pamungkas, "Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja" *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 13 Nomor 26 Tahun 2017, halman 243.

<sup>54</sup> *Ibid.*,

kerja antar buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat hukum publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari :

- a. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
- b. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum.

Sedangkan aspek hukum privatnya adalah salah satunya dengan adanya suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana setiap perusahaan memiliki PKB yang berbeda-beda sesuai dengan kehendak pihak-pihak dalam suatu perusahaan masing-masing. Suatu hubungan hukum privat tentulah harus memuat asas-asas yang telah ada dan berlaku menjadi suatu kebiasaan dalam hukum perdata yang diatur dalam BW, terutama yang berkaitan dengan perjanjian dalam hal ini, seperti asas *konsensualisme*, asas *pacta sunt servanda*, asas *privity of contract*.<sup>55</sup>

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, dinyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Jadi, dalam pasal ini terkandung 3 macam asas utama dalam perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas *pacta sunt-servanda*.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, halaman 244.

<sup>56</sup> Abdul Hakim Siagian. 2020. *Hukum Perdata*. Medan: Pustaka Prima, halaman 128.

*Asas privity of contract* merupakan suatu asas yang memberikan batasan terhadap suatu perjanjian bahwa perjanjian itu hanya mengikat pada pihak-pihak yang membuatnya saja, asas ini terkandung pada pasal 1315 dan pasal 1340 KUH Perdata. Pada Pasal 1315 Disebutkan bahwa pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu Janji daripada untuk dirinya. Selanjutnya pasal 1340 menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya, perjanjian itu tidak dapat membawa rugi atau manfaat kepada pihak ketiga selain dalam hal yang diatur klaim pasal 1317 oleh karena perjanjian itu hanya mengikat para pihak yang membuatnya dan tidak dapat mengikat pihak lain.<sup>57</sup> Memang sudah semestinya, perikatan hukum yang dilahirkan oleh suatu perjanjian itu sendiri dan tidak mengikat orang lain. Suatu perjanjian hanya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara para pihak yang membuatnya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UUKK, Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, halaman 134.

<sup>58</sup> Idah hanifah, *Op.Cit.*, halaman 76.

Lebih lanjut, dalam pembuatan perjanjian kerja bersama pihak yang berwenang dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tersebut ialah para pihak yang terikat dalam perjanjian bersama, para pihak tersebut ialah:

1) Serikat Pekerja / Serikat Buruh

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja / buruh atau beberapa serikat pekerja / buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya

2) Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) UUKK jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:<sup>59</sup>

- a) Orang perorangan, 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.

---

<sup>59</sup> Refly R. Umbas, "Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan" *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II, No. 3, Tahun 2014, halaman 175.

c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.<sup>60</sup>

Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak david untuk mengetahui ketentuan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut:<sup>61</sup>

- 1) Salah satu pihak (serikat pekerja / serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 2) Minimal keanggotaan serikat pekerja / serikat buruh 50 % (lima puluh persen) dari jumlah pekerja / buruh yang ada pada saat pertama pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 3) Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 (tiga puluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.

---

<sup>60</sup> *Ibid.*,

<sup>61</sup> Wawancara dengan bapak David Hardi selaku Personalia di PT Kirana Sapta pada 20 Agustus 2023 pukul 14.00 Wib.

- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak; a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- 8) Bila sudah 30 (tiga puluh) hari perundingan bipartite tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tiga puluh) hari.
- 10) Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- 12) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- 13) Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

## **2. Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja Bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat serikat pekerja dengan pengusaha setidaknya memuat: Hak dan kewajiban pengusaha, Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja/buruh, Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya tanggal Perjanjian Kerja Bersama, dan Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Lalu Husni. 2002. *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 10.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Jika tercapai kesepakatan antara serikat pekerja dan perwakilan pengusaha, para pihak dapat membuat perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi para pihak. Di dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tercantum secara tegas tentang hak dan kewajiban para pihak baik dari pihak pengusaha maupun dari serikat pekerja/buruh.<sup>63</sup>

Hal-hal penting yang harus dicantumkan pada perjanjian kerja bersama adalah sebagaimana yang diatur pada pasal 124 ayat 1, yaitu paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. jadi pegangan dan harus ditetapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>64</sup>

Dengan disepakatinya perjanjian kerja bersama yang dibuat secara bersama oleh serikat pekerja/buruh dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 126 UUKK, sebagai berikut :

---

<sup>63</sup> Ruben L. Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Lex Privatum*, Vol.I, No.1 Tahun 2013, halaman 120.

<sup>64</sup> *Ibid.*,

a. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

b. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, gaji, maupun fasilitas lainnya hanya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam bentuk perjanjian<sup>65</sup>, yaitu perjanjian kerja. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 50 UUKK yang menentukan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut.

Secara kesimpulan fungsi dibuatnya PKB, baik bagi perusahaan maupun pekerja ialah:

- 1) menegaskan hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja;
- 2) menciptakan hubungan harmonis serta menjauhkan pihak-pihak yang terlibat perjanjian dari konflik yang mungkin terjadi di masa depan;
- 3) menjaga kelancaran produksi, proyek, atau hal lainnya yang dikerjakan oleh perusahaan karena produktivitas kerja yang baik;
- 4) menciptakan berbagai aturan bersama yang belum diatur, lebih baik, atau berjalan di luar undang-undang yang berlaku; dan

---

<sup>65</sup> <https://eprints.umm.ac.id/70825/3/BAB%20II%20PISAH%281%29.pdf>, diakses pada 26 September 2023, Pukul 13.00 Wib.



