

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sudah mulai dikenal dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha/Majikan, Undang-undang ini merupakan salah satu dari Undang-undang yang dinyatakan di cabut dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha/Majikan ini lahir pada saat bangsa kita menganut demokrasi liberal, sehingga semangat Undang-undang juga tidak lepas dari filosofi tersebut. Sesuai dengan semangat itu masing-masing pihak yang membuat perjanjian perburuhan cenderung membela kepentingannya sehingga tidak jarang pihak yang satu melakukan tekanan-tekanan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di buat untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu dibuatkan suatu pedoman atau suatu aturan kerja yang disepakati antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Perusahaan sebagai aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja dan di buat secara tertulis dan di daftarkan ke pada instansi yang berwenang. Dengan

demikian suatu perjanjian atau kesepakatan antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha tersebut mempunyai suatu kekuatan hukum yang pasti apabila di buat secara tidak melanggar syarat sahnya perjanjian.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh atau penyeimbang kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka di Negara Indonesia telah membuat aturan-aturan yang jelas dengan di bentuknya Undang-undang ketenagakerjaan. Adapun secara garis besar ada tiga Undang-undang yang sekarang menjadi pedoman bagi para pekerja/buruh dan pengusaha, yaitu : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 21 menyebutkan 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 atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari pasal diatas diketahui bahwa dalam hubungan kerja terdapat aturan yang bersifat otonom yaitu pekerja dan pengusaha berhak mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dicantumkan dalam sebuah

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai implementasi Undang-undang Ketenagakerjaan yang bersifat Heteronom yaitu aturan yang di buat oleh Pemerintah yang dalam hal ini sebagai perlindungan terhadap hubungan ketenagakerjaan.

Adapun dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut syaratnya adalah tidak boleh rendah dari ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Hal yang mendasari diadakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini dikarenakan latar belakang sosial ekonomi bahwa posisi pengusaha lebih kuat bila dibandingkan posisi pekerja atau buruh. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan/perburuhan lebih memberi perlindungan kepada pekerja/buruh dengan maksud adanya keseimbangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga posisinya sama sebagai mitra dan subyek dalam membuat perjanjian.

Namun, dalam kenyataan pelaksanaannya masih banyak terdapat adanya Perjanjian Kerja Bersama/PKB atau Kesepakatan Kerja Bersama/KKB tersebut yang kualitas dan/atau kuantitasnya lebih rendah dari Undang-undang, juga didapat adanya isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah disepakati oleh Serikat Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang harusnya menjadi suatu Undang-undang bagi kedua belah pihak kenyataannya dengan berbagai alasan dan keadaan

pelaksanaan isu dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak.

Dalam kasus yang diangkat penulis adalah PT X sebagaimana selanjutnya di putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Serang dalam putusan nomor 061/G/2008/PHI.Srg. Dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati untuk diperpanjang oleh kedua belah pihak, dan diketahui besaran Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 241% (dua ratus empat puluh satu persen), namun ternyata perusahaan tidak menepati hasil Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut.

Dari kasus tersebut diatas penulis dalam penelitian ini mengangkat mengenai isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama yang telah habis masa berlakunya kemudian diperpanjang oleh kedua belah pihak dengan kesepakatan pihak yang isinya mengatur besaran Tunjangan Hari Raya (THR) di PT X tentang pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 241% (dua ratus empat puluh satu persen), akan tetapi kenyataannya perusahaan hanya membayar 1 (satu) bulan upah atau sesuai dengan Per-04/MEN/1994 yang telah di putus oleh Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) Serang dengan putusan nomor 061/G/2008/PHI.Srg.

Oleh karenanya penulis akan menggambarkan bagaimana aturan terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak.

## **B. Pokok Permasalahan**

Pokok-pokok masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah aturan terhadap penyimpangan isi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB/KKB) yang dilakukan oleh salah satu pihak dan sanksi yang mengatur bagi pihak yang tidak melaksanakan isi dari kesepakatan tersebut.
2. Bagaimanakah proses penyelesaian sengketa terhadap penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada PT X terkait kasus pemberian Tugangan Hari Raya (THR).

