

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

skripsi ini berlatar belakang dari keinginan penulis agar dapat lebih dalam lagi dalam mempelajari hukum perdata, oleh sebab itu skripsi ini mengarah pada hukum perdata khususnya mengenai Eksistensi Perjanjian kerja bersama antara buruh dengan majikan dalam suatu perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja bersama dilakukan oleh kedua belah pihak yang harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Para pekerja atau buruh mempunyai hak mendapat upah terhadap apa yang mereka kerjakan, sedangkan majikan mempunyai hak mendapat hasil dari apa yang buruh kerjakan. Kewajiban buruh yaitu melakukan kegiatan atau tanggung jawab penuh dalam perusahaan, sedangkan majikan mempunyai kewajiban memberi upah terhadap para buruh. Disadari atau tidak, pekerja/karyawan yang bekerja pada pemberi kerja dan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/pegawai terikat oleh suatu hubungan hukum berdasarkan suatu perjanjian kerja.

Kontrak kerja memuat syarat-syarat kerja antara pekerja/karyawan dan kontraktor. Syarat-syarat kerja adalah hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, hubungan antara pekerja/karyawan dan pengusaha didasarkan pada ketentuan hukum. Hubungan hukum antara pekerja/karyawan dengan pengusaha menimbulkan berbagai macam hak dan kewajiban. Undang-undang ketenagakerjaan memastikan bahwa pemberi kerja memenuhi tugas dan kewajibannya sebagai kontraktor dan karyawan/karyawan memenuhi tugas dan kewajibannya sebagai karyawan/karyawan. Misalnya, pengusaha harus membayar upah kepada pekerja/karyawannya, pengusaha

wajib menyediakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, pekerja/karyawan harus melaksanakan tugasnya, pekerja/karyawan harus mengikuti aturan dan peraturan perusahaan dll. Kontrak kerja antar pengusaha dan pekerja/karyawan merupakan suatu perusahaan yang sangat penting, karena kontrak kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja antara keduanya. Oleh karena itu, pengusaha harus secara jelas menetapkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja/karyawannya dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir perselisihan pasar tenaga kerja antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja yang timbul akibat perbedaan interpretasi isi kontrak kerja.

Munculnya konflik perburuhan dapat menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Dalam konteks hukum perjanjian, ada beberapa asas penting yang harus diperhatikan para pihak dalam membuat perjanjian, yaitu asas persetujuan, asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, *facta sunt servanda* dan asas itikad baik. Menurut Abdulkadir Muhammad, prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar kehendak para pihak untuk mencapai tujuan. Namun pasal ini hanya menitik beratkan pada asas kebebasan berkontrak sebagai dasar pembuatan kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dasarnya adalah prinsip kebebasan. mengacu pada bentuk dan isi kontrak. Maksud dari kebebasan berkontrak adalah setiap orang berhak untuk bebas menentukan dengan siapa akan menandatangani kontrak, bebas menentukan bentuk dan isi kontrak dan bebas memilih.

Bentuk Perlindungan hukum terhadap pekerja yang dimaksud yakni jaminan terhadap hak-hak pekerja serta dalam mewujudkan kesejahteraan dalam lingkungan kerja atau perusahaan. Sebagaimana aturan terkait Perlindungan bagi pekerja yaitu diatur dalam Undang-undang Nomor No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia wajib dilaksanakan dalam setiap perusahaan dalam memperkerjakan di perusahaan mereka. Sehingga dapat menjamin hak dan kewajiban para pekerja. Pemilik perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi segala bentuk hak para pekerja serta memberikan upah sebagai bentuk hasil dari para pekerja, sedangkan para pekerja mempunyai kewajiban untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Sengketa hukum adalah perselisihan yang timbul karena pihak lain tidak menaati ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan, pemberi kerja, atau melanggar ketentuan hukum. Sebaliknya, perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena syarat-syarat kerja, atau dengan kata lain perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesepakatan tentang syarat-syarat dan/atau syarat-syarat kerja.

Peraturan ketenagakerjaan yang baru, digunakan konsep konflik perburuhan, yaitu. Perselisihan yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Seperti diketahui, undang-undang ketenagakerjaan saat ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Aturannya dapat diketahui prinsip, tujuan dan sifatnya.

Mengenai prinsip ini memang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, pembangunan sumber daya manusia mengikuti prinsip keterpaduan melalui koordinasi fungsional antara sektor pusat dan daerah. Asas ini pada hakekatnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, keadilan dan merata.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai aturan-aturan tertentu yang harus dipatuhi oleh para karyawan atau pekerja. Namun, sebagian hal yang dapat menjadi

permasalahan dalam dunia kerja yakni kurangnya bentuk perlindungan terhadap para pekerja yang bersifat merugikan para karyawan. Dalam kontrak kerja tentunya telah dicantumkan point-point yang wajib dilakukan oleh para pekerja, akan tetapi hal tersebut yang terkadang menjadi persoalan yang dapat membuat para pekerja merasa tertekan yang mengakibatkan para pekerja ingin mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Seperti halnya yang sering terjadi yaitu aturan-aturan yang ada dalam perusahaan wajib dipenuhi oleh tenaga kerja, sedangkan hak para pekerja tidak dilakukan sebagaimana mestinya. Hal tersebut tentunya sangat merugikan para pekerja karena mereka tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Permasalahan seperti itu sangatlah tidak adil antara tenaga kerja dan pemilik perusahaan.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menerangkan bahwa dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi. Atas dasar Undang-undang tersebut, maka diskriminasi dalam setiap permasalahan pekerja tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini melanggar dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Tak jarang aturan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dengan baik oleh pihak perusahaan. Sebab itu di Indonesia banyak sekali kasus permasalahan mengenai sistem kerja yang terdapat di dalam perusahaan, yang tidak sesuai dengan tenaga kerja. Maka dapat dipungkiri bahwa perlu adanya campur tangan pemerintah dalam mengantisipasi permasalahan dalam sistem dunia kerja serta membawa perubahan besar dalam mekanisme program pekerja dan perusahaan.

Karna dalam hubungan kerja antara para pekerja dan perusahaan mempunyai tujuan dan fungsi masing-masing yang perlu dilakukan secara efisien. Sehingga keduanya mendapat hasil yang saling menguntungkan. Dasar aturan yang membahas mengenai perjanjian kerja tentunya juga telah diatur dalam sistem perundang-undangan, yang mana dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja dan perusahaan mempunyai dasar-dasar yang terdiri atas kesepakatan kedua belah pihak, adanya sistem kerja yang diperjanjikan dan tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Perjanjian tersebut dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis, meskipun perjanjian yang dibuat secara tidak tertulis tetap dapat mengikat para tenaga kerja untuk melaksanakan isi dalam perjanjian tersebut. Sedangkan perjanjian yang dilakukan secara tertulis dapat dipakai sebagai bukti yang valid apabila salah satu pihak melakukan perbuatan melawan hukum (wanprestasi).