- 5) membantu pengusaha dalam membuat rencana anggaran untuk pekerja atau buruh (*labour cost*) sesuai dengan hari kerja yang disepakati dalam PKB.<sup>66</sup>

### 3. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Perusahaan

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst (CAO)*, telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Perjanjian Kerja Bersama dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, juga telah diatur dan ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial.<sup>67</sup>

Perjanjian kerja bersama juga merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Suatu hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja melahirkan sebuah perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerjalah yang disebut dengan hubungan kerja, untuk sahnya suatu perjanjian yang menciptakan hubungan kerja dapat di lihat dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:

---

<sup>66</sup> Kandara law, “Kenali Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bagi Perusahaan” diakses melalui <https://kandaralaw.com/perjanjian-kerja-bersama-pkb/> pada 23 September 2023, pukul 11.00 Wib.

<sup>67</sup> Muhammad Holy One N. Singadimedja, “Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Industrial” karya ilmiah diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/296572-kedudukan-perjanjian-bersama-pb-terhadap-fa394bf3.pdf> pada 21 September 2023, pukul 21.00 Wib.

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Apabila hubungan kerja tidak terjalin seperti perjanjian yang telah di sepakati maka akan menimbulkan suatu bentuk perselisian antara pekerja dengan pengusaha, adapun perselisihan ini dapat berakibat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UUKK, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat sahnya perjanjian kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam pembuatan perjanjian kerja adalah subjek hukum dalam hubunga kerja, dan objek dalam pembuatan perjanjia kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.<sup>68</sup>

Undang- Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan memberikan pengertian yang jelas tentang perjanjian ini. Hanya saja penyebutan namanya belum ada keseragaman. Ada yang menamakannya perjanjian kerja bersama, perjanjian perburuhan kolektif, persetujuan perburuhan dan ada juga yang menamakannya syarat-syarat kerja dan oleh konsepsi hubungan industrial pancasila menyebutnya dengan kesepakatan kerja bersama (KKB).<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 41.

<sup>69</sup> Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 67.

Berkaitan dengan Perjanjian kerja bersama, ini di atur dalam BAB XI bagian ketiga Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama dalam UUKK telah mencabut berlakunya Undang- Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan.

Perjanjian kerja bersama lebih sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, sedangkan perjanjian perburuhan belum mengatur lebih dari satu serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan.

Kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.<sup>70</sup>

Pembuatan kesepakatan kerja bersama harus berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian adanya perbedaan kepentingan diantara pihak-pihak agar berunding bersama membuat kesepakatan kerja bersama sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua pihak, dan sesuai dengan asas perjanjian, maka kepada pihak-pihak di berikan keleluasan/kebebasan untuk menetapkan persetujuan mengenai apa saja yang dikehendakinya sepanjang tidak bertentangan dengan:

- a. Hukum/ketentuan;

---

<sup>70</sup> Thoga M. Sitorus. 2007. *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*. Medan : Bina Media Perintis, halaman 34.

- b. Ketertiban umum ;
- c. Kesusilaan ;
- d. Tidak boleh diskriminasi, baik berdasarkan agama, golongan, warga negara/bangsa maupun keyakinan politik atau keanggotaan dari suatu perkumpulan tertentu.

Menurut Pasal 1 Angka 21 UUKK 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 ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pembuatan perjanjian kerja sama dipihak pekerja/buruh selalu ada kolektivitas. Maksud sernula mengadakan perjanjian kerja bersama secara kolektivitas adalah untuk memengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja/serikat buruh. Demikian, adanya perjanjian kerja bersama berkaitan dengan pergerakan serikat pekerja/serikat buruh.<sup>71</sup>

Lebih lanjut, di dalam perjanjian kerja, pekerja/buruh berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang perintah. Akibatnya, segala-galanya pengusaha yang menentukan. Dala hal pekerja/buruh ingin memperbaiki nasibnya keningkat hidup yang lebih baik, harus disalurkan melalui serikat pekerja/buruh.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Razika Azmila, Skripsi “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” halaman 32.

<sup>72</sup> *Ibid.*,

Perjanjian kerja bersama dalam perusahaan memiliki fungsi untuk Memudahkan pekerja/buruh untuk membuat perjanjian kerja sebelum adanya lembaga perjanjian kerja bersama, pekerja/buruh pada waktu membuat perjanjian kerja harus merumuskan dan menentukan sendiri hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dengan pengusaha.<sup>73</sup> Dengan adanya lembaga perjanjian kerja bersama yang merupakan pedoman dan peraturan induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha yang menyangkut kedudukan hukum pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/buruh, maka serikat pekerja/buruh akan mudah membuat perjanjian kerja, meskipun sederhana, kedudukan hukumnya telah terjamin dalam hubungan kerja yang timbul oleh perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa pekerja/buruh pada umumnya buta akan hukum untuk membuat perjanjian kerja, sehingga dengan adanya perjanjian kerja bersama, kedudukan pekerja/buruh secara yuridis dapat dipertanggung jawabkan.

Sebagai jalan keluar atau *way-out* dalam hal perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur hal-hal yang baru atau menunjukkan kelemahan-kelemahan di bidang tertentu. Dalam peraturan perundangundangan ketenagakerjaan belum mengatur selengkapnya atau kalau sudah mengatur keseluruhan, ternyata terbelakang dari kemajuan masyarakat, dengan demikian masyarakat perjanjian kerja bersama dapat melengkapi atau mengaturnya.

Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/ buruh demi kelangsungan usaha bagi perusahaan.Merupakan partisipasi pekerja/buruh dalam

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan bapak David Hardi selaku Personalia di PT Kirana Sapta pada 20 Agustus 2023 pukul 14.00 Wib.

penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>74</sup>

Manfaat perjanjian kerja bersama dalam perusahaan dapat untuk:

- a. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing
- b. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi atau peningkatan usaha.
- c. Membantu ketenagan kerja dan mendorong semangat para pekerja/buruh sehingga lebih temun, rajin, dan produktif dalam bekerja 4. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerjabersama.
- d. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.<sup>75</sup>

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst (CAO)*, telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan

---

<sup>74</sup> F.X. Djumaldji. 2005. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 71

<sup>75</sup> [https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1322/5/108400185\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1322/5/108400185_file5.pdf) diakses pada 21 September 2023 pukul 00.21 Wib.

dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam KUHPerdata Pasal 160<sup>1n</sup> disebutkan bahwa, “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja”<sup>76</sup>

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135. Pasal 1 angka 21 UUKK mendefinisikan perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari definisi tersebut, syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja pada perusahaan.

Pasal 1313 KUHPerdata, menjelaskan bahwa “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih“. Dalam suatu kontrak perjanjian terdapat banyak perikatanperikatan berwujud klausula yang disusun dalam pasal-pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausulaklausula tersebut saling berhubungan satu sama lain yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian.

---

<sup>76</sup> Muhammad Holy One N. Singadimedja, *Op.Cit.*,

Menurut hukum perjanjian, kebebasan kedua pihak dalam melakukan perjanjian, harus terlebih dahulu dicapai melalui suatu proses negosiasi sebelum masuk pada kesepakatan yang mengikat. Lebih lanjut, dalam Pasal 1233 KUHPerdara, dijelaskan bahwa “Perikatan lahir karena persetujuan dan atau karena Undang-undang”. Kaidah hukum pasal tersebut di atas ditegaskan bahwa perikatan tersebut lahir sebagai konsekuensi hukum dari apa yang telah diperjanjikan, apa yang diperjanjikan tersebut, dapat dipertegas dalam Pasal 1234 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”

Sebagai suatu perjanjian, Perjanjian Kerja Bersama di dalam klausula-klausula yang dituangkan harus merupakan perwujudan perundingan dua pihak, yaitu serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Berkaitan dengan hal ini Pasal 116 ayat (2) UUKK menegaskan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah. Formalitas Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 116 ayat (3) UUKK

Pasal 1 angka 17 UUKK mendefinisikan serikat pekerja/buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja,



serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggotaanggotanya. Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.<sup>77</sup>

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja agar dapat berperan serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 119 UUKK yang mensyaratkan sebagai berikut:

- 1) Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan dengan pengusaha jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

---

<sup>77</sup> Ruben L., *Op.Cit.*, halaman 117-118.

3) Jika dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai, serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2).

Persyaratan untuk pemungutan suara sebagaimana yang diatur pada Pasal 119 Ayat (2) UUKK diselenggarakan oleh panitia yang ditunjuk oleh wakil pekerja dan pengurus serikat pekerja dengan disaksikan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang tenaga kerja dan juga oleh pengusaha. Prosedur itu diatur pada Pasal 122 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) UUKK diselenggarakan oleh panitia yang terdiri wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.<sup>78</sup>

Ketentuan pada Pasal 119 UUKK berlaku jika hanya terdapat satu serikat pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Pasal 120 UUKK sebagai berikut:

a) Jika di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

---

<sup>78</sup> *Ibid.*, halaman 199.

- b) Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha
- c) Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Seorang karyawan perusahaan, secara otentik adalah anggota serikat pekerja jika karyawan tersebut memiliki kartu tanda anggota serikat pekerja. Kartu tanda anggota ini berfungsi sebagai identitas dan bukti bahwa karyawan yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja. Hal ini diatur pada Pasal 121 UUKK yang mengatur bahwa keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.<sup>79</sup>

Mengenai masa berlaku suatu perjanjian kerja bersama, perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja diatur pada pasal 123 UUKK Mengenai berlakunya perjanjian kerja bersama dan juga persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian kerja bersama menjadi berlaku secara sah diatur dalam Pasal 132 UUKK. Dengan disepakatinya perjanjian kerja bersama antara pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang

---

<sup>79</sup> Jimmy Joses Sembiring. 2009. *Legal Officer: Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan, & masalah Hukum di Perusahaan*. Jakarta: Visimedia, halaman 53.

harus dipenuhi, sebagaimana yang tercantum pada Pasal 126 Ayat (1) dan Ayat (2) UUKK.

Sementara itu, jika ada hal-hal yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, tetapi diatur pada perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam Pasal 128 UUKK yang menyatakan bahwa jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Lebih lanjut, dalam hal ini penulis menganalisa Kedudukan perjanjian kerja bersama pada PT Kirana Sapta. PT Kirana Sapta merupakan PT Kirana Sapta merupakan anak perusahaan dari Kirana Megatara Group adalah perusahaan kelas dunia yang bergerak dibidang pengelolaan karet remah yang memiliki pangsa pasar terbesar di Indonesia. Pabrik ini beroperasi mulai 1996. Kirana Sapta , yang memiliki kode perdagangan SFF, menyerap bokar dari pedagang karet dan petani karet di daerah Sumatera Utara. Kedudukan Serikat Pekerja di PT kirana sapta merupakan salah satu lembaga utama yang berperan dan berfungsi sebagai mitra pengusaha. Kedudukan perjanjian bersama dalam penelitian ini ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial. Hubungan industrial melibatkan para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada

nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>80</sup>

## **B. Peran Serikat Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Bersama**

### **1. Kedudukan serikat pekerja**

Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.<sup>81</sup> UUKK menyebutkan bahwa dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat 1). Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (Pasal 120 ayat 2).

