

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya¹.

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 – 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitdikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh,

¹ Darwan Prints, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 22-23.

atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan.
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
6. Wajib mematuhi peraturan majikan.
7. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

2.2. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu². Suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atas persetujuan kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Sepakat adalah suatu persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak tersebut³.

Pengertian Perjanjian atau persetujuan batasannya diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi : “ Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Rumusan perjanjian yang terdapat di dalam KUH Perdata tersebut menunjukkan kekurang lengkapan dan bahkan dikatakan terlalu luas serta banyak mengandung kelemahan-kelemahan. Adapun kelemahan-kelemahan tersebut adalah sebagai berikut :

- (1). Hanya menyangkut perjanjian sepihak saja.

² *Ibid*, hal.1

³ *Ibid*, hal.26

Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata “mengikatkan“ merupakan kata kerja yang sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Setidaknya perlu adanya rumusan “saling mengikatkandiri”, jadi jelas nampak adanya konsensus/kesepakatan antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian.

(2). Kata perbuatan mencakup juga perbuatan tanpa konsensus/kesepakatan.

Dalam pengertian perbuatan orang, dapat mengartikan termasuk juga perbuatan melaksanakan tugas tanpa kuasa, perbuatan melawan hukum. Kedua perbuatan tersebut tidak mengandung adanya konsensus, tetapi berdasar undang-undang. Perbuatan itu sendiri pengertiannya sangat luas, sebetulnya maksud perbuatan dalam rumusan tersebut adalah perbuatan hukum, bukan perbuatan biasa.

(3). Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian disini dapat diartikan juga pengertian perjanjian yang mencakup melangsungkan perkawinan, perjanjian kawin. Padahal perkawinan sudah diatur tersendiri dalam hukum keluarga. Sedangkan yang dimaksud perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah hubungan antara debitur dan kreditur yang terletak dalam lapangan harta kekayaan. Jadi yang dimaksud perjanjian kebendaan saja, bukan perjanjian personal.

(4). Tanpa menyebut tujuan.

Dalam rumusan pasal itu tidak disebutkan apa tujuan untuk mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas apa maksudnya mengikatkan diri. Sedangkan menurut Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal . Dari peristiwa ini, timbullah

suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Penyempurnaan terhadap definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah suatu hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum. Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

2.3. Asas-asas Perjanjian

1. Asas mengikatnya suatu perjanjian (*pacta sunt servanda*)

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 138 ayat (1) KUH Perdata).

2. Asas itikad baik

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Itikad baik ada dua, yakni :

a. Bersifat objektif, artinya mengindahkan kepatutan dan kesusilaan.

b. Bersifat subjektif, artinya ditentukan sikap batin seseorang.

3. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapapun, apapun isinya, apapun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Pasal 1337 dan Pasal 1338 KUH Perdata). Asas inilah yang menyebabkan hukum perjanjian bersistem terbuka. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun.
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya.
- d. Menentukan bentuk perjanjiannya yaitu secara tertulis atau lisan.

4. Asas *konsensualisme*

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (Pasal 1320, Pasal 1338 KUH Perdata). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.

5. Asas Kepribadian (*personalitas*)

Pada umumnya tidak seorangpun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Pengecualiannya terdapat dalam Pasal 1317 KUH Perdata tentang janji untuk pihak ketiga.

2.4. Syarat Sahnya Perjanjian

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320 di sebutkan bahwa ada 4 (empat) syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Sepakat

Dengan sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia sekata

mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

2. Cakap

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya, setiap orang yang sudah dewasa atau aqil balik dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Dalam pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebut sebagai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian:

- (1). Orang yang belum dewasa
- (2). Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- (3). Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan semua orang kepada siapa Undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

3. Hal Tertentu

Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan. Barang yang dimaksud dalam perjanjian paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Bahwa barang itu sudah ada atau sudah berada di tangannya si berutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh Undang-Undang. Juga jumlahnya tidak perlu disebutkan, asal saja kemudian dapat dihitung atau ditetapkan.

