

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tenang dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹ Untuk setiap orang berhak mendapatkan perlindungan hukum, contohnya bagi pekerja. Perlindungan hukum juga harus berlaku dimanapun tempatnya, termasuk didalam suatu perusahaan.

Pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan aturan yang berlaku bagi dirinya, serta membicarakan mengenai hak-hak dari pekerja yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan melalui suatu perundingan. Kesepakatan yang dilakukan kemudian dituangkan secara tertulis dalam suatu bentuk perjanjian kerja sama.

Hukum adalah rangkaian peraturan - peraturan mengenai tingkah laku orang sebagai anggota suatu masyarakat dan bertujuan mengadakan tata tertib di antara anggota-anggota masyarakat.² Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.³ Dari peristiwa tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua orang itu dinamakan perikatan sehingga dikatakan bahwa perjanjian menerbitkan dan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu

¹ Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal.40.

² Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia* (Bandung: Refika Aditama, 2002)

³ Subekti R, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Pembimbing Masa, 2005), hal.1.

berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja/serikat buruh pada suatu perusahaan. Pasal 1 angka 17 UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa serikat pekerja atau 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 kewajiban pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Perjanjian Kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak-hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik. Jadi dalam hal ini, pengusaha dan pihak pekerja tidak merasa tertekan, tidak merasa terpaksa melangsungkan perjanjian tersebut, melainkan kedua-duanya merasa puas atas terjadinya perjanjian kerja tersebut. Pihak pengusaha merasa puas mendapatkan tenaga kerja yang mau bekerja pada perusahaannya dengan menerima upah yang diperjanjikannya dan mau mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Pihak tenaga kerja merasa puas dengan kelayakan pengupahan baginya yang telah dijanjikan pengusaha serta peraturan kerja yang layak yang berlaku di perusahaan itu yang harus ditaatinya.⁴

Menurut Pasal 124 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta

⁴ Kartasapoetra, 1988, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: PT Radar Jaya Offset, hal.73.

pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Dalam suatu perusahaan, pekerja diberi kebebasan dan kesempatan oleh perusahaan untuk membuat wadah atau organisasi yang dikenal sebagai serikat pekerja. Serikat Pekerja sendiri adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, 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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁵

Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan membuat suatu perundingan dengan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama.⁶ Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha menurut ketentuan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yaitu "*Apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan*", Namun apabila keanggotaan Serikat Pekerja tidak melebihi dari 50% (lima puluh perseratus) sebagaimana ketentuan dalam Pasal 119 ayat (1) tersebut maka, Serikat Pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan

⁵ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.22.

⁶ *Ibid*, hal.21

perjanjian kerja bersama apabila memiliki dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara.

Kehadiran Organisasi Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah bermanfaat baik bagi pekerja maupun pengusaha. Bagi pihak pekerja adanya organisasi tersebut jelas bermanfaat karena memang organisasi pekerja merupakan kemandirian suara pekerja dalam perusahaan, kemandirian usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan. Sedangkan bagi pihak pengusaha, adanya organisasi pekerja dalam suatu perusahaan sesungguhnya sangat menguntungkan, karena adanya organisasi pekerja akan sangat membantunya dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang adil dan wajar bagi para pekerja.⁷

Berdasarkan isi Pasal 1601n ayat (2) KUHPdt tersebut Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya diberikan oleh KUHPdt melainkan dalam UU 13/2003 dijelaskan pula pengertian Perjanjian Kerja Bersama yaitu di dalam ketentuan Pasal 1 ayat (21) "*Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja 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*".

⁷ *Ibid*

Salah satu perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan serikat pekerjanya adalah PT. Kereta Api Indonesia. Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) adalah sebuah organisasi Perusahaan di Indonesia. Organisasi ini merupakan wadah perjuangan para karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). SPKA memiliki misi untuk melindungi, memperjuangkan hak dan kepentingan anggota beserta keluarganya dengan meningkatkan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan seimbang dengan memajukan perusahaan, menuju karyawan sejahtera.

Kereta Api dan SPKA bersama-sama membuat perjanjian kerja bersama. Perjanjian ini dibuat berdasarkan UU RI no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam proses pelaksanaannya terkadang tidak sesuai, utamanya tentang pelaksanaan hak dan kewajiban bagi pekerja.