Kedudukan serikat pekerja/buruh dalam mewakili para pekerja untuk melakukan perundingan tampak terhambat dengan adanya ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Jumlah yang ditentukan pada bunyi pasal tersebut memberikan dampak dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama. Dengan kata lain, aspirasi dari anggotanya tidak dapat tersampaikan dengan baik

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan bapak David Hardi selaku Personalia di PT Kirana Sapta pada 20 Agustus 2023 pukul 14.00 Wib.

<sup>81</sup> Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum. Ketenagakerjaan Indonesia*. ed.revisi. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 43.

dan serikat pekerja tidak dapat memperjuangkan hak serta kepentingan sebagaimana mestinya.<sup>82</sup>

## **2. Peran Serikat Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Bersama**

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan seseorang dalam struktur sosial karena kedudukannya melakukan suatu tindakan atau gerak perubahan yang dinamis, dimana dari pola tindakan tersebut mengakibatkan terjadinya suatu hal atau peristiwa.<sup>83</sup>

Peran didefinisikan dari masing – masing pakar diantaranya peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam sebuah organisasi mempunyai peran, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran beprilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan

Penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa peran dalah suatu pola sikap, nilai dan tujuan yang diharapkan dari seseorang yang berdasarkan posisinya dimasyarakat. Sementara posisis tersebut merupakan identifikasi dari status atau tempat seseorang dalam suatu sistem sosial dan merupakan perwujudan dan

---

<sup>82</sup> Anak Agung Istri Widya Prabaran dan I Gusti Ngurah Wairocana, “Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Melakukan Perundingan Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama” diakses melalui [file:///C:/Users/acer/Downloads/40329-1033-81848-1-10-20180628%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/40329-1033-81848-1-10-20180628%20(1).pdf), halaman 10 pada 24 September 2023.

<sup>83</sup> Jainudin Abdullah, dkk, “Peran Pemerintah Desa Dalam Memperkuat Interaksi Sosial Pada Pemerintah Desa Kuntum Mekar Halmahera Utara” *Jurnal Geocivic*, Vol 4, Nomor 2, Tahun 2001, halaman 49.

aktualisasi diri. Peran juga diartikan sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan oleh lingkungan sosial berhubungan dengan fungsi individu dalam kelompok sosial

Pembukaan Undang-undang 1945 salah satunya menyebutkan negara melindungi segenap bangsa dan negara. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 27 ayat (1) yaitu segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian juga Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja / buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.

Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh menyatakan yang dimaksud dengan serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan

bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>84</sup>

Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh terbagi menjadi dua yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan. Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh Pekerja/buruh Semakin disadarinya pentingnya serikat buruh untuk mendukung perbaikan kehidupan buruh menumbuhkan niat yang kuat pada para pejuang perburuhan untuk memastikan bahwa pemerintahan di negara-negara di dunia tidak menghalang-halangi munculnya serikat buruh dalam bentuk apa pun. Oleh karena itu, penyediaan pranata hukum bagi terbentuknya serikat buruh merupakan hal yang amat mendesak. Hal ini pulalah yang menjadi salah satu alasan lahirnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.<sup>85</sup>

Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial ; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama

---

<sup>84</sup> Yuhari Robingu, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" *Jurnal Perspektif* Vol. X No.1 Tahun 2005, halaman 50.

<sup>85</sup> Abdul Rachmad Budiono, "Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional" *Jurnal Konstitusi, Volume 13, Nomor 4, Tahun 2016*, halaman 795.



bipartit ; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja ; dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

<sup>86</sup>Peranan serikat pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang terakhir adalah sebagai pihak yang menanda tangani draft perjanjian kerja bersama yang telah disepakati. Penanda tangan ini merupakan salah satu syarat minimal sebuah PKB sebagaimana diatur dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang berbunyi : “PKB sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh paada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
- d. Hak dan kewajiban pengusaha
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB
- g. Tanda tangan para pihak pembuat PKB

Lebih lanjut, dalam proses pembentukan PKB sebagaimana yang diatur di dalam Permenakertrans No. 16 tahun 2011 bahwa SP sangat berperan aktif dalam merumuskan PKB dengan memuat tentang pertanggungjawaban SP. Peranan SP juga dibuktikan dengan keterlibatan dari SP memuat tentang para pihak yang bertanggung jawab dalam perumusan PKB. Didalam perundingan pembuatan PKB

---

<sup>86</sup> Djoko Heroe Soewono, diakses melalui <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-7-Peran-Serikat-Pekerja-Jurnal-Edisi-Pebruari-Mei-2009-Issn-No.-0216-4116-By-Unik-Kadiri.pdf> pada 21 September 2023 pukul 23.00 Wib.

tentulah terjadi negoisasi yang rumit dan tarik ulur yang panjang karena ada faktor kepentingan dari kedua belah pihak yang saling bertentangan.