Perjanjian kerja juga terdapat dengan beberapa waktu tertentu atau kontrak kerja. Dimana dalam penjelasan tersebut para pekerja wajib melakukan kerja sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan (masa berlaku) dalam pekerjaan. Namun, kontrak kerja juga dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan perusahaan. Dalam melakukan perpanjangan kontrak kerja, maka para pekerja wajib melaksanakan pekerjaan mereka dengan ketentuan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan. Apabila salah satu pihak melakukan perbuatan melawan hukum yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, maka pihak perusahaan dalam melakukan pemberhentian bagi para pekerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berlangsung karena adanya permasalahan atau perselisihan yang akan berakibat terhadap perusahaan. Akibatnya pihak perusahaan dapat memberhentikan dengan memberikan sejumlah uang pesangon kepada tenaga kerja yang telah diberhentikan. Uang tersebut dapat diterima sesuai dengan masa berlakunya terakhir

pekerja bekerja di perusahaan tersebut. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan kapan saja meskipun kontrak kerja masih berlaku. Akan tetapi, hal itu dapat dilakukan agar tidak terjadi permasalahan dalam jangka panjang yang berakibat buruk terhadap tenaga kerja lainnya dengan perusahaan. Tentunya perlu dipertimbangkan hal apa saja yang dapat membuat pihak perusahaan melakukan sistem pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perjanjian kerja bersama (PKB) tentunya juga dapat terjadi permasalahan internal antara buruh dengan perusahaan, namun sebagian kecil permasalahan yang sering terjadi karena adanya perbedaan pendapat satu sama lain. Atau dengan kata lain kurangnya bentuk persetujuan terhadap sesuatu hal yang menjadi aturan dalam perusahaan. Aturan perusahaan yang harus di patuhi oleh para buruh meskipun aturan tersebut menjadi beban para buruh atau pekerja. Oleh sebab itu, aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya harus sepenuhnya disetujui oleh para buruh atau pekerja, dan aturan yang dibuat juga tidak memberatkan. Upaya hukum dapat menjadi patokan penuh dalam mengatasi permasalahan yaitu dengan cara musyawarah bersama yang dilakukan di dalam perusahaan guna menghindari terjadinya konflik. Upaya penegak hukum juga diperlukan dalam bentuk pemahaman masalah hukum yang terjadi. Maka dari itu agar aturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan mampu membangun kenyamanan bagi para pekerja, perusahaan harus menjadi wadah dengan adil dan efisien.

Tidak terdapatnya aturan yang spesifik terkait mekanisme Perjanjian Kerja Bersama antara buruh dan majikan terhadap perusahaan, tentu saja terdapat kekosongan hukum dalam materi undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Oleh karena itu dengan adanya beberapa permasalahan yang terjadi tentunya penelitian ini akan fokus mengkaji Bagaimana bentuk perlindungan hukum

terhadap buruh dengan adanya eksistensi perjanjian kerja bersama serta upaya hukum seperti apa apabila terjadi konflik antara buruh dengan perusahaan dalam perjanjian kerja bersama. Pada saat ini penulis merampungkan semua pokok permasalahan dan juga isu-isu hukum yang terjadi berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah dijelaskan sehingga, penulis membuat judul “EKSISTENSI PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) TERHADAP BURUH DAN MAJIKAN TERHADAP PERUSAHAAN

(Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003) Tentang Ketenagakerjaan”

Orisinalitas Penelitian

- Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Penelitidan Asal Instansi	Judul dan Tahun Penelitian	Rumusan Masalah
1.	Dr. Niru AnitaSinaga, SH, MH. (Jurnal) Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suyadarma Jakarta.	Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, 2018	- Apakah dengan adanya perjanjian kerja telah dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan? - Bagaimana caranya agar suatu perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan?
2.	Dr. Arifuddin Muda Harahap, M. Hum.	Perlindungan Hukum Bagi TenagaKerja Melalui	- Bagaimana Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam memberikan

		Perjanjian Kerja Bersama, 2019	<p>pelindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja dikaitkan dengan perjanjian kerja bersama?</p> <p>- Bagaimana hambatan dan solusi perlindungan tenaga kerja dikaitkan dengan perjanjian kerja bersama?</p>
--	--	--------------------------------	---

Dari penelitian-penelitian tersebut merupakan judul skripsi yang bertema mirip dengan judul skripsi yang penulis angkat. Agar dapat mengetahui perbedaannya, maka penulis mendeskripsikan tema judul tersebut. Perbedaan kedua penelitian dengan judul skripsi yang penulis angkat terletak pada analisis kasusnya. Penelitian-penelitian tersebut menganalisis lebih kepada pelaksanaan perjanjiannya dan kekuatan hukum bagi perjanjian di bawah tangan. Sedangkan dalam skripsi yang penulis angkat menganalisis mengenai aturan perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dari kedua Penelitian Hukum tersebut, dapat disimpulkan mengenai judul dan rumusan masalah yang nantinya akan diteliti, terdapat beberapa perbedaan dengan permasalahan yang penulis bahas pada penelitian hukum kali ini. Perbedaan tersebut mengenai permasalahan dan isu hukum yang akan diteliti. Pada penelitian keduanya tersebut meneliti mengenai bagaimana perjanjian kerja dapat memberikan

perlindungan hukum bagi para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan, serta sejauh mana undang-undang mengatur tentang hal tersebut, dan juga tentang bagaimana fungsi perjanjian kerja bersama, bagaimana hambatan dan solusi mengenai perlindungan tenaga kerja yang dikaitkan dengan perjanjian kerja bersama.

Pada penelitian ini penulis akan membahas tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh dengan adanya eksistensi perjanjian kerja bersama dan upaya hukum seperti apa jika terjadi suatu konflik antara buruh dengan perusahaan dalam perjanjian kerja bersama. Yang nantinya akan menjadi salah satu penyelesaian terhadap beberapa pokok permasalahan yang sering terjadi di masyarakat khususnya dalam hubungan di dunia pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil suatu pokok permasalahan pada skripsi ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana bentuk Perlindungan Hukum terhadap buruh dengan adanya eksistensi Perjanjian kerja bersama?
- b. Upaya hukum seperti apa jika terjadi suatu konflik antara buruh dengan perusahaan dalam Perjanjian kerja bersama (PKB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini yaitu:

- a. untuk mengkaji dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap buruh dengan adanya eksistensi perjanjian kerja bersama.

- b. untuk mengkaji dan menganalisis upaya hukum apabila terjadi konflik antara buruh dengan perusahaan dalam perjanjian kerja bersama.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun saran yang baik dalam mengembangan ilmu hukum khususnya dalam Perjanjian kerja.
- b. Secara praktis dapat memberikan pengetahuan dan pedoman terhadap pihak-pihak yang terkait yaitu dalam peraturan perundang-undangan, profesi hukum, penelitian hukum, pemerintah dan kelompok masyarakat yang menjadi sasaran penelitian.

1.5 Metode Penelitian

Bab ini mengandung uraian tentang rancangan penelitian, langkah-langkah penelitian yang dikumpulkan untuk dianalisis secara spesifikasi dan dalam masing-masing pemaparan terkait dengan judul skripsi tersebut.

