

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Visi Misi PT. KAI

Visi PT. KAI

“Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang *focus* pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *Stakeholders*.”

Misi PT. KAI

“Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui pratek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: keselamatan, ketepatan, waktu, pelayanan dan kenyamanan.”

3.2. SPKA (Serikat Pekerja Kereta Api)

Serikat Pekerja Kereta Api (disingkat SPKA) adalah sebuah organisasi Perusahaan di Indonesia. Organisasi ini merupakan wadah perjuangan para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Keanggotaan SPKA adalah seluruh pegawai yang ada di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Sedangkan anggota SPKA DAOP 9 Jember berjumlah 890 orang. SPKA memiliki visi dan misi :

VISI

“Mewujudkan Sebuah Kondisi Kesejahteraan Pekerja Kereta Api Yang Dapat Memenuhi Kebutuhan Dasar Dan Kebutuhan Motivasi Dalam Sebuah hubungan Industrial Yang Setara Dan Dinamis Sehingga Pekerja dan Perusahaan Maju Bersama.”

MISI

“Keberadaan SPKA Harus Memperjuangkan Hak Dan Kepentingan Anggota, Melindungi Anggota, Meningkatkan Pendidikan Dan Kesadaran Anggota Tentang Hak Dan Kewajiban Serta Meningkatkan Kualitas Hubungan Industrial Di Perusahaan Demi Kemajuan Bersama.”

SPKA telah lahir jauh sebelum Indonesia merdeka atau telah ada sejak berdirinya *Staatsspoorwegen* (SS) di Pulau Jawa yang didirikan oleh Pemerintah Kolonial Belanda pada tahun 1825.

Banyak kaum pribumi Indonesia yang menjadi pekerja SS dan/atau perusahaan kereta api lainnya di Indonesia yang bergabung dalam Serikat Pekerja: SSKA, PBKA, PBST, dan SBKA tetapi hanya PBKA yang menjadi organisasi terbesar pada saat itu dan telah tercatat di International Transportation Federation (ITF) sebagai anggotanya.

Terjadi perubahan status Perumka (Perusahaan Umum Kereta Api) menjadi PT Kereta Api (Persero). Dengan terjadinya perubahan status tersebut otomatis organisasi pekerja yang ada di PT Kereta Api (Persero) yaitu Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) harus berubah kembali, maka dibentuklah organisasi pekerja yang bernama Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) pada tanggal 14 September 1999 melalui musyawarah nasional (Munas) yang pertama di Bandung.

Serikat Pekerja Kereta Api dalam sejarah tercatat sebagai serikat pekerja tertua di Indonesia, hanya karena estafet kepemimpinan teputus dan tidak adanya kesinambungan proses dalam alih generasi, maka SPKA dianggap anak yang baru lahir dan dipaksa harus tumbuh dewasa serta bisa bangkit kembali melanjutkan tahapan perjuangan para pendahulunya sesuai dengan amanah Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia saat ini.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) melakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) periode 2015-2017 . Penandatanganan PKB dilakukan oleh Direktur Utama PT KAI Edi Sukmoro dan Ketua Umum SPKA Syafriadi (Periode 2013 - sekarang). PKB ini

merupakan perjanjian penandatanganan ke-5 yang dilaksanakan KAI. Selanjutnya manajemen PT.KAI dan SPKA akan melakukan perumusan dan perundingan kembali PKB setiap 2 tahun sekali.

Tujuan SPKA dalam Perjanjian Kerja Bersama adalah :

1. Menghimpun dan menyalurkan aspirasi anggota.
2. Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan anggota.
3. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja serta penghidupan yang layak, sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan yang layak bagi anggota dan keluarganya.
4. Menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja serta pola hubungan industrial yang selaras dan serasi dengan membela dan mempertahankan hak-hak dasar serta kepentingan pekerja, menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.
5. Meningkatkan profesionalisme pengurus dan anggota.
6. Menciptakan keharmonisan hubungan timbal balik antara anggota dan perusahaan.

Fungsi SPKA dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut :

1. Menjamin terciptanya syarat-syarat kerja yang sehat, mencerminkan keadilan dan tanggung jawab social bagi pekerja, melalui Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak Manajemen Perusahaan.
2. Memelihara dan meningkatkan hubungan kemitraaan dengan Perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
3. Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial.
4. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
5. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
6. Mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan ketrampilan di bidang pekerjaan dan atau profesi serta kemampuan ber-Serikat untuk meningkatkan produktifitas pekerja.
7. Mengadakan usaha-usaha kooperatif untuk melayani kebutuhan anggota, serta usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat sepanjang tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat.