Kepentingan pengusaha adalah bagaimana memajukan perusahaan dengan melakukan prinsip ekonomi yaitu mengeluarkan modal sekecil-kecilnya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara misalnya pemberian upah murah, jam kerja yang berlebih dari ketentuan Undang-Undang tidak mengikutkan pekerja dalam program jaminan sosila tenaga kerja, tidak memberikan cuti tahunan, tidak membayar upah lembur dan ketentuan yang memberikan perlindungan kepada pekerja. Peranan ini diharapkan terus dapat diberikan oleh SP dengan tetap memperhatikan kondisi perusahaan dan menjamin terlaksananya produktivitas kerja yang memberikan keuntungan bagi perusahaan berdampak pada kesejahteraan bagi pekerja dengan terwujudnya PKB sebagai bagian dari Hubungan Industrial Pancasila Ideal sebagaimana yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945.<sup>87</sup>

Pada Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh menegaskan bahwa setiap pekerja berhak dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh, dan berdasar Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 I Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, menentukan serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

---

<sup>87</sup> Surya Nita Dan Joko Susilo, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha" *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Vol. 6, No. 2, Tahun 2020, halaman 149-151.

Pada Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menegaskan, untuk mencapai tujuannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja mempunyai fungsi:

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

### **C. Akibat Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Bergabung Serikat Pekerja Atas Perjanjian Kerja**

#### **1. Landasan Hukum Perjanjian dalam Hubungan Kerja**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1313 menjelaskan bahwa “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Sedangkan menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang

berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji janji kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>88</sup>

Pasal 1234 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.” Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi perselisihan.<sup>89</sup>

## **2. Akibat Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Bergabung Serikat Pekerja Atas Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst* (CAO), telah dikenal dalam hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

---

<sup>88</sup> Muhammad Holy One N. Singadimedja, *Op.Cit.*,

<sup>89</sup> *Ibid.*,

<sup>90</sup>Dalam KUHPerduta Pasal 1601 n disebutkan “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seseorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.<sup>2</sup> Salah satu hal yang menjadi pilar penting dalam hubungan industrial, adalah keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dasar hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dimana mereka bekerja.<sup>91</sup>

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135. Pasal 1 angka 21 UUKK tentang Ketenagakerjaan dijelaskan 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.”<sup>92</sup>

Penjelasan dari definisi di atas tersebut dapat diuraikan bahwa Perjanjian Kerja bersama (PKB) terdapat tiga klausula inti yang dapat memberikan pandangan tentang Perjanjian Kerja Bersama yaitu sumber perikatan, subyek dan isi dari Perjanjian Kerja bersama itu sendiri.

---

<sup>90</sup> Ulung Yhohasta, “Tesis: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Pt. Telkom.Tbk Devisi Regional Iv Semarang” Tahun 2009.

<sup>91</sup> Muhammad Holy One N. Singadimedja, *Op.Cit.*,

<sup>92</sup> Ulung Yhohasta, *Op.Cit.*,

Pada klausula inti yang kedua dari Perjanjian Kerja Bersama adalah berbicara tentang subyek atau pihak-pihak yang membuat perjanjian Kerja Bersama tersebut. Mengacu pada Pasal 1315 BW, pada hakikatnya suatu perjanjian baru bisa dibuat oleh dua pihak atau lebih karena dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa “Tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri”. Maka dari itu suatu janji merupakan penetapan antara dua pihak paling sediktnya, dalam hal lain secara implisit pasal ini menerangkan bahwa seseorang yang membuat perjanjian tidak dapat mengatasnamakan orang lain, dalam arti yang menanggung kewajiban dan yang memperoleh hak dari perjanjian itu hanya pihak yang melakukan perjanjian itu saja.<sup>93</sup>

Perjanjian kerja bersama dalam Pasal 124 UUKK mensyaratkan paling sedikit harus memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja atau buruh;
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
4. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Pasal 118 UUKK ditentukan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat dan terdapat satu perjanjian kerja bersama yang mengikat bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.

---

<sup>93</sup> Ahmad Miru dan Sakka Pati. 2008. *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 65.

Hukum ketenagakerjaan yang diterapkan ke dalam UUKK mempunyai dua aspek hukum di dalamnya yaitu aspek hukum publik dan aspek hukum privat. Dalam aspek hukum publiknya dapat dilihat dengan adanya intervensi pemerintah. Aspek hukum privatnya ditunjukkan dengan adanya kebebasan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan untuk membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>94</sup>

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.

Intervensi pemerintah dalam perburuhan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antar buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat hukum publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.

---

<sup>94</sup> Donny Sigit Pamungkas, *Op.Cit.*, halaman 243.

2. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum.<sup>95</sup>

Sedangkan aspek hukum privatnya adalah salah satunya dengan adanya suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana setiap perusahaan memiliki PKB yang berbeda-beda sesuai dengan kehendak pihak-pihak dalam suatu perusahaan masing-masing. Suatu hubungan hukum privat tentulah harus memuat asas-asas yang telah ada dan berlaku menjadi suatu kebiasaan dalam hukum perdata yang diatur dalam BW, terutama yang berkaitan dengan perjanjian dalam hal ini, seperti asas *konsensualisme*, asas *pacta sunt servanda*, asas *privity of contract*.

Perjanjian kerja bersama merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha atau beberapa pengusaha dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja bukan secara individu oleh pekerja, namun fungsi dari Perjanjian kerja bersama itu sendiri adalah untuk pekerja. Perjanjian perburuhan, bukanlah suatu perjanjian kerja sama atau perjanjian kerja kolektif. Pertama, bukan perjanjian kerja, yaitu perjanjian mengenai pekerjaan. Kedua, bukan perjanjian bersama atau kolektif, yaitu semua pekerja bersama-sama atau oleh semua pekerja secara kolektif. Karena perjanjian perburuhan itu adalah hasil perundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan pekerja dan majikan.<sup>96</sup>

Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu aspek hukum privat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perjanjian

---

<sup>95</sup> *Ibid.*, halaman 244.

