

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada dasarnya adalah aspek hukum privat, sebagaimana ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan itu hanyalah mengikat para pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut, sesuai asas *privity of contract*. Hal tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 1340 Ayat 1 BW, bahwa pemberlakuan perjanjian ialah hanya terhadap para pihak yang membuat. Pihak yang tak turut serta pada pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentu tak terikat sekaligus tak melahirkan hak maupun kewajiban sebagaimana pengaturan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) didalamnya mengikat para pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja sekaligus serikat pekerja.¹

Definisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 Ayat (2) Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm 23.

yang dihasilkan dari serikat pekerja dengan pengusaha yang merundingkannya, dengan didalamnya memuat segala persyaratan kerja, dan hak maupun kewajiban para pihak. Klausula inti sebagaimana definisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut ialah adanya sumber perikatan, subyek, dan isi Perjanjian Kerja bersama (PKB) tersebut.²

Operasional dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah tentu tak dapat dilakukan dengan langsung. Hal tersebut diperlukan pengaturan lebih khusus terkait hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah salah satunya terobosan atas hal tersebut. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah hasil sepakatnya pengusaha dengan serikat pekerja dalam melakukan pekerjaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat guna mengatur segala syarat kerja sekaligus hak maupun kewajiban para pihak.³

PT Mandalindo Tata Perkasa menerapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dengan serikat pekerja. Tujuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada PT Mandalindo Tata Perkasa ialah untuk acuan mengatur hubungan industrial antara pihak pengusaha PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND - SPSI).⁴

² Pasal 1 angka 21 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h. 6.

⁴ Perjanjian Kerja Bersama antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa Tahun 2021

PT Mandalindo Tata Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu yang memproduksi *furniture*, *barcore*, dan *laminating board*. PT Mandalindo Tata Perkasa berdiri pada tahun 1994 yang didirikan oleh Sulastri dan Tan Bun