

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu Negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisah-pisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja.<sup>1</sup>

Faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan Nasional di Negara kita Republik Indonesia. Bahkan merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.<sup>2</sup> Peran serta tenaga kerja sangat diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berperan serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat.

---

<sup>1</sup> Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja* (Bandung : Armico, 1983), hlm.9.

<sup>2</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2006), hlm.1.

Sebagai seorang warga Negara yang melakukan pekerjaan tentunya mempunyai hak yang sama dalam hukum maupun menikmati manfaat secara ekonomis. Dimana Negara menjamin kepada warga negaranya untuk dapat berusaha dan mendapatkan penghidupan yang layak. Salah satu hal yang menjadi tujuan dan menjadi kewajiban Negara adalah memberikan penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Hal tersebut berarti bahwa Negara akan memberikan kesempatan kepada warga Negara untuk menikmati dan merasakan kemakmuran bagi hidupnya.

Dalam kondisi ekonomi Indonesia seperti ini, dunia usaha sebagai penyedia lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja semakin sulit untuk dapat menghidupi dirinya sendiri, apalagi mengembangkan diri. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pekerja (karyawan) sesuai dengan hak-haknya seperti yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan, terutama dalam upah atau gaji. Dipihak lain, karena kondisi ekonomi yang terpuruk meyebabkan harga-harga bahan kebutuhan hidup menjadi semakin naik, sehingga tenaga kerja memerlukan penghasilan yang besar untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Ada kecenderungan terjadi disharmonisasi antara perusahaan (pengusaha) dengan karyawannya (tenaga kerja) dan juga dengan lingkungannya.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : PT. Indeks, 2010), hlm.8.

Pengusaha memberikam kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun karena para pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi pekerja yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan. Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu berkisar pada masalah-masalah <sup>4</sup> :

- a. Pengupahan;
- b. Uang Pensiun.

Mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun meyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. <sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid*

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 205.

Pengaturan ketenagakerjaan yang baru dan konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>6</sup> Sedangkan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan-hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>7</sup> Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat dilihat dalam 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah.

---

<sup>6</sup> Sylvia Rahmadi, *Dasar-Dasar Hubungan Industrial Di Indonesia* (Jakarta: AALF Press, 2011), hlm.11.

<sup>7</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik* (Bandung: Alumni, 2011), hlm.30.

Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. <sup>8</sup>Sedangkan tujuan dari peraturan ini menurut Manulang ialah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. <sup>9</sup>Kemudian mengenai sifat hukum peraturan ini menurut Budiono membagi menjadi sifatnya yang imperative dan fakultatif. Bersifat imperative artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Bersifat fakultatif artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya. <sup>10</sup>

UU Ketenagakerjaan dalam operasionalnya tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran tersebut salah satunya adalah perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja. Dapat dilihat bahwa dibuatnya perjanjian kerja bersama adalah untuk mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama adalah merupakan perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja. Berdasarkan aturan normatif

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm.6.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm.7.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm.8.

itulah maka dalam implementasinya PT. Angkasa Pura II (Persero) menerapkan aturan yang ada dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama antara pihak manajemen dan serikat karyawan.

PT. Angkasa Pura II (Persero) yang berkedudukan di Tangerang, beralamat di Gedung 600, Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandar-udaraan dan pelayanan jasa terkait Bandar-udara di wilayah Indonesia Barat.<sup>11</sup> Didirikan berdasarkan perusahaan umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1984 tentang Perusahaan Umum (PERUM) Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng. Kemudian pada tanggal 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1986 tentang Perubahan Nama Perusahaan Umum (PERUM) Pelabuhan Udara Cengkareng Jakarta Menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Angkasa Pura II. Seiring dengan perjalanan perusahaan, pada tanggal 18 November 2008 Berdasarkan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, S.H, Sp.N Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Di dalam PT. Angkasa Pura II terdapat serikat pekerja yang dinamakan Sekarpura II, yang beralamat di Gedung 600 Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero), Bandar Udara Internasional Jakarta Soekarno Hatta Tangerang, yang

---

<sup>11</sup> Angkasa Pura II, "Sejarah Perusahaan" (On-Line), tersedia di [http://www.Angkasapura2.co.id/id/tentang sejarah.html](http://www.Angkasapura2.co.id/id/tentang%20sejarah.html) (25 September 2016).

telah tercatat di Departemen Tenaga Kerja RI Nomor KEP.415/M/BW/2000 tanggal 30 Juni 2000 dan pencatatan ulang pada Dinas Ketenagakerjaan dan Kependudukan Kota Tangerang berdasarkan surat Nomor 560/211-DKK/OP/KOTA-TNG/VIII/2003. Serikat pekerja mempunyai fungsi Kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha dan sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang lebih efektif dari pengusaha kepada para pekerja, dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam mengakomodasikan saran-saran mereka serta untuk membina para pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja, selain itu fungsi Sekarpura juga sebagai sarana penyampaian saran dari pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah dari pimpinan kepada para pekerja akan lebih efektif melalui serikat pekerja, karena serikat pekerja sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan yang realistis dan logis serta menyampaikan tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh direksi dan perusahaan. Kini perjuangan Sekarpura II telah menemukan formatnya pula dalam bentuk perundingan yang dinamakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara karyawan Perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) yang dalam hal ini diwakili secara sah oleh Serikat Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) yang

selanjutnya disebut Sekarpura II dengan perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero) yang selanjutnya disebut Angkasa Pura II, untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang serasi, aman, mantap, tenteram dan dinamis serta perwujudan ketenagakerjaan dan perbaikan kesejahteraan karyawan, kelangsungan usaha, kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak Sekarpura II dan Angkasa Pura II.

Tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Dengan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) dan Manajemen PT. Angkasa Pura II (Persero) yang mengatur siklus ketenagakerjaan di Angkasa Pura II mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Mengingat Perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul. Sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari PKB yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di PT. Angkasa Pura II (Persero). Perjanjian Kerja Bersama ini diharapkan dapat lebih menjamin kelancaran hubungan yang harmonis antara manajemen dan pekerja guna terciptanya serta terbiayanya ketenagakerjaan.

Pelaksanaan perjanjian kerja bersama dari tahun ke tahun berjalan dengan baik namun dalam perjalanannya masalah ada tetapi sifatnya tidak besar dan tidak terlalu signifikan sehingga dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak,



masalah yang ada tidak menjadi halangan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, seperti perbedaan pendapat mengenai konsep klausul yang akan dijadikan peraturan baru yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan tanpa terlebih dahulu disepakati oleh Sekarpura II kemudian saat menjelang diberlakukannya peraturan baru tersebut, pihak Angkasa Pura II baru membahas dengan pihak Sekarpura II sehingga terkadang menimbulkan perbedaan persepsi diantara kedua belak pihak. Tetapi hal tersebut tidak menimbulkan gangguan dalam hal pekerjaan karena komunikasi antara Sekarpura dengan manajemen Angkasa Pura II sudah cukup baik dalam mengatasi segala permasalahan yang ada. Selama ini permasalahan perjanjian kerja sama yang timbul masih dapat diatasi oleh manajemen Angkasa Pura II dan Sekarpura II melalui musyawarah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah tindakan para pihak (Pengusaha dan pekerja) apabila kenaikan gaji sebagaimana dimaksud dalam pasal 49 ayat 1 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Angkasa Pura II dengan Sekarpura II tidak sesuai dengan ketentuan pengupahan sebagaimana diatur dalam UMR Kota Tangerang?
2. Apakah Hak Pensiun Pekerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Angkasa Pura II telah sesuai dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 157 UU Ketenagakerjaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Untuk mengetahui upaya hukum yang akan dilakukan para pihak (Pengusaha dan pekerja) dalam mengatasi kenaikan gaji sebagaimana dimaksud dalam pasal 49 ayat 1 Perjanjian Kerja Bersama antara PT Angkasa Pura II dengan Sekarpura II apabila tidak sesuai dengan ketentuan pengupahan sebagaimana diatur pada UMP atau UMR Tangerang kota.
2. Untuk mengetahui Hak Pensiun Pekerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Angkasa Pura II telah sesuai dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 157 UU Ketenagakerjaan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis
  - a. Diharapkan penelitian dapat digunakan untuk memperkaya khsanah ilmu hukum khususnya tentang hukum ketenagakerjaan.
  - b. Menjadi bahan masukan atau bahan informasi untuk penelitian sejenis selanjutnya.

## 2. Kegunaan praktis

- a. Sebagai bahan masukan terhadap pengetahuan penulis sendiri dalam bidang hukum perjanjian khususnya menyangkut perjanjian kerja bersama dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja bersama dan dapat dijadikan masullan bagi serikat karyawan dan direktur utama PT Angkasa Pura II (persero) sebagai bahan pertimbangan menyempurnakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga kesejahteraan karyawan atau pekerja serta peningkatan produktivitas perusahaan dapat tercapai.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak-pihak terkait yaitu memberikan sumbangan atau masukan kepada PT Angkasa Pura II (persero) dan serikat karyawan PT Angkasa Pura II (persero) dalam menjalankan dan menerapkan Perjanjian Kerja Bersama.

### 1.5 Definisi Operasional

Berikut merupakan beberapa istilah yang digunakan penulis dalam pembahasan pada bab-bab berikut, antara lain :

- a. SEKARPURA II adalah Serikat Pekerja PT Angkasa Pura II (Persero) yang terdaftar/tercatat di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

- b. Anggota SEKARPURA II adalah Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) yang memenuhi persyaratan organisasi, dan telah mendaftarkan diri menjadi anggota SEKARPURA II;
- c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian hasil perundingan antara PT Angkasa Pura I dengan Sekarpura II dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
- d. Serikat Pekerja /Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh 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.<sup>12</sup>
- e. Karyawan Perusahaan adalah seseorang yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh Perusahaan, diangkat oleh Direksi dan diserahi tugas dalam suatu jabatan di Perusahaan atau diserahi tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diberikan penghasilan sesuai peraturan yang berlaku di lingkungan Perusahaan;
- f. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, kewajiban, tanggung jawab dan wewenang serta hak karyawan dalam Perusahaan, dengan jenis jabatan manajerial, administrasi atau profesi;

---

<sup>12</sup> Keputusan Presiden tentang Dana Pengupahan, Kepres No. 107, LN 2003, ps1.1 ayat 2.