1.5.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yaitu jenis penelitian Normatif, yang dimana dalam tipe penulisan seperti ini digunakan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta jenis penelitian Normatif lebih menekankan pada aturan yang berlaku, dan kemudian dihubungkan dengan permasalahan-permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam skripsi dengan judul bentuk eksistensi perjanjian kerja bersama (PKB) terhadap buruh

dan majikan terhadap perusahaan undang-undang nomor.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan permasalahan dalam skripsi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan yang berlaku, yaitu dengan mengkaji aturan hukum yang erat kaitannya dengan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja dan juga dengan menelaah permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat suatu isu hukum yang terjadi khususnya dalam kerja perusahaan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Statue Approach dan Analytical Approach. Statue Approach yaitu dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan isu hukum sesuai judul yang penulis angkat. Sedangkan Analytical Approach yaitu pendekatan dengan menganalisis bahan hukum untuk mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan secara konseptual.

1.5.3 Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis dan sumber bahan hukum merupakan alternatif dalam pemecahan persoalan yang penulis angkat dalam skripsi ini. Jenis bahan hukum yang digunakan yaitu:

1.5.3.1 Sumber Bahan Hukum Primer

Jenis bahan hukum primer yaitu berupa suatu aturan perundang-undangan, literatur berupa buku-buku sebagai referensi dalam skripsi ini. Adapun bahan hukum primer yang digunakan yaitu :

- 1) Undang-undang Dasar 1945
- 2) Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan
- 3) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

1.5.3.2 Sumber Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku tentang hukum, skripsi terkait masalah hukum, jurnal hukum, kamus hukum, serta skripsi hukum yang berkaitan dengan skripsi ini.

1.5.4 Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan teknik penelusuran bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang

berkenaan dengan metode pengumpulan bahan ,membaca,mencatat serta mengolah bahan hukum yang akan dilakukan.kegiatan pengumpulan informasi dari berbagai sumber baik dari Undang-Undang,buku,skripsi,jurnal atau dari media elektronik misalnya seperti internet. Setelah semua bahan hukum dikumpulkan maka dipilih sesuai dengan permasalahan yang ada serta disusun secara berurutan hingga diperboleh sesuatu kebenaran yang dipergunakan untuk membahas permasalahan.

1.5.5 Teknis Analisis Bahan Hukum

Analisis yang digunakan yaitu Interpretasi Gramatikal, dan Reskriptif. Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan interpretasi gramatikal yaitu sebagai penafsiran menurut tata bahasa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pengertian reskriptif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) reskriptif yaitu bersifat membatasi atau terbatas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan aturan-aturan hukum yang terbatas yang berkaitan dengan suatu peristiwa hukum berupa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 6) tentang Ketenagakerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai sistematika penulisan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan sistematika penulisan hukum. Adapun sistematika penulisan terdiri dari tiga bab yang tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub bagian yang dimaksud dalam memudahkan pemahaman skripsi ini.

1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, orisinalitas penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kemudian metode penelitian serta sistematikan penelitian.

1.6.2 BAB II : Tinjauan Pustaka

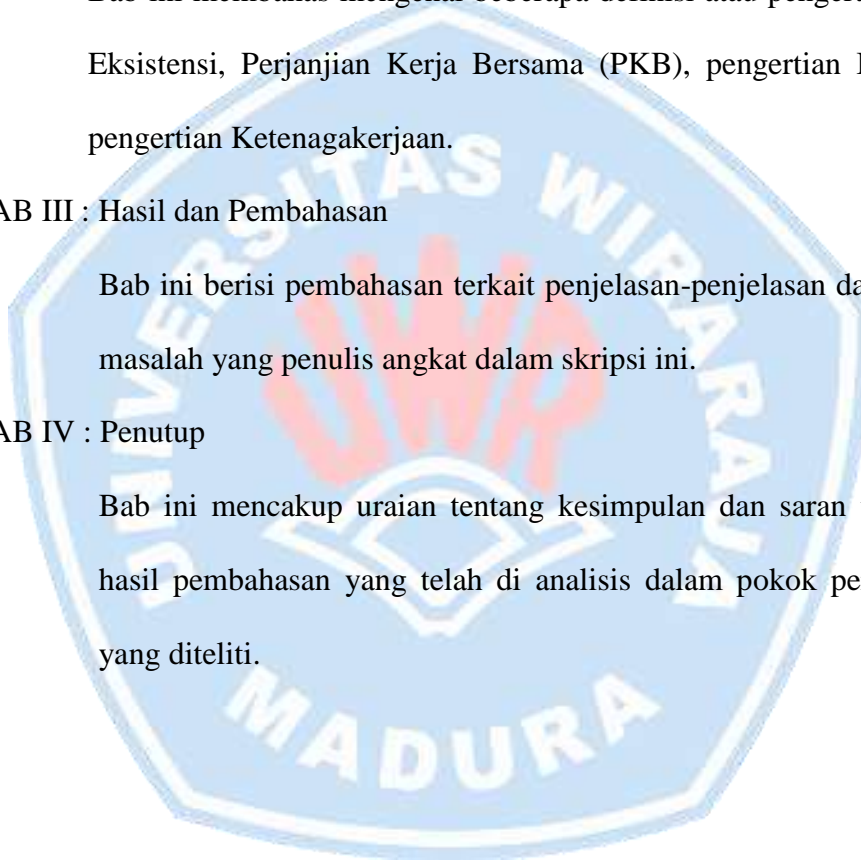
Bab ini membahas mengenai beberapa definisi atau pengertian, seperti Eksistensi, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengertian Buruh, dan pengertian Ketenagakerjaan.

1.6.3 BAB III : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi pembahasan terkait penjelasan-penjelasan dari rumusan masalah yang penulis angkat dalam skripsi ini.

1.6.4 BAB IV : Penutup

Bab ini mencakup uraian tentang kesimpulan dan saran terkait dari hasil pembahasan yang telah di analisis dalam pokok permasalahan yang diteliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Eksistensi

Eksistensi ketenagakerjaan adalah keberadaan seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Atau pengertian lainnya yakni dalam suatu perusahaan yang mempekerjakan lebih dari satu orang dengan tujuan hubungan industrial. Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Hubungan antara pekerja dan pengusaha didasarkan dalam hubungan hukum privat yakni didasarkan atas perikatan yang menjadi bagian dari hukum tersebut.

Eksistensi ketenagakerjaan yakni hal atau keberadaan, partai-partai yang eksistensinya memang tidak dapat dipertahankan lagi, dipersilahkan mundur dari paraturan politik. Eksistensi atau disebut juga keberadaan yaitu suatu keberadaan atau keadaan kegiatan usahanya masih ada dari dulu hingga sampai sekarang dan masih diterima oleh lingkungan masyarakat. Dan keadaan tersebut lebih dikenal atau diterima oleh masyarakat. Dari penjelasan diatas, sejak dulu mengenai perjanjian kerja yang terdapat dalam perusahaan, sudah menjadi aturan khusus yang harus dilakukan oleh para pekeja atau buruh.

Menurut Abidin Zaenal, Eksistensi adalah suatu proses yang dinamis, suatu yang menjadi atau mengada. Hal ini sama seperti kata exsistere, yang artinya keluar

dari, melampaui atau mengatasi. Jadi eksistensi tidak bersifat kaku dan terhenti, melainkan lentur atau kenyal dan mengalami perkembangan atau sebaliknya¹ mengalami kemunduran, tergantung pada kemampuan dalam mengkatualisasikan potensi-potensi didalamnya.