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membantu memahami apabila terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh salah satu pihak mengenai isi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB/KKB) dan sanksi apa yang mengatur bagi kedua belah pihak tersebut.
2. Untuk membantu kepada para pembaca tentang proses penyelesaian sengketa terhadap penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada PT X terkait kasus pemberian Tugangan Hari Raya (THR).

#### **D. Definisi Operasional**

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

##### 1. Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (1)

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

##### 2. . Pekerja

Pasal 1 ayat (3)

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan yang berbentuk lain.

##### 3.. Pengusaha

Pasal 1 ayat (5)

Pengusaha adalah :

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

##### 4. Hubungan kerja

Pasal 1 ayat (15)

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

#### 5. Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat (16)

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.

#### 6. Serikat pekerja

Pasal 1 ayat (17)

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.

#### 7. Perjanjian kerja

Pasal 1 ayat (14)

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

#### 8. Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 1 ayat (21)

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.

#### 9. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat (1)

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

#### 10. Perselisihan hak

Pasal 1 ayat (2)

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan

peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### 11. Perundingan Bipartit

Pasal 1 ayat (10)

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial.

#### 12. Mediasi Hubungan Industrial

Pasal 1 ayat (11)

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun dari penelitian ini maka diharapkan dapat memiliki manfaat-manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yaitu untuk melengkapi materi-materi dalam mata kuliah Hukum Perburuhan (ketenagakerjaan).

#### 2. Manfaat Praktis

Sebagai manfaat praktis adalah diharapkan dengan penelitian ini maka dapat dijadikan bahan pertimbangan para praktisi dan pengamat hukum ketenagakerjaan mengenai perselisihan hak antara kedua belah pihak dalam perjanjian kerja bersama di hubungan industrial.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian normatif yaitu penelitian dengan melihat studi kepustakaan atau dokumen, seperti Undang-undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan, yaitu mengenai Hukum Perjanjian dan Hukum Ketenagakerjaan serta Penyelesaian Hubungan Industrial.

### **2. Sifat Penelitian**

Sedangkan untuk sifat penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan yang sifatnya deskriptif analisis, artinya penelitian yang menggambarkan tentang suatu keadaan hukum, asas-asas hukum tentang perjanjian atau kesepakatan dan menganalisis bahan pustaka dari data sekunder berkaitan dengan aturan hukum tentang Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ) atau Kesepakatan Kerja Bersama ( KKB ).

### **3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data sekunder yang berarti data-data tersebut diperoleh dari bahan pustaka atau literatur yang terdiri dari bahan hukum primer dan skunder.

Adapun data tersebut terdiri dari bahan-bahan sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer: yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan:

- 1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

b) Bahan Hukum Sekunder: yaitu bahan hukum yang merupakan literatur-literatur yang berkaitan dengan skripsi ini:

- 1) Buku
- 2) Karya Ilmiah.
- 3) Artikel

### **4 Analisis Data**

Sedangkan analisis data yang akan penulis gunakan adalah dengan kualitatif untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah yaitu dengan melakukan analisis terhadap asas-asas hukum yang berlaku

serta peraturan perundang-undangan yang mengatur Perjanjian / kesepakatan kerja bersama.

## **G. Sistematika Penulisan**

Rencana penulisan ini disusun dalam lima bab sebagai berikut :

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi Latar belakang atau dasar pemikiran pentingnya penelitian dilakukan, perumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, dan metodologi penelitian.

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

yaitu berisi tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

### **Bab III. KASUS POSISI DAN FAKTA PERSIDANGAN GUGATAN**

**No.061/G/2008/PHI.Srg**

Yaitu berisi tentang kasus posisi atau duduk perkara permasalahan, serta fakta- fakta yang ada pada putusan Nomor 061/G/2008/PHI.Srg.

### **BAB IV. ANALISA HUKUM TERHADAP PUTUSAN No.**

**061/G/2008/PHI.Srg**

1. Analisa terhadap penyimpangan isi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB / KKB) dan apakah pengaturan sanksi bagi pihak yang tidak melaksanakan isi dari kesepakatan tersebut.

2. Analisa terhadap proses penyelesaian sengketa terhadap penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada PT X terkait kasus pemberian Tujangan Hari Raya (THR).

## **BAB V. PENUTUP**

Bab lima tentang Penutup yang berisi : kesimpulan hasil penelitian dan saran terkait aturan dan penerapan Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).