- g. Penghasilan adalah hak yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan, dalam bentuk uang sebagai imbalan atau balas jasa, dengan didasarkan pada golongan pendidikan, kelas jabatan dan prestasi kerja, berupa gaji dasar dan insentif prestasi.
- h. Gaji Dasar adalah salah satu komponen penghasilan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan golongan pendidikan yang telah diakui Perusahaan;
- i. Pendidikan Formal adalah kegiatan peningkatan ilmu pengetahuan yang ditempuh pada lembaga yang menyelenggarakan pendidikan secara terstruktur dengan kurikulum yang baku dan mendapat legalisasi serta akreditasi dari Departemen Pendidikan Nasional;
- j. Jaminan Hari Tua adalah jaminan kesejahteraan, yang diberikan secara berkala dan sekaligus oleh Perusahaan kepada karyawan atau keluarganya yang berhak, pada saat pemutusan hubungan kerja;
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara Perusahaan dengan karyawan, yang disebabkan karena pensiun atau hal lain, baik yang bersifat sementara maupun tetap;

## 1.6 Metodologi Penelitian

Untuk dapat menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Metode penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan dimana dengan tujuan tersebut digunakan langkah-langkah apa yang sebenarnya dipakai, sehingga tujuan tersebut dapat dicapai. Berkaitan dengan penyusunan laporan ini, metode yang digunakan adalah suatu cara untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan dengan mengadakan penelitian serta pengumpulan data-data. Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya.<sup>13</sup>

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh Penulis, maka metode yang dipilih oleh penulis adalah pendekatan normatif. Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Tahapan pertama penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum

---

<sup>13</sup> Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* ( Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2005.) hlm.5.

obyektif (norma hukum), yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum. Tahapan kedua penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum subjektif (hak dan kewajiban).

## 2. Sumber Bahan Hukum

- a. Bahan hukum primer meliputi : Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Bahan hukum sekunder meliputi : Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program dana pensiun

## 3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

### a. Data primer

Metode wawancara merupakan metode untuk mengumpulkan data primer. Wawancara ini dilakukan dengan mengunjungi langsung subjek penelitian untuk mendapatkan informasi tentang pelaksanaan perjanjian kerjasama di PT. Angkasa Pura II (persero).

### b. Data sekunder

Perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Angkasa Pura II (persero) dengan sekarpura II periode 2014-2015 No. Kep.03.15/01/2014 Nomor 001/PKS.DPP-SP II/I/2014.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk mempertegas isi dari pembahasan dalam skripsi ini dan untuk mengarahkan pembaca. Penulis mendeskripsikan sistematika penulisan di dalam skripsi ini, dimana keseluruhan sistematika penulisan skripsi ini merupakan satu kesatuan yang sangat berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut;

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis menguraikan mengenai : (A) Latar Belakang; (B) Rumusan Masalah; (C) Tujuan Penelitian; (D) Manfaat Penelitian; (E) Definisi Operasional; (F) Metode Penelitian; dan (G) Sistematika Penulisan

### **BAB II PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan mengenai pengertian perjanjian kerja bersama, pihak-pihak yang menyusun PKB, proses pembuatan PKB, perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja bersama, dan kendala dalam menjalankan perjanjian kerja bersama.



### BAB III PENGUPAHAN DAN DANA PENSIUN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai pengertian upah, bentuk upah, penentuan gaji, tujuan pemberian upah atau gaji, tahap utama dalam pemberian upah atau gaji, pengertian dana pensiun, tujuan pemberian dana pensiun, manfaat dana pensiun, sistem pemberian dana pensiun, peraturan dana pensiun, jenis-jenis dana pensiun, dan metode pembayaran dana pensiun.

### BAB IV ANALISA HUKUM

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai profil perusahaan PT. Angkasa Pura II dan Sekarpura II, kemudian penulis akan menganalisa data. Selain itu penulis juga akan menguraikan mengenai tindakan para pihak (Pengusaha dan pekerja) apabila kenaikan gaji sebagaimana dimaksud dalam pasal 49 ayat 1 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Angkasa Pura II dengan Sekarpura II tidak sesuai dengan ketentuan pengupahan sebagaimana diatur dalam UMR Kota Tangerang?

. Serta menentukan perhitungan pensiun (dengan mengacu pada pasal 49 ayat 7 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Angkasa Pura II dengan Sekarpura II) didasarkan pada gaji dasar telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan yang di dapat dari pembahasan-pembahasan yang telah dibuat oleh penulis di dalam skripsi ini. Kemudian saran yang membangun yang dapat diberikan oleh penulis sebagai hasil pemikiran dari hasil penelitian.