Menurut Sjafirah dan Prasanti (2016:3-4), eksistensi di artikan sebagai keberadaan. Dimana keberadaan yang di maksud adalah adanya pengaruh atas ada atau tidak adanya kita.² Eksistensi ini perlu “diberikan” orang lain kepada kita, karena dengan adanya respon dari orang di sekeliling kita ini membuktikan bahwa keberadaan atau kita diakui. Masalah keperluan akan nilai eksistensi ini sangat penting, karena ini merupakan pembuktian akan hasil kerja atau performa di dalam suatu lingkungan.

Abraham Maslow mengatakan bahwa, pengakuan tentang eksistensi sebagai kebutuhan tertinggi manusia, jauh melampaui kebutuhan rasa aman, kebutuhan sandang, pangan, dan papan.³

Eksistensi bukan hanya berarti “ada” atau “berada” seperti “ada” atau “beradanya” barang lain, akan tetapi eksistensi sebagai pengertian khusus hanya untuk manusia, yakni berada secara khusus manusia. Manusia yang dalam keberadaannya itu sadar akan dirinya sedang berada, berada di dunia dan menghadapi dunia, sebagai subjek yang menghadapi objek, bersatu dengan realitas sekitarnya.

¹ KBBI {Kamus Besar Indonesia} eksistensi ketenaga kerjaan

² <https://core.ac.uk/download/pdf/162039019.pdf>.

³ Muhamad Mufid, Etika dan Filsafat Komunikasi, (Jakarta: Kencana, 2015), Cet, Ke-4,hlm.

Eksistensi juga dikemukakan oleh Abidin Zaenal sebagai suatu proses yang dinamis, suatu, menjadi atau mengada. Ini sesuai dengan asal kata eksistensi itu sendiri, yakni *existere*, yang artinya keluar dari, melampaui atau mengatasi. Jadi eksistensi tidak bersifat kaku dan terhenti, melainkan lentur atau kenyal dan mengalami perkembangan atau sebaliknya kemunduran tergantung pada kemampuan dalam mengaktualisasikan potensi-potensinya. Eksistensi selalu bersifat historis dan menuju masa depan.⁴

Beberapa konsep utama yang dikembangkan oleh Rollo May adalah sebagai berikut:

a. Sikap Eksistensial

Eksistensial adalah gerakan dan psikologi kontemporer di antara berbagai macam pemikiran yang muncul secara spontan di Eropa.

b. Keadaan Sulit

Masalah utama yang dihadapi manusia pada pertengahan abad ke-20 adalah perasaan tidak berdaya. “keyakinan bahwa individu tidak dapat berbuat secara efektif dalam menghadapi masalah yang sangat besar dalam budaya, sosial, dan ekonomi.”

c. Ketidakberdayaan

Masalah ketidak berdayaan sekarang sudah makin nyata. Zaman ini dianggap sebagai zaman ketidak pastian dan gejolak sosial.

d. Nilai yang Hilang

⁴ Anton Bakker, *Filsafat Sejarah*, (Yogyakarta: Thafa Media, 2018), hlm. 149.

Sumber masalah yang kita alami sekarang ini terletak pada hilangnya pusat nilai-nilai dalam masyarakat makin kompetitif. ⁵Diukur dari pekerjaan dan kesuksesan finansial berusaha untuk melemahkan dualisme tradisional, yaitu antara subjek dan objek yang telah menghantui barat.⁶ Eksistensi bisa juga dikenal dengan satu kata yaitu keberadaan. Konsep eksistensi menurut Dagun (dalam Kartika, 2012: 15) dalam kehidupan sosial manusia yang terpenting adalah keadaan dirinya sendiri atau eksistensi diri sendiri. Melakukan eksistensi itu artinya dapat melakukan sesuatu hal yang menurutnya adalah keputusan dalam hidupnya. Sebaliknya, jika tidak dapat mengambil keputusan, maka dianggap tidak dapat melakukan eksistensi yang sebenarnya.

2.2 Buruh/Pekerja

Buruh atau tenaga kerja memiliki tujuan utama yang sama dalam melakukan pekerjaan mereka sebagai usaha untuk menunjang perekonomian. Bukan hanya untuk melakukan tanggung jawabnya dalam perusahaan, melainkan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia terutama dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Walaupun terdapat suatu permasalahan karena adanya ketentuan sumbangan dari negara lain, namun eksistensi tersebut yang terjadi saat ini membuat eksistensi serikat pekerja semakin diterima luas dalam masyarakat.

⁵ Irawan, Op.Cit., hlm 28-30

Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau penghasilan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut MG. Levenkach, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu pekerjaan yang dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu sendiri.⁶

Dari batasan pengertian tersebut diatas Hukum Perburuhan oleh beberapa pakar sarjana hukum di atas, ternyata masih belum dapat menggambarkan Hukum Perburuhan secara komperensif. Sehingga dari beberapa rumusan atau ruang lingkup berlakunya Hukum Perburuhan di atas, ternyata definisi Hukum Perburuhan yakni tidak mudah membuatnya dalam suatu rumusan yang lengkap, akan tetapi dalam konteks penelitian , Hukum Perburuhan yang digunakan adalah hukum positif yakni Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial beserta seluruh aturan pelaksana. Aturan yang dimaksud yakni sebagai acuan untuk menerapkan hal yang berkaitan dengan

⁶ Senjun Manullang, SH, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, hal.1

pekerja/Buruh dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Sehingga dapat terlaksana sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Syarat-syarat perjanjian kerja, yaitu antara lain:

1. Kesepakatan kedua belah

Yaitu berisi tentang pembicaraan di awal perjanjian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Yaitu syarat yang harus ada dalam sebuah perjanjian kerja harus dilakukan oleh seseorang

3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan

4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Hak dan kewajiban Buruh/Pekerja:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

1. keselamatan dan kesehatan kerja

2. moral dan kesusilaan; dan

3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

5. Menerima Upah yang Layak

6. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat

(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

2) Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”
- b. Hak atas upah yang adil Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya⁷.

⁷ Khakim, Abdul. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang -Undang Nomor 13 . Bandung: Citra Aditya Bakti

Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaannya yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.

Dalam suatu pekerjaan juga terdapat mengenai syarat-syarat perjanjian kerja, yaitu antara lain:

1. Kesepakatan kedua belah.

Yaitu berisi tentang pembicaraan di awal perjanjian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Yaitu syarat yang harus ada dalam sebuah perjanjian kerja harus dilakukan oleh seseorang yang cakap hukum atau mampu melakukan perbuatan hukum sesuai aturan yang berlaku.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Yaitu terkait dengan sistem kerja, kewajiban para pekerja/buruh yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Di sisi lain hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan dapat dilakukan dengan aturan yang ada. Sehingga keduanya dapat melakukan kewajibannya masing-masing dan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam aturan hukum tentang pengertian perjanjian kerja dapat dikategorikan secara umum karena pengertian tersebut juga terkait dengan hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan.