<sup>96</sup> Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Airlangga University Press, Surabaya, halaman 27.



Kerja Bersama itu seharusnya mengikat hanya pada pihak-pihak yang membuatnya saja. Hal ini terkait salah satu asas yang ada dalam hukum perdata yaitu asas *privity of contract* yang terdapat dalam pasal 1340 ayat 1 KUH Perdata yaitu “Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya”, ruang lingkup perjanjian hanya terbatas bagi para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Hal ini juga ditegaskan dengan keberadaan Pasal 1315 yang menyatakan bahwa pihak yang membuat perjanjian tidak dapat membuat perjanjian selain untuk dirinya sendiri.<sup>97</sup>

Lebih lanjut, Lalu pihak-pihak tersebut siapa sajakah yang tidak terikat dan yang terikat pada Perjanjian Kerja Bersama. Pihak-pihak yang terikat dalam Perjanjian Kerja Bersama ialah pastinya pengusaha itu sendiri dan juga Serikat Pekerja yang membuat Perjanjian Kerja Bersama tersebut, karena dimungkinkan dalam suatu perusahaan ada lebih dari satu serikat pekerja, namun hanya serikat pekerja yang mempunyai anggota lebih dari setengah keseluruhan dari jumlah pekerja di perusahaan tersebutlah yang dapat mewakili membuat Perjanjian Kerja Bersama. Serikat pekerja tersebut hanyalah sebagai wadahnya.

Berkaitan dengan itu, namun yang sebenarnya dituju untuk terikat adalah pekerja-pekerja yang terdaftar sebagai anggota serikat pekerja tersebut karena secara otomatis serikat pekerja yang membuat Perjanjian Kerja Bersama bersama dengan pengusaha tidak lain adalah pekerjapekerja yang tegabung dalam serikat pekerja tersebut. Lalu pihak-pihak mana saja yang tidak terikat, pihak-pihak yang

---

<sup>97</sup> Aprina Chintya dan Iiz Zuliantini, “Implementasi Asas Hukum Pacta Sunt Survanda Dalam Akad Murabahah Di Bmt Amanah Marga Tiga Lampung Timur”, *Jurnal Mahkamah*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2018, halaman 67.

tidak terikat dalam Perjanjian Kerja Bersama ialah pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja yang membuat Perjanjian Kerja Bersama tersebut bersama dengan pengusaha, serikat pekerja minoritas yaitu serikat pekerja lain dalam suatu perusahaan yang mempunyai anggota tidak lebih dari setengah jumlah keseluruhan pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut atau yang lebih sedikit jumlah anggotanya dibandingkan dengan serikat pekerja lain yang ada dalam satu perusahaan tersebut beserta anggotanya juga tidak dapat terikat dalam PKB yang dibuat oleh serikat pekerja lain yang membuatnya, dan juga pekerja yang independen yaitu pekerja yang menggunakan haknya untuk tidak ikut serikat pekerja manapun.

Salah satu alasan pekerja yang tidak ikut serikat pekerja manapun ialah adanya beban biaya yang harus dikeluarkan sebagai iuran bulanan jika menjadi anggota serikat pekerja<sup>98</sup>. Perjanjian Kerja Bersama yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka kita akan menemui keganjilan dalam salah satu pasal yang berbicara ketentuan tentang suatu Perjanjian Kerja Bersama.

Keganjilan itu terdapat dalam Pasal 118 yang berbunyi “Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan”, dalam ketentuan pasal tersebut menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di suatu perusahaan. Sedangkan kita mengetahui bahwa tidak semua pekerja

---

<sup>98</sup> Wawancara dengan bapak Alfahri Yusuf selaku anggota Serikat Pekerja di PT Kirana Sapta pada 20 Agustus 2023 pukul 14.00 Wib.

atau buruh menggunakan haknya untuk berkehendak menjadi anggota serikat pekerja di dalam perusahaan. Bukankah Perjanjian Kerja Bersama itu merupakan suatu perjanjian, sedangkan sesuatu perjanjian adalah merupakan hal yang diatur dalam hukum perdata karena sifatnya yang merupakan hukum privat yang mempunyai asas *privity of contract* di mana hanya pihak-pihak yang membuatnya sajalah yang dapat terikat oleh suatu perjanjian tersebut.

Lebih lanjut, namun dengan adanya Pasal 118 tersebut Perjanjian Kerja Bersama yang sebenarnya berkarakter hukum privat seakan menyalahi asas *privity of contract*, dari hal tersebut maka timbullah konsep tentang keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama bagi pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, mengingat pekerja tersebut bukanlah pihak yang ikut dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama, serta perbedaan dan persamaan hak-hak dan kewajiban pekerja tersebut dengan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja yang memang sudah sewajarnya terikat dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut karena mereka merupakan pihak yang ikut membuat Perjanjian Kerja Bersama. Namun jika pekerja yang menjadi anggota Perjanjian Kerja Bersama ataupun yang tidak, sama-sama mendapatkan hak dan kewajiban yang sama seperti yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Donny Sigit Pamungkas, *Op.Cit.*, halaman 245.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penguaraian hasil penelitian serta telah dibahas dan dipaparkan, kesimpulan yang didapatkan :

