

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN
KERJA BERSAMA DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Ruben L. Situmorang²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dalam perusahaan. Dengan metode penelitian hukum kepustakaan disimpulkan bahwa: 1. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai pasal 135, yang mengatur tentang persyaratan yang harus di penuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama. 2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kata kunci: perjanjian kerja bersama

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai

pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha. Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain "mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama".

Syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

¹ Artikel skripsi. Dosen Pembimbing Skripsi: Soeharno,SH,MH, Constance Kalangi,SH,MH, Marthen Lambonan,SH,MH

² NIM: 080711298. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado.

ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dengan demikian peran para buruh/pekerja yang diwakilkan oleh serikat buruh/pekerja serta para pengusaha yang diwakili beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha sangat berarti dalam membuat perjanjian kerja bersama yang kesemuanya telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dalam perusahaan ?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

- a. Metode Kepustakaan (*Library Research*), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari buku-buku literatur, perundang-undangan, putusan pengadilan dan yurisprudensi, bahan-bahan lainnya dalam majalah dan surat kabar, yang berkaitan dengan materi pokok yang kemudian digunakan untuk mendukung pembahasan skripsi.
- b. Metode Komparasi (*Comparative Research*), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mengadakan perbandingan antara pendapat atau teori dari ahli hukum yang satu dengan ahli hukum yang lain untuk

mendapatkan kesimpulan-kesimpulan guna mendukung pembahasan skripsi.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi : Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur yaitu :

- a. Ada pihak.
- b. Ada persetujuan antara pihak.
- c. Ada tujuan yang akan dicapai.
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.
- e. Ada bentuk tertentu.
- f. Ada syarat-syarat tertentu.

Bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini berlainan jika pengertian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdara, hanya menyebabkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Dalam satu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Selanjutnya dalam suatu perjanjian, Pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, biasa dinamakan dengan *optimal law*, karena ketentuan dari pasal-pasal yang mengaturnya, boleh disingkirkan oleh pihak yang membuat suatu perjanjian.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsur itu adalah (1) ada pekerjaan,(2) ada upah,(3) di bawah perintah, (4) waktu tertentu.

Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis.

Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 51 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa:

- perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perjanjian mengandung asas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.

Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah : “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”.

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa, perjanjian

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

Sedangkan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

E. PEMBAHASAN

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari definisi tersebut, syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja pada perusahaan. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan serikat pekerja/buruh sebagai 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, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggota-anggotanya. Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, sebagai berikut:

1. Perjanjian kerjabersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana di maksud dalam ayat1 dilaksanakan secara musyawarah.
3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut

dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja agar dapat berperan serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mensyaratkan sebagai berikut:

1. Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
2. Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan dengan pengusaha jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
3. Jika dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai, serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2).

Persyaratan untuk pemungutan suara sebagaimana yang diatur pada Pasal 119 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diselenggarakan oleh panitia yang

ditunjuk oleh wakil pekerja dan pengurus serikat pekerja dengan disaksikan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang tenaga kerja dan juga oleh pengusaha. Prosedur itu diatur pada Pasal 122 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 diselenggarakan oleh panitia yang terdiri wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Ketentuan pada Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku jika hanya terdapat satu serikat pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Lalu, bagaimana jika dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja? Hal ini diatur pada Pasal 120 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. Jika di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
2. Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
3. Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Seorang karyawan perusahaan, secara otentik adalah anggota serikat pekerja jika karyawan tersebut memiliki kartu tanda anggota serikat pekerja. Kartu tanda anggota ini berfungsi sebagai identitas dan bukti bahwa karyawan yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja. Hal ini diatur pada Pasal 121 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Mengenai masa berlaku suatu perjanjian kerja bersama, perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja diatur pada pasal 123 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Mengenai berlakunya perjanjian kerja bersama dan juga persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian kerja bersama menjadi berlaku secara sah diatur dalam Pasal 132 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Dengan disepakatinya perjanjian kerja bersama antara pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana yang tercantum pada Pasal 126 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Sementara itu, jika ada hal-hal yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, tetapi diatur pada perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam Pasal 128 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Perusahaan

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.

Dengan disepakatinya perjanjian kerja bersama yang dibuat secara bersama oleh serikat pekerja/buruh dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut :

1. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
2. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau

perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, gaji, maupun fasilitas lainnya hanya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam bentuk perjanjian, yaitu perjanjian kerja. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut.

Persyaratan utama dari suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan dari para pihak. Tanpa kesepakatan dari para pihak, perjanjian menjadi cacat dalam arti perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Sebagaimana yang diatur pada Pasal 52 ayat 1 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Agar perjanjian kerja tersebut menjadi batal, salah satu pihak harus mengajukan gugatan pembatalan atas perjanjian kerja ke pengadilan dan pengadilan yang akan memutuskan apakah perjanjian kerja tersebut memang harus dibatalkan atau tidak.

Jika suatu perjanjian kerja mencantumkan klausul yang bertentangan

dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan atau memperjanjikan 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.

Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 52 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan dan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf c dan d.

Sementara itu, Pasal 54 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksud dari pasal ini, suatu perusahaan tidak dapat memberikan gaji yang besarnya dibawah upah regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah. Di sisi lain, agar peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dapat berlaku, diperlukan pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Sebagaimana tercantum di dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang berakhir seiring dengan berakhirnya suatu pekerjaan, seperti

pekerjaan suatu proyek pembangunan rumah.

Di dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603 c yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Disamping itu, kewajiban Pengusaha dalam Perjanjian kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerdata).
4. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan

surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.

Oleh sebab itu untuk melindungi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha, maka keharusan adanya surat perjanjian kerja bersama adalah baik dan perlu untuk melindungi buruh, karena jika buruh-buruh itu telah melakukan pekerjaan tetapi tanpa adanya surat perjanjian kerja, mereka tidak berhak atas upah dan jaminan-jaminan sosial yang lain yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk menghindari hal tersebut diatas, maka sanksi terhadap tidak adanya surat perjanjian kerja adalah pidana kurungan atau denda bagi majikan. Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, agar terlebih dahulu diadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun acara formal yaitu dalam bentuk tulisan. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai pasal 135, yang mengatur tentang persyaratan yang harus di penuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama.
2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan

sebagaimana diatur dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Saran

Dalam perundingan perjanjian kerja bersama antara para pihak bila tidak tercapai kesepakatan wajib dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat karena melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial (bipatrit) tidak harus melibatkan pihak lain, waktu singkat dan biaya ringan, yang paling prinsip bahwa dalam upaya penyelesaian tidak ada istilah menang atau kalah, tetapi jalan tengah. Oleh sebab itu, para pihak seharusnya berupaya maksimal untuk mencapai kesepakatan sebagai titik temu dalam menyelesaikan perselisihan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis(BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Subekti R. dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, hal 409.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.