Jika syarat-syarat tersebut telah dipenuhi maka sebuah perjanjian dapat dilaksanakan dengan baik mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik pekerja maupun pemilik perusahaan.

Unsur-unsur yang melekat pada hubungan kerja:

1. Unsur Pekerjaan

Dalam sebuah hubungan kerja, harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau disebut dengan objek perjanjian. Dengan disepakatinya pekerjaan oleh kedua belah pihak, maka pekerja telah terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan jika ingin menyuruh orang lain harus mendapat izin majikan.

2. Unsur Upah

Upah berperan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja dalam bekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika unsur upah tidak ada maka tidak tercipta sebuah hubungan kerja. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayarkan oleh majikan untuk

pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan dalam menetapkan upah pekerja.

3. Unsur Perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya pihak pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan, Unsur perintah dapat dimaknai luas, seperti target kerja, instruksi, dan lain-lain. Definisi perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan faktor waktu sebagai salah satu unsur hubungan kerja.

Aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja:

Pekerja Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

Pekerja Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

Upah Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30 terkait hubungan kerja

“Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Pada umumnya kewajiban karyawan terbagi menjadi tiga hal utama yaitu:

1. Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa karyawan harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan.
2. Kewajiban Konfidensialitas, setiap karyawan wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Kewajiban Loyalitas, yang artinya karyawan harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.⁸

4.3 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yaitu orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu. Untuk bisa memahami apa itu ketenagakerjaan kita coba menelaah pengertian dari beberapa ahli :

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pun juga disebutkan pengertian tenaga kerja dan ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13

⁸ (Online) <https://www.talenta.co/blog/unsur-hubungan-kerja-dalam-membuat-perjanjian-kerja/>.

Tahun 2003 Pasal 1 angka 1 disebutkan pengertian ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan pengertian tenaga kerja tercantum dalam pasal 1 angka 2 dalam undang-undang ini yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dengan begitu pengertian dari hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan dan kaidah yang mengatur mengenai orang-orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa. Dari pengertian diatas maka kita bisa menjabarkan ruang lingkup dari hukum ketenagakerjaan. Ruang lingkup yang mengatur ketenagakerjaan menurut Logemann terbagi dalam beberapa ruang lingkup yaitu :

Lingkup laku pribadi (Personengebied), ini berkaitan dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum itu dapat berlaku.

Yang dimaksud siapa saja dibatasi hanya terbatas pada buruh/pekerja, majikan/pengusaha dan pemerintah/penguasa.

- Lingkup laku menurut waktu (Tijdsgebied), ini berkaitan dengan kapan satu peristiwa tertentu diatur oleh satu hukum yang berlaku.
- Lingkup laku menurut wilayah (Ruimtegebied), ini berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi kaidah hukum.

- Lingkup waktu menurut hal ikhwal, berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi obyek pengaturan suatu kaidah hukum.⁹

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (bugerlijke maatschap, partnership agreement.).

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Dasar hukum ketenagakerjaan tentu saja Undang-Undang Dasar 1945, karena dalam UUD tahun 45 tersebut disebutkan bahwa setiap warga negara

⁹ Darwan Prints, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.20

berhak mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, karena semua warga negara dilindungi oleh Undang – Undang.

Saat ini Undang – undang yang diterapkan di Indonesia adalah UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut memuat 193 pasal yang mengatur soal hubungan pekerja dan perusahaan, hubungan industrial, dan sistem pengupahan.

Tujuan dibentuknya hukum ketenagakerjaan antara lain:

- Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁰

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional/International Labour Organization (ILO) dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB).

¹⁰ Jurnal Hukum, Memahami Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, 2022, Jakarta

Hubungan kerjasama antara Indonesia dan ILO telah terjalin sejak Indonesia resmi menjadi anggota ILO pada tanggal 12 Juni 1950. Secara umum, program ILO membantu Negara anggota dalam mengembangkan kebijakan dan program ketenagakerjaan sesuai standar internasional, melalui berbagai program bantuan teknik, tukar-menukar pengalaman, penelitian dan penerbitan buku-buku ketenagakerjaan.

ILO dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya bagi kaum pekerja. ILO mempunyai tugas utama yaitu merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja; serta menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi Negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³ Menurut Manullang (1995: 2) bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah: a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan

- Tenaga Kerja Terdidik
- Tenaga Kerja Terlatih.
- Tenaga Kerja Tidak Terdidik
- Tenaga Kerja Lapangan.

- Tenaga Kerja Pabrik.
- Tenaga Kerja Kantor.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan meningkatkan

Permasalahan yang ada berkaitan dengan ketenagakerjaan biasanya timbul dari adanya factor pendidikan, maupun tingkat perekonomian yang cenderung rendah. Hal ini bisa terjadi dibanyak negara di dunia termasuk Indonesia sendiri, yang berakibat tingginya angka pengangguran. Secara garis besar permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia terbagi dalam 3 permasalahan, yaitu:

1. Tingginya angka pengangguran

Penyebabnya bisa juga tingginya jumlah penduduk yang tidak diikuti dengan lapangan kerja yang ada. Atau bisa juga rendahnya kualitas SDM di Indonesia sehingga membuat pengangguran meningkat.

2. Lapangan kerja yang rendah

Muncul dari jumlah tenaga kerja produktif yang bertambah dan tida diimbangi dengan jumlah lapangan kerja yang ada.

3. Rendahnya kualitas tenaga kerja

Bisa juga dari rendahnya pendidikan di negara kita, ketimpangan ekonomi yang ada maupun kualitas dari tenaga kerja kita menyebabkan timbul salah satu masalah terbesar ketenagakerjaan yaitu pengangguran.

Karena tiga permasalahan mendasar inilah maka hukum ketenagakerjaan ada demi menjaga kualitas dan menyeimbangkan antara buruh serta pengusaha dalam menjalankan hak dan kewajiban masing-masing. Hukum sebagai pedoman berperilaku yang harus kita cerminkan dalam masyarakat agar terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum serta keadilan.

Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum dalam bidang industrial untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial. Hal ini dapat kita ketahui dalam ketentuan pasal 102 (2) dan (3) UU. No 13 Tahun 2003.

Sifat hukum ketenagakerjaan yaitu:

1. Melindungi pihak yang lemah kebawah dan memberikan mereka kehidupan yang layak sebagai manusia.
2. Untuk mendapatkan kehidupan sosial dalam dunia kerja maka pelaksanaannya harus dijalankan dengan baik dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak ada batasnya. Tujuannya adalah untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kerja agar mengurangi kasus pengangguran, memberikan perlindungan terhadap para pekerja agar dapat

meningkatkan kesejahteraan dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan. Namun di sisi lain dari perihal hak dan tanggung jawab serta kewajiban pekerja, juga terdapat pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan perbuatan yang dilarang hukum. Pemutusan hubungan kerja tersebut putusan hukum.

4.4 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama yang 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.

Senada dengan pengertian perjanjian kerja di atas Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Budiarti (2012) 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.
- 7 Perjanjian kerja Bersama⁸ menurut Pasal 1 angka 21 Undang Undang.