1. Fungsi perjanjian bersama dalam penelitian ini ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial. Hubungan industrial melibatkan para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Serta terhadap peran serikat pekerja yaitu sebagai suatu wadah yang berwenang dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh dengan bertujuan yang bersifat sosial, guna kesejahteraan sosial keadilan sosial dan kemakmuran dan terhadap pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja dalam perusahaan maka hak dan kewajibannya sama seperti yang tergabung dalam serikat pekerja.
2. Peranan Serikat Pekerja dalam membentuk suatu perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai bentuk kebebasan hak asasi manusia menyampaikan pendapat dalam bekerja sebagaimana yang dilindungi UUD 1945, Bahwa SP sangat berperan aktif menciptakan hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan

memperhatikan hak-hak pengusaha memperoleh hasil kerja yang produktif dalam menghasilkan keuntungan perusahaan yang berdampak pada kesejahteraan pekerja di suatu perusahaan

3. Akibat Hukum bagi tenaga kerja yang tidak bergabung serikat pekerja atas perjanjian kerja, maka ketentuan Perjanjian Kerja Bersama pada Pasal 118 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dibenarkan dimungkinkan adanya penyimpangannya yang diatur dalam perkecualian Pasal 1340 BW yang tidak lain ialah merujuk pada Pasal 1317 BW yang membolehkan perjanjian yang dibuat mengikat pihak ketiga. Dalam hal ini pihak ketiga yang dimaksud adalah pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja.

## **B. Saran**

Setelah penulis menyimpulkan keseluruhan dari penjelasan bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan saran, antara lain :

1. Sebagai komponen penting dalam fungsi hukum pelaksanaan hubungan industrial, maka diperlukan kecakapan bagi kedua belah pihak ,baik dari pihak perusahaan dan pekerja agar memperhatikan hak dan kewajiban masing-masing pihak.
2. Diharapkan serikat pekerja berperan aktif sebagai pendamping serta peran pemerintah selaku mediator memberi makna positif dalam rangka penegakan hukum dalam hubungan kerja.

3. Diperlukan aturan yang secara eksplisit yang mengatur hak pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja terkait persamaan hak dengan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Hakim Siagian. 2020. *Hukum Perdata*. Medan: Pustaka Prima
- Abdul Hakim. 2014. *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdulkadir Muhammad. 2017. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet Ke-2, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ahmad Miru dan Sakka Pati. 2008. *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ajat Rukajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Bagus Sarnawa. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Lab Hukum UMY
- Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- F.X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika
- Halim dkk. 1997. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta:PT. Pradnya Paramita.
- Halim. Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU)*. Medan: CV.Pustaka Prima.
- . 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Iman Soepomo. 2003. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada

- Jimmy Joses Sembiring. 2009. *Legal Officer: Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan, & masalah Hukum di Perusahaan*. Jakarta: Visimedia
- Lalu Husni. 2002. *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- .. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo
- .. 2010. *Pengantar Hukum. Ketenagakerjaan Indonesia*. ed.revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- .. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers.
- Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Airlangga University Press, Surabaya
- Sam'un Jaja Raharja dan Ratih Purbasari, "Dasar Pola Pikir Kewirausahaan dan Wirausaha" *Modul*,
- Subekti. 1977, *Aneke Perjanjian*, Cet. II, Alumni Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*, Bandung: Alfabeta.
- .. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*, Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suteki dan Galang Taufani. 2020. *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Press.
- Thoga M. Sitorus. 2007. *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*. Medan : Bina Media Perintis
- Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainuddin Ali. 2021. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

## **B. Jurnal**

- Aprina Chintya dan Iiz Zuliantini, "Implementasi Asas Hukum Pacta Sunt Survanda Dalam Akad Murabahah Di Bmt Amanah Marga Tiga Lampung Timur", *Jurnal Mahkamah*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2018



- Agustina Ni Mad, dkk, “Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain” *Jurnal legal reasoning*, Vol.2, No.2 Tahun 2020
- Ardison Asri, “Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara–Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Volume 7 No. 1, Tahun 2016.
- Donny Sigit Pamungkas, “Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja” *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 13 Nomor 26 Tahun 2017
- Jainudin Abdullah, dkk, “Peran Pemerintah Desa Dalam Memperkuat Interaksi Sosial Pada Pemerintah Desa Kuntum Mekar Halmahera Utara” *Jurnal Geocivic*, Vol 4, Nomor 2, Tahun 2001
- Nikmah Dalimunthe, dkk, “Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan” *Jurnal Riset Akutansi*, Vol.1, No.3 Tahun 2023
- Rachmad Abduh, “Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota” *Jurnal Kajian Hukum : Iuris Studia*, Volume 3 Nomor 1, Tahun 2022.
- Razika Azmila, Skripsi “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Ditinjau Dari UUKKTentang Ketenagakerjaan”
- Refly R. Umbas, “Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan” *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II, No. 3, Tahun 2014
- Ruben L. Situmorang, “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari UUKKTentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Lex Privatum*, Vol.I,No.1 Tahun 2013
- Suhartoyo, “Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh” *Jurnal Hukum Administrasi & Pemerintahan*, Vol. 1 Edisi 4 Tahun 2018

Ulung Yhohasta, “Tesis: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Pt. Telkom.Tbk Devisi Regional Iv Semarang” Tahun 2009.