4. Sebab yang halal

Sesuatu yang menyebabkan seorang membuat suatu perjanjian atau dorongan jiwa untuk membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak diperdulikan oleh

Undang-undang. Hukum pada dasarnya tidak menghiraukan apa yang berada dalam gagasan seorang atau apa yang dicita-citakan seorang. Yang diperhatikan oleh hukum atau Undang-undang hanyalah tindakan orang-orang dalam masyarakat. Jadi, yang dimaksudkan dengan sebab atau causa dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan.

Dalam hal ini harus dibedakan antara syarat obyektif dengan syarat subyektif. Dalam hal syarat obyektif, kalau syarat itu tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya: dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum, adalah gagal. Dengan demikian, maka tiada dasar untuk saling menuntut di depan hakim. Dalam bahasa Inggris dikatakan bahwa perjanjian yang demikian itu *null and void*.

Dalam hal suatu syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi, perjanjiannya bukan batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi, perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi. Dengan demikian, nasib sesuatu perjanjian seperti itu tidaklah pasti tergantung pada kesediaan suatu pihak untuk mentaatinya. Perjanjian yang

demikian dinamakan *voidable* (bahasa inggris) dan *vernietigbaar* (bahasa belanda)⁴.

Sistem hukum perdata mengenal asas kebebasan berkontak, sebagaimana yang dianut oleh Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Asas ini disebut *Freedom of contract* atau disebut sebagai *laissez faire*. *Laissez faire* adalah doktrin yang menekankan tindakan untuk memberikan individu kebebasan maksimal, untuk memelihara kepentingan sendiri, terutama dalam hubungan ekonominya, tanpa campur tangan dari pemerintah. Inti teori ini adalah “setiap individu akan melakukan pekerjaan terbaik, apabila ia mencapai balas jasa tertinggi”. Masyarakat akan memberikan balas jasa tertinggi kepada seorang individu diberikan kebebasan maksimal, untuk mencari bagaimana cara ia dapat memperoleh balas jasa tertinggi untuknya⁵.

2.5. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak ”.

Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima

⁴ *Ibid*, hal.20

⁵ Hendra Tanu Atmadja, *Dinamika Hukum Perjanjian Yang Dikaitkan Dengan Perjanjian Standar*, 2010, hal.7-8

upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Dari rumusan perjanjian kerja diatas menunjukkan adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri, sehingga telah memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.

2.6. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja antara lain :

1. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2. Adanya unsur perintah

Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya upah

Jika tidak ada unsur upah, maka bukan merupakan hubungan kerja.

2.7. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1) Kesepakatan kedua belah pihak.

- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

2.8. Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Untuk mendapatkan kepastian yang konkrit maka bentuk perjanjian kerja harus secara tertulis. Karena secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk

perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjanya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Didalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2.9. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam KUH Perdata Pasal 1601 disebutkan bahwa perjanjian perburuhan kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih, atau suatu perkumpulan majikan atau lebih yang merupakan badan hukum di satu pihak, dan suatu serikat buruh atau lebih yang merupakan suatu badan hukum di lain pihak, tentang syarat-syarat kerja yang harus diindahkan sewaktu membuat suatu perjanjian kerja. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Definisi ini mensyaratkan serikat pekerja/buruh yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.

2.10. Syarat Perjanjian Kerja Bersama

Ada 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama:

- (1). Syarat formil

Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama harus

diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (*sworn translator*) dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan.

(2). Syarat materiil

Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2.11. Para pihak yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Para pihak atau subyek yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB) adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat buruh/pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dapat mewakili dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menurut Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

- 1). Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh,maka serikat pekerja/buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 119 ayat (1)).
- 2). Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/buruh tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari

jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/buruh dapat mewakili pekerja/buruh apabila telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluhperseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh melalui pemungutan suara (Pasal 119 ayat (2)).

- 3). Jika dukungan tersebut tidak tercapai maka serikat pekerja/buruh dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula (Pasal 119 ayat (3)).
- 4). Jika di perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yaitu yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)).
- 5). Apabila tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga jumlahnya lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh (Pasal 120 ayat (2)).

2.12. Pasal 124 Undang-Undang (UU) No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 124

- (1). Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

- (2). Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3). Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