Perjanjian kerja bersama sendiri memiliki ciri khas tersendiri apabila dikaitkan atau dihubungkan dengan asas mengikatnya kontrak (Pacta Sunt Servanda). Selanjutnya akan dijelaskan terlebih dahulu asas mengikatnya kontrak (Pacta Sunt Servanda) bahwa setiap orang yang membuat kontrak, dia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana undang-undang menentukan bahwa semua perjanjian

yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁴ Dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menunjukkan hanya pihak-pihak yang membuat kesepakatan saja yang tunduk dalam isi perjanjian sedangkan dalam perjanjian kerja bersama yang tunduk tidak hanya serikat pekerja akan tetapi lebih khusus terhadap Ahmadi Miru.

Hukum Kontrak Perancangan Kontrak pekerja sendiri karena serikat pekerja hanya mewakili pekerja dalam rangka mengeliminasi kedudukan atau bargaining position pengusaha yang kuat. Sehingga dari aspek para pihak yang dimaksud Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja bersama mengesampingkan ketentuan tersebut. Namun dalam suatu keadaan tertentu dapat diperluas menjangkau pihak-pihak lain sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1317 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “Lagi pula diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan seorang pihak ketiga, apabila suatu penetapan perjanjian, yang dibuat oleh seorang

untuk dirinya sendiri, atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain, memuat janji seperti itu.

Perjanjian Perburuhan/ Kesepakatan Kerja Bersama atau nistilah yang dipergunakan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sedangkan perjanjian perburuhan menurut Lotmar, Tarifvertrage ialah suatu perjanjian antara majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan di kemudian hari.

Iman Soepomo yaitu bertujuan melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian.

Dalam perjanjian kerja kedudukan buruh/pekerja tidak lagi sederajat kedudukannya baik dari segi hukum, sosial dan ekonomis, dan memang salah satu esensilia atau unsur perjanjian kerja adalah dibawah perintah atau pimpinan orang lain.

Proses Dalam Penyusunan atau Cara Membuat Perjanjian Kerja Bersama:

- Pengajuan penyusunan PKB dari pihak serikat pekerja.
- Melakukan verifikasi data keanggotaan serikat pekerja.
- Menentukan dalam pembuatan tim yang mengikuti perundingan.
- Penyusunan tata tertib serta aturan dalam perundingan.

- Pelaksanaan perundingan PKB.

Syarat-Sahnya Perjanjian Kerja Bersama

Inti dari sebuah perjanjian adalah kesepakatan sehingga perjanjian tersebut juga harus disepakati oleh kedua belah pihak yang ada di dalam PKB tersebut. Selain itu kedua belah pihak juga harus secara sukarela untuk menerima isi dari kesepakatan yang sudah dibuat.

Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan proses negosiasi antara perusahaan dan karyawan yang biasanya diwakili oleh serikat pekerja dalam proses perundingan bersama. Hal yang dinegosiasikan selama perundingan bersama mencakup kondisi kerja, gaji dan kompensasi, jam kerja, dan tunjangan keempat asas tersebut adalah

- Asas konsensualisme,
- Asas kebebasan berkontrak,
- Asas mengikat sebagai undang-undang,
- Dan asas kepribadian.

Asas-asas tersebut yang akan melandasi setiap perjanjian yang dibuat di masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Mengacu pada Pasal 61 UU Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir jika: 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 atau perjanjian kerja bersama yang 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 perusahaan.

Beberapa manfaat perjanjian kerja bersama meliputi:

- Mempertegas dan memperjelas hak serta kewajiban perusahaan dan pekerja. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat meminimalisir konflik atau perselisihan.

Menjaga kelancaran proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pedoman kerja sama antara pekerja dan perusahaan dimana PKB akan membantu kedua belah pihak menyelesaikan masalah/perselisihan dalam kerja paling lama 2 tahun dan diperpanjang 1 tahun. Kemudian, dalam Pasal 3-nya dinyatakan bahwa apabila tidak terjadi kesepakatan, maka Perjanjian kerja bersama (PKB) yang sedang berlaku tetap berlaku untuk maksimal 1 tahun. Sehingga masa keberlakuan perjanjian kerja bersama (PKB) yakni 2 tahun +1 tahun perpanjangan +1 tahun pemberlakuan akibat kegagalan berunding. Sehingga Perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah lewat waktu habis masa berlakunya dan tidak berlaku lagi.

Perjanjian yang diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan yang mana satu orang

atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Namun hal ini dianggap kurang tepat karena adanya suatu kelemahan-kelemahan sebagai berikut :

1. Hanya meyangkut sepihak saja sebagaimana pengertiannya terdapat pada kalimat “Mengikatkan diri”, yakni sifat tersebut hanya hanya satu pihak atau individu. Dan seharusnya perlu tambahan kata “saling” yang akan menjadi kalimat “saling mengikat diri”.¹¹
2. Dalam pengertian “perbuatan” termasuk dalam suatu tindakan penyelenggaraan (zaakwarmerming), tindakan melawan hukum (onrechmatige daad) yang tidak mengandung suatu kasus atau permasalahan. Dan seharusnya perlu dipakai kata “persetujuan”.
3. Pengertian perjanjian terlalu luas. Pengertian perjanjian yang mencakup pula perjanjian kawin yang diatur dalam aturan hukum dalam keluarga. Namun yang dimaksud adalah hubungan anantara debitur dan kreditur dalam melakukan perbuatan hukum.
4. Tidak menyebutkan tujuan dalam mengadakan suatu perjanjian sehingga para pihak yang mengikatkan dirinya tidak jelas untuk apa.

Sedangkan menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanjian kepada orqng lain atau dimana dua orangsaling berjanji untuk

¹¹ Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1993, hal 168

melakukan suatu tujuan tertentu. Maka dalam peristiwa tersebut terdapat hubungan antara dua orang tersebut yang disebut perikatan.

Namun kemudian terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menyebutkan bahwa “Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati”.

Kedudukan perjanjian kerja bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga 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.

Perjanjian kerja bersama bukan suatu hal wajib untuk dimiliki sebuah perusahaan. Namun, apabila perusahaan memiliki jumlah karyawan lebih dari 10 orang, maka dianjurkan untuk memiliki perjanjian kerja bersama yang dibuat dengan serikat kerja. Hal ini merupakan salah satu sarana kesepakatan yang menjamin setiap hak para pihak dan mengatur kewajiban yang harus dilakukan oleh

para pihak. Terdapat beberapa manfaat dibentuknya perjanjian kerja bersama bagi para pihak seperti berikut ini. Manfaat Bagi Perusahaan dan Karyawan Manfaat memiliki perjanjian kerja bersama bagi perusahaan, serikat, atau karyawan yaitu untuk mengetahui ruang lingkup dan batasan mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki kedua belah pihak. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir munculnya konflik di masa mendatang dan untuk mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi Perusahaan Perusahaan yang sudah membuat perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja atau karyawannya akan mendapatkan nilai plus di mata Pemerintah. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut sudah menaati peraturan-peraturan yang diberikan oleh pemerintah selaku pemegang kebijakan yang dapat membuat hubungan seluruh pihak berjalan lancar. Selain itu, perjanjian kerja bersama juga memberikan manfaat tambahan di mana perusahaan bisa mempersiapkan anggaran biaya upah tenaga kerja sesuai dengan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja bersama. Bagi Karyawan Manfaat terakhir dari sebuah perjanjian kerja bersama tentu dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Perjanjian kerja bersama dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih produktif serta meningkatkan kinerjanya karena adanya kesepakatan bersama. Terdapatnya suatu jaminan hukum yang memiliki dasar hukum inilah yang menciptakan hubungan positif bagi semua pihak.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum terhadap buruh dengan adanya eksistensi Perjanjian kerja bersama

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 perikatan-perikatan berwujud klausula yang disusun dalam pasal-pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausula tersebut saling berhubungan satu sama lain yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian. 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 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 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 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah.