Surya Nita Dan Joko Susilo, “Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha” *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Vol. 6, No. 2, Tahun 2020

Yuhari Robingu, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” *Jurnal Perspektif* Vol. X No.1 Tahun 2005

### **C. Peraturan Perundang-undangan**

Kitab Undang-undang Perdata, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

### **D. Internet**

Anak Agung Istri Widya Prabaran dan I Gusti Ngurah Wairocana, “Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh Dalam Melakukan Perundingan Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama” diakses melalui [file:///C:/Users/acer/Downloads/40329-1033-81848-1-10-20180628%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/40329-1033-81848-1-10-20180628%20(1).pdf), halaman 10 pada 24 September 2023.

Budiarti Indah, 2012, “Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh”. diunduh pada 22 Agustus 2023 pukul 13:51 WIB. melalui:<https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-danperjanjian-kerja-bersama.pdf>

Diakses melalui: <https://e-journal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf> pada 21 September 2023 pukul 23.12 Wib.

Djoko Heroe Soewono, diakses melalui <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-7-Peran-Serikat-Pekerja-Jurnal-Edisi-Pebruari-Mei-2009-Issn-No.-0216-4116-By-Unik-Kadiri.pdf> pada 21 September 2023 pukul 23.00 Wib.

[https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB\\_I.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB_I.pdf) diakses pada 21 September 01.00 Wib.

<https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf> diakses pada 21 September 2023 pukul 22.11 Wib.

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1322/5/108400185\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1322/5/108400185_file5.pdf) diakses pada 21 September 2023 pukul 00.21 Wib.

Kandara law, “Kenali Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bagi Perusahaan” diakses melalui <https://kandaralaw.com/perjanjian-kerja-bersama-pkb/> pada 23 September 2023, pukul 11.00 Wib.

Muhammad Holy One N. Singadimedja, “Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Industrial” karya ilmiah diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/296572-kedudukan-perjanjian-bersama-pb-terhadap-fa394bf3.pdf> pada 21 September 2023, pukul 21.00 Wib.

PKWT diakses melalui [https://halohubungankerja.kemnaker.go.id/pkwt\\_faq.php](https://halohubungankerja.kemnaker.go.id/pkwt_faq.php), pada 26 September 2023, Pukul 12.00 Wib.

Ridita Aulia dan I Made Mahartayasa, “Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhi Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja” diakses melalui <file:///C:/Users/acer/Downloads/40508-1033-82323-1-10-20180703.pdf> pada 21 September 2023. Pukul 22.00 Wib.

yusuf Fachrurroz, “Perlunya Perusahaan Membuat Peraturan Perusahaan” diakses melalui : <https://theypartnership.com> pada 23 Agustus Pukul 10 Wib.

<https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/serikat-pekerja.pdf>, diakses pada 25 September 2023. Pukul 10. 00. Wib.

<https://eprints.umm.ac.id/70825/3/BAB%20II%20PISAH%281%29.pdf>, diakses pada 26 September 2023, Pukul 13.00 Wib.

<https://eprints.ums.ac.id/67854/3/BAB%20I.pdf>, diakses pada 26 September 2023 pukul 21.00 Wib.

#### **E. Wawancara**

Wawancara dengan Bapak Alfahri Yusuf selaku anggota serikat Pekerja di PT Kirana Sapta

Wawancara dengan Bapak David Hardi selaku Personalia di PT Kirana Sapta

## **PEDOMAN WAWANCARA**

Pada PT Kirana Sapta memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 294 karyawan , 95% dari karyawan tersebut bergabung dalam anggota serikat pekerja. PT Kirana Sapta merupakan anak perusahaan dari Kirana Megatara Group adalah perusahaan kelas dunia yang bergerak dibidang pengelolaan karet remah yang memiliki pangsa pasar terbesar di Indonesia. Pabrik ini beroperasi mulai 1996. Kirana Sapta , yang memiliki kode perdagangan SFF, menyerap bokar dari pedagang karet dan petani karet di daerah Sumatera Utara. Kedudukan Serikat Pekerja di PT kirana sapta merupakan salah satu lembaga utama yang berperan dan berfungsi sebagai mitra pengusaha. Kedudukan serikat pekerja dan yang tidak tergabung dalam anggota serikat pekerja sama karena sebagian dari karyawan di PT Kirana Sapta tersebut sudah bergabung dalam anggota serikat pekerja , anggota yang belum menjadi anggota serikat pekerja di PT Kirana Sapta tersebut hanyalah karyawan yang baru bergabung dalam PT Kirana Sapta tersebut. Peran Serikat pekerja yang ada di PT Kirana Sapta tersebut untuk menampung aspirasi dari pekerja lain yang bergabung dalam serikat pekerja / untuk menjadi perwakilan untuk pekerja jika ada hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi. Serikat pekerja juga bertugas untuk memperhatikan karyawannya dari segi kesehatan dan bantuan. Resiko ataupun akibat bagi pekerja yang tidak bergabung dalam Serikat Pekerja dalam PT tersebut tidak ada resiko ataupun akibat karena didalam PT tersebut semua pekerja/karyawan wajib mendaftar sebagai anggota serikat pekerja.

Kedudukan PKB dalam PT kirana Sapta tersebut pada saat penentuan PKB aturan membuat serikat pekerja dan pekerja serikat juga menyetujui PKB tersebut. Peran Serikat pekerja dalam menangani jika terjadi PHK serikat pekerja mengikuti aturan jika tidak sesuai dengan peraturan pada PT ataupun itu sudah menjadi keputusan dari PT tersebut maka serikat pekerja juga tidak bisa berbuat selain mengikuti keputusan dari PT Kirana Sapta Tersebut.

Hasil wawancara tersebut bersama dengan bapak David Hardi selaku Personalia di PT Kirana Sapta.