3.3. Fungsi Serta Tujuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. KAI DAOP

X Jember

Peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui

mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.¹

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang terbentuk karena perjanjian kerja yang diadakan antara kedua belah pihak berupa syarat-syarat kerja. Asas hukum terpenting yang melandasi pembuatan perjanjian kerja adalah asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan asas tersebut, masing-masing pihak baik pekerja dan pengusaha memiliki kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, memilih dengan siapa ia mengadakan perjanjian dan menetapkan isi perjanjian.

Untuk mengembangkan suatu hubungan kerja yang lebih baik antara pekerja dan pengusaha dibutuhkan suatu pranata hukum yang mampu melindungi kedua belah pihak terutama pekerja. Pranata hukum yang sesuai untuk itu adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam pasal 1 butir 21 UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan, PKB didefinisikan sebagai perjanjian yg merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam

¹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang

Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst (CAO)*, perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerdata. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerjanuntuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.²

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.³

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Operasional PT. KAI adalah sebagai panduan dalam hal hubungan antar Perusahaan dan Pekerja. Sedangkan tujuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Operasional PT.KAI adalah:

² F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hal 13

³ Happy Budyana Sari, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)* (Skripsi. Undip. Semarang, 2006), hal 33

1. Mengatur syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban Perusahaan dan Pekerja agar terdapat kepastian mengenai hak dan kewajibannya masing-masing. Hal tersebut akan menciptakan ketenangan berusaha dan ketenangan kerja serta meningkatkan produktivitas.
2. Menjamin berlakunya prinsip kemitraan dalam kesetaraan untuk menyelesaikan setiap permasalahan dalam hubungan kerja dengan cara yang sebaik-baiknya.
3. Memberikan perlindungan kepada Pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan Pekerja dan keluarga Pekerja.

3.4. Implementasi Pasal 124 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam PKB PT. KAI DAOP X Jember

Dalam pasal 124 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (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 pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Jika tercapai kesepakatan antara serikat pekerja dan perwakilan pengusaha, para pihak dapat membuat perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi para pihak. Di dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tercantum secara tegas tentang hak dan kewajiban para pihak baik dari pihak pengusaha maupun dari serikat pekerja/buruh.

Hal-hal penting yang harus dicantumkan pada perjanjian kerja bersama adalah sebagaimana yang diatur pada pasal 124 ayat 1, yaitu paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama, jadi pegangan dan harus ditetapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Telaah mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah Perjanjian Kerja Bersama antara PT.KAI dan SPKA Tahun 2015-2017, yang ditanda tangani pada tanggal 25 Mei 2015 antara manajemen Perusahaan dengan Serikat Pekerja.

Perjanjian Kerja Bersama ini terdiri dari :

1. Sambutan Direktur Utama PT. KAI (Persero)
2. Sambutan Ketua Umum SPKA
3. Surat Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Kementrian Tenaga dan Transmigrasi R.I
4. Visi dan Misi PT.KAI (Persero)
5. 4 Pilar Utama Pengusahaan Jasa Perkeretaapian

6. Mukadimah

7. Terbagi menjadi 13 bab dan 61 pasal yaitu:

- (1). Bab I Ketentuan Umum
Dimuat dalam pasal 1-3
- (2). Bab II Kewajiban dan Hak Para Pihak
Dimuat dalam pasal 4-9
- (3). Bab III Hubungan Kerja
Dimuat dalam pasal 10-24
- (4). Bab IV Hak-Hak Pekerja
Dimuat dalam pasal 25-37
- (5). Bab V Kewajiban Pekerja dan Larangan
Dimuat dalam pasal 38-39
- (6). Bab VI Penghargaan
Dimuat dalam pasal 40
- (7). Bab VII Hukuman Disiplin
Dimuat dalam pasal 41-51
- (8). Bab VIII Penyelesaian Keluh Kesah
Dimuat dalam pasal 52-54
- (9). Bab IX Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja
Dimuat dalam pasal 55-56
- (10). Bab X Ketentuan Peralihan
Dimuat dalam pasal 57-58
- (11). Bab XI Lembaga Kerja Sama Bipartit
Dimuat dalam pasal 59
- (12). Bab XII Masa Berlaku, Perubahan dan Perpanjangan Perjanjian
Dimuat dalam pasal 60
- (13). Bab XIII Penutup
Dimuat dalam pasal 61