Berdasarkan fenomena itulah, yang menjadikan penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Implementasi Pasal 124 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Di DAOP IX” dalam penulisan skripsi ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan adalah

1. Bagaimanakah hak-hak dan kewajiban pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. KAI (Persero) di DAOP IX Jember?
2. Bagaimanakah implementasi pasal 124 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. KAI (Persero) di DAOP IX Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hak-hak dan kewajiban pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di DAOP IX PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di DAOP IX Jember.
2. Mengetahui implementasi pasal 124 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. KAI (Persero) di DAOP IX Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum khususnya mengenai pembuatan perjanjian kerjasama antara serikat pekerja dengan perusahaan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan pada serikat pekerja dan perusahaan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama agar sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku dan tidak melanggar hak serta kewajiban pekerja.

1.5. Metodologi Penelitian.

Dalam suatu penulisan harus mempergunakan metode penulisan yang tepat, karena hal tersebut merupakan pedoman dalam rangka mengadakan analisis terhadap data hasil penelitian. Ciri dari karya ilmiah di bidang hukum adalah mengandung kesesuaian dan kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan.

Metodologi pada hakikatnya berusaha untuk memberikan pedoman untuk mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapinya.

Penelitian (*research*) berarti pencarian kembali. Pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu. Dengan kata lain, penelitian (*research*) merupakan upaya pencarian yang amat bernilai edukatif; ia melatih kita untuk selalu sadar bahwa di dunia ini banyak yang kita tidak ketahui, dan apa yang kita coba cari, temukan, dan ketahui itu tetaplah bukan kebenaran mutlak. Oleh sebab itu, masih perlu diuji kembali⁸.

1.5.1. Jenis Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu metode pendekatan yang didasarkan pada aturan hukum yang berlaku serta kenyataan yang terjadi pada masyarakat. Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang – undangan, dilakukan dengan mengkaji satu pasal dari suatu undang – undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari penelitian tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi. Dalam hal ini pendekatan masalah dipergunakan untuk menjawab pokok permasalahan tentang implementasi pasal 124 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap PKB PT. KAI di DAOP IX Jember.

1.5.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat – sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk

⁸Amiruddin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2003) Hal. 19

menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat⁹. Penelitian ini terkadang berawal dari hipotesis, tetapi dapat juga tidak bertolak dari hipotesis, dapat membentk teori – teori baru atau teori yang sudah ada, dan dapat menggunakan data kualitatif atau kuantitatif.

1.5.3. Sumber Bahan Hukum

Di dalam penelitian, lazimnya jenis data dibedakan antara lain :

- 1). Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama;
- 2). Data Sekunder antara lain mencakup dokumen – dokumen resmi, buku – buku, hasil – hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya. Pada umumnya ciri – ciri umum data sekunder :
 - (a). Yaitu data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera;
 - (b). Baik bentuk maupun isi data sekunder, telah dibentuk dan diisi oleh peneliti – peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan analisis maupun konstruksi data;
 - (c). Tidak terbatas oleh waktu dan tempat¹⁰

1.5.4. Tehnik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini meliputi 2 (dua) bahan hukum, yaitu :

1. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat¹¹.

⁹ *Ibid*, hal. 25

¹⁰ *Ibid*, hal .30

¹¹ *Ibid*, hal.118

Bahan - bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan-resmi atau risalah dalam pembuatan perundang – undangan dan putusan -putusan hakim. Adapaun yang termasuk dalam bahan hukum primer dalam penulisan skripsi ini adalah :

a. Peraturan perundang-undangan yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan undang – undang, hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum yang dapat menunjang pembahasan permasalahan¹².

Bahan hukum primer, dikumpulkan dengan melakukan inventarisasi hukum melalui peraturan perundangan yang terkait, yaitu Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sedangkan bahan hukum sekunder, dikumpulkan dengan teknik studi kepustakaan yaitu mempelajari sumber – sumber data sekunder yang memiliki relevansi dengan pokok permasalahan.

1.5.5. Analisa Bahan Hukum

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, sehubungan dengan itu maka bahan hukum yang telah diperoleh akan dianalisa secara kualitatif, oleh karena dalam peneltian ini tidak akan ditarik kesimpulan yang sifatnya umum, sehingga gambaran yang diperoleh dari hasil penelitian bersifat deskriptif kualitatif. Analisa data secara deskriptif kualitatif adalah upaya untuk memperoleh gambaran singkat tentang suatu permasalahan yang berdasarkan atas peraturan perundang -

¹² *Ibid*, hal.119

undangan yang berlaku dan berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam suatu penulisan, kemudian menyusunnya secara logis dan sistematis.