Formalitas Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 116 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah :

1. Dibuat dalam bentuk tertulis;
2. Ditulis dengan huruf latin; dan
3. Menggunakan bahasa Indonesia.

Syarat formal tersebut merupakan syarat kumulatif. Artinya tiga syarat tersebut harus terwujud . Selanjutnya, Perjanjian Kerja Bersama sekurang- kurang memuat :

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh;
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
4. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama . Perjanjian

Kerja Bersama yang telah dihasilkan melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pihak yang dibebani kewajiban untuk mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah pengusaha. Jika kelengkapan persyaratan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama telah terpenuhi dan tidak ada materi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pejabat yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan harus menerbitkan Surat Keputusan

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dengan begitu sejak tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama pengusaha, serikat pekerja /buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Pengusaha dan serikat pekerja / buruh wajib memberitahukan isi dari Perjanjian Kerja Bersama kepada seluruh pekerja /buruh.

Kewajiban untuk melaksanakan isi dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut sebagai suatu perjanjian, maka ketentuan itu sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan :

1. Semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya bahwa semua ketentuan dalam perjanjian yang telah disepakati para pihak mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya.
 2. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang - undang. Artinya perjanjian yang telah dibuat dan disepakati berlaku secara timbal balik.
 3. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Artinya kesepakatan yang telah tertuang dalam perjanjian untuk ditaati oleh kedua belah pihak.
- Dengan demikian fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan industrial bagi para pelaku proses produksi yaitu pengusaha dan serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh adalah sebagai Undang-undang bagi mereka. Dengan begitu sejak tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja

Bersama pengusaha, serikat pekerja /buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut

Perlindungan hukum yakni memberikan pedoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum. Pada dasarnya setiap manusia terlahir sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang tentunya mendapatkan hak dasar yaitu kebebasan, hak hidup, hak untuk dilindungi, dan hak yang lainnya. Hal ini sama dengan prinsip hukum alam pada abad ke-18 yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio, salah satu penganutnya adalah John Locke, menurut Locke teori hukum beranjak dari dua hal di atas yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio. Ia juga mengajarkan pada kontrak sosial.

Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik dalam hubungan kerja ataupun dalam waktu kerja, upah/gaji dan jaminan sosial untuk para pekerja.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond tentang hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap

kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹²

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar ada yang aktif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.

Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah berikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan. Adapun prinsip perlindungan hukum di Indonesia, berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan *Rule of The*

¹² ¹² Estomihi FP Simatupang SH, Beranda Hukum.com, 2021, (Online), <https://berandahukum.com/a/Teori-Hukum-Roscoe-Pound-Social-Engineering#>

Law. Pengabungan konsep Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Dikaitkan dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak dasar dimaksud dapat dilaksanakan dengan terlaksananya hak-hak dasar para pekerja yang telah diperjanjikan dan disepakati di dalam PKB. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang.

Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain

dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menyinggung hak keamanan pada diri setiap individu, pada pasal-pasal HAM ayat 7 menjelaskan setiap manusia di depan hukum berhak untuk mendapatkan perlindungan dari hukum yang sama tanpa diskriminasi. Berbicara mengenai perlindungan tenaga kerja yang dapat diartikan juga sebagai perlindungan hukum, ¹³Roscoe Found dalam bukunya *Scope and Purpose Of Sociological Jurisprudence* menyebutkan ada beberapa kepentingan yang harus mendapat perlindungan oleh hukum yaitu; Pertama kepentingan terhadap negara sebagai suatu badan yuridis, Kedua kepentingan terhadap negara sebagai penjaga kepentingan sosial, Ketiga, kepentingan terhadap perseorangan terdiri dari dari pribadi (fisik, kebebasan, kemauan, kehormatan, privacy dan kepercayaan serta pendapat), hubungan-hubungan domestik (orang tua, anak, suami, isteri) kepentingan substansi (milik, kontrak dan berusaha, keuntungan, pekerjaan dan hubungan dengan orang lain). sebuah perlindungan sangat diperlukan untuk menjaga kesetabilan sosial di masyarakat. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian hak kepada pekerja, perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan dan kemampuan fisiknya. Selain tujuan perlindungan tenaga kerja sebagai pemberian kepastian hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi para pihak

^{13 13} Anggi, 2022, (Online) <https://accurate.id/marketing-manajemen/perjanjian-kerja-bersama/>

tersebut ketika muncul masalah. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan pernyataan ini dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi tersebut, melalui teori perlindungan hukum penelitian ini nantinya akan memperlihatkan secara jelas sejauhmana tenaga kerja Indonesia mendapatkan kebebasan dan perlindungannya dalam perjanjian kerja bersama yang pada akhirnya para pekerja akan mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya.

Adapun prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *rechtstaat* dan *rule of the law*. pengabungan konsep Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Berbicara mengenai perlindungan tenaga kerja yang dapat diartikan juga sebagai perlindungan hukum, Roscoe Pound dalam bukunya *Scope and Purpose Of Sociological Jurisprudence* menyebutkan ada beberapa kepentingan yang harus mendapat perlindungan oleh hukum yaitu; Pertama kepentingan terhadap negara sebagai suatu badan yuridis, Kedua kepentingan terhadap negara sebagai penjaga kepentingan sosial, Ketiga, kepentingan terhadap perseorangan terdiri dari dari pribadi (fisik, kebebasan, kemauan, kehormatan, *privacy* dan kepercayaan serta pendapat), hubungan-hubungan domestik (orang tua, anak, suami, isteri)

kepentingan substansi (milik, kontrak dan berusaha, keuntungan, pekerjaan dan hubungan dengan orang lain). Pendapat Roscoe Pond tersebut jika dianalisis maka sangat jelas sekali bahwa sebuah perlindungan sangat diperlukan untuk menjaga kesetabilan sosial di masyarakat. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian hak kepada pekerja, perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan dan kemampuan fisiknya.

Tujuan dan Manfaat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai salah satu prasarana dalam melaksanakan hubungan industrial. Tuntutan pelaksanaan hubungan industrial tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka harus melahirkan keuntungan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama . Oleh karena itu, melalui adanya PKB maka dihasilkan tujuan yang baik:

- a. Mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
- b. Mempertegas dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan.
- c. Secara bersama menetapkan syarat-syarat kerja dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perundangundangan.
- d. Mengatur tata cara penyelesaian keluhan kesah dan perbedaan pendapat antara pekeja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha.