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang akan dikaji lebih dalam mengenai implementasi pasal 124 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut terutama pada ayat (1) disebutkan bahwa suatu PKB paling sedikit harus memuat: hak kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Dalam PKB ke-5 yang disusun oleh manajemen PT.KAI dengan SPKA ini terlihat sudah sangat memenuhi implementasi pasal 124 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana di dalamnya sudah tertuang dengan jelas hak dan

kewajiban para pihak penandatanganan PKB yaitu pada Bab II pasal 4-9. Selain itu dalam Bab IV pasal 25- pasal 37 mengenai hak-hak pekerja telah dibahas satu persatu mengenai hak-hak pekerja, diantaranya yakni:

- (a). Pasal 25 tentang penghasilan
- (b). Pasal 26 tentang uang lembur
- (c). Pasal 27 tentang cuti
- (d). Pasal 28 tentang jaminan social tenaga kerja
- (e). Pasal 29 tentang jaminan hari tua
- (f). Pasal 30 tentang jaminan kecelakaan kerja
- (g). Pasal 31 tentang jaminan kematian
- (h). Pasal 32 tentang jaminan pemeliharaan kesehatan
- (i). Pasal 33 tentang jaminan program pension atau pesangon
- (j). Pasal 34 tentang program kesehatan pensiunan
- (k). Pasal 35 tentang perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja
- (l). Pasal 36 tentang pembinaan jasmani dan rohani
- (m). Pasal 37 tentang kesejahteraan lainnya

Sementara itu untuk kewajiban dan larangan bagi pekerja dibahas dalam Bab V pasal 38-39, yang isinya meliputi:

- (a). Kewajiban pekerja

Didalamnya memuat kewajiban setiap pekerja, yakni: setiap pekerja diwajibkan mematuhi kode etik perusahaan yang berlaku dan menjunjung tinggi budaya perusahaan, mentaati ketentuan dalam perjanjian dan ketentuan perundang-undangan maupun peraturan yang berlaku diperusahaan, memelihara suasana kekeluargaan dan saling menghormati, mewujudkan dan memelihara persatuan dan kesatuan serta mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi atau golongan, mematuhi peraturan tata tertib disiplin kerja dan memahami larangan serta sanksi yang berlaku, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, mematuhi segala instruksi direksi maupun pejabat berwenang, berusaha memajukan dan menjaga nama baik perusahaan.

(b). Larangan pekerja

Setiap pekerja dalam perusahaan dilarang untuk melanggar perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan, melakukan tindakan melanggar aturan disiplin, menyalahgunakan wewenang, meminjam barang atau uang milik perusahaan secara tidak sah, meminta/menerima pemberian berupa uang atau barang yang bukan haknya, melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan telaah di atas telah diketahui bahwa dalam PKB ke-5 PT.KAI dan SPKA ini telah dipaparkan secara jelas dan lengkap mengenai hak dan kewajiban bahkan larangan bagi pekerja PT.KAI. Namun, berdasarkan telaah secara mendalam dari PKB ini tidak disampaikan atau dijelaskan mengenai hak dan kewajiban bagi perusahaan yakni PT.KAI.

Jika suatu perjanjian kerja mencantumkan klausul yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang diatur pada pasal 124 ayat 2, kesulitan atau memperjalkan suatu pekerjaan yang pada kenyataannya pekerjaan tersebut tidak ada, perjanjian kerja secara otomatis menjadi batal demi hukum. Jika ini terjadi, perjanjian kerja tersebut tidak mengikat para pihak dan tidak perlu dilakukan permohonan pembatalan perjanjian ke pengadilan.

Berdasarkan telaah yang telah dilakukan pada PKB edisi ke-5 ini, terlihat bahwa isi dari perjanjian ini sama sekali tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Hal ini diketahui dalam membuat perjanjian ini menggunakan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.28 tahun 2014 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama, (BNRI tahun 2014 nomor 2099) serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI

No.13 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja kementerian ketenagakerjaan, sebagai referensi dan petunjuk dalam pembuatan PKB PT.KAI dengan SPKA ini.

Dalam Bab XII pasal 60 ayat 1 telah disebutkan bahwa perjanjian ini berlaku dan mengikat para pihak untuk jangka waktu 2 tahun terhitung sejak tanggal 30 Juli 2015 sampai dengan 29 Juli 2017. Berdasarkan beberapa hal yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka diketahui bahwa pasal 124 UU No.13 tahun 2003 telah terimplementasi dengan baik pada PKB PT.KAI dan SPKA ini, meskipun didalamnya terdapat satu poin yang belum dipaparkan secara jelas dan tegas yaitu tentang hak dan kewajiban pengusaha.