- e. Menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan kepastian usaha bagi pengusaha karena adanya pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.

PKB merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila, sehingga mempunyai manfaat sebagai berikut:

- 1) Adanya kepastian hak dan kewajiban
 - a. Dengan perjanjian kerja bersama akan tercipta suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban yang berhubungan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 - b. Perjanjian kerja bersama memberikan kepastian terlaksananya syarat- syarat kerja di perusahaan.
- 2) Menciptakan semangat kerja
 - a. PKB dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenangwenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan.
 - b. Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan suasana dan semangat kerja yang harmonis, dinamis bagi para pihak dalam hubungan kerja.
- 3) Mendorong peningkatan produktivitas kerja
 - a. Perjanjian kerja bersama dapat membantu meningkatkan produkti vitas kerja dan mengurangi timbulnya perselisihan.

- b. Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang dinamis dan kompetitif.
- c. Dengan adanya perjanjian kerja bersama pengusaha dapat menyusun rencana-rencana untuk menetapkan biaya produksi yang dicanangkan dalam pengembangan perusahaan.

Pengusaha Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan 1 dan 2 tersebut di atas, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Dari definisi perjanjian kerja bersama, maka yang dimaksud dengan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.

3.2 Upaya hukum seperti apa jika terjadi suatu konflik antara buruh dengan perusahaan dalam Perjanjian kerja bersama (PKB)

Masalah dalam dunia ketenagakerjaan biasanya terjadi karena adanya konflik atau perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Sangat disayangkan selama ini perselisihan antara buruh dengan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis dan mengganggu ketenangan masyarakat. Tujuan dari penulisan tulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode Normatif dengan pendekatan perundang-undangan (the statute approach). Dua cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bentuk perjanjian kerja dalam (PKB) terjadi dalam bentuk perjanjian kerja dalam waktu tertentu dan dalam waktu tidak tertentu. Kedua hal itu dilakukan sesuai dengan kesepakatan masing-masing baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal tersebut bertujuan sebagai pembuktian yang sah bagi para pihak yang melakukan perjanjian, selain itu juga sebagai bentuk perjanjian menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja juga mengenal masa percobaan sebagaimana sesuai dengan waktu yang tidak tertentu. Biasanya masa percobaan

dalam dunia kerja dilakukan selama 3-6 bulan lamanya, agar dapat dilihat mengenai bagaimana suatu pekerja dapat memahami dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Selain adanya perlindungan bagi para pekerja atau buruh, juga terdapat perlindungan hukum bagi pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan, yakni hal ini dilakukan pada pekerja baru yang telah menandatangani perjanjian kerja dalam waktu yang tidak tertentu. Pengakhiran hubungan kerja diberikan kepada¹⁴ kedua belah pihak baik perusahaan maupun pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan □ Penyelesaian melalui bipartit Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.” Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.² Bila dalam perundingan bipartit

¹⁴ ¹⁴ Justika Hukum Online, 2022, <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/perjanjian-kerja-bersama/>

mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Bila dalam satu pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian para pihak yang berselisih ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Penyelesaian melalui mediasi Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.” Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama.

Penyelesaian melalui konsiliasi Berdasarkan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.” Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kesepakatan maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak atau salah satu pihak dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian melalui arbitase Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan hubungan industrial yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat pihak yang berselisih dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri.

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan tingkat terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ke tingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dalam suatu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

4.1.1 Bentuk perlindungan hukum yakni memberikan pedoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum serta untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap berhati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan bentuk perlindungan ini juga bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa.

4.1.2 Upaya apabila terjadi konflik yaitu terdapat dua cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha yaitu penyelesaian diluar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial ,penyelesaian perselisihan diluar pengadilan penyelesaian melalui bipartit ,sedangkan penyelesain industrial harus melalui bipartit yang paling lama diselesaikan 30 hari dan ada juga penyelesaian perselisihan melalui jalan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase,karena biasanya dalam dunia ketenagakerjaan sering terjadi konflik atau perselisihan dan beda pendapat antara pekerja dengan perusahaan

4.2 SARAN

4.2.1 Dengan adanya perlindungan hukum ini dapat mempertegas dan menciptakan hubungan kerja industrial yang harmonis dalam perusahaan dan juga mengatur tata cara penyelesaian apabila terjadi konflik perbedaan pendapat antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pihak pengusaha, dan adanya bentuk perlindungan ini dapat menciptakan ketenagagaan kerja bagi pekerja atau buruh dan kepastian hukum usaha bagi pengusaha karena adanya bentuk perlindungan ini.

4.2.2 Upaya hukum ini menegaskan apabila terjadi konflik antara buruh dan pekerja bisa diselesaikan dengan cara baik-baik dan mengikuti tahapan penyelesaian konflik karena sering kali dengan adanya konflik atau perselisihan sangat disayangkan selama perselisihan diselesaikan dengan cara anarkis dan juga mengganggu ketenagan masyarakat dan juga ada tahapan dalam penyelesaian konflik tanpa harus melakukan sewena-wena, sehingga pada akhirnya tidak ada pihak yang dirugikan .

DAFTAR BACAAN

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan

Undang-undang 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Skripsi

Irwansyah, *“Eksistensi Komunitas Waria di Tengah Perkembangan edia Informasi (Facebook) di Kota Palembang”* Skripsi Jurusan Jurnalistik, (Palembang : Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang,2016)

Ali Prio dkk, *Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan Ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Hukum, 2003

Jurnal

Sigit Irianto, *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*, Jurnal Hukum, Vol. 10, Semarang, 2013

Asikin, H. Zainal, 2008, Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada

Asyhadie, Zaeni, 2007, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan
Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Budiono, Abdul Rachmad, 2011, Hukum Perburuhan, cetakan ke-2, Jakarta : PT.
Indeks.

Djumialdji, FX., 2005, Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Buku

Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianigsih, Moh Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*,
Jakarta: Sinar Grafika, 2016

Darwan Prints, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti,
Bandung, 2000

Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama
dalam Hubungan Kerja*, Yusisia Edisi 81, 2010

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : pt
Gramedia Pustaka Utama, Cetakan ke4, 2011

F.X. Djuniadji & Wiwiho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara, 1987

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana

Soerjono Soekamto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta

Jimmy, Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban pekerja*, Jakarta: Visimedia, 2016

Abdul Khakim. 2015. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Agus Yudha Hernoko. 2014. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Jember : LaksBang PRESSindo

Amiruddin dan Zaenal Asikin. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang -Undang Nomor 13* . Bandung: Citra Aditya Bakti

Refika Aditama

Sari, Happy Budyana. 2006. *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*.

Skripsi. Undip. Semarang.

Asyhadie, Zaeni. 2007. Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Darwan Prints, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 22-23.

Asikin, H. Zainal, 2008, Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Asyhadie, Zaeni, 2007, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Budiono, Abdul Rachmad, 2011, Hukum Perburuhan, cetakan ke-2, Jakarta : PT. Indeks.

Djumialdji, FX., 2005, Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika Offset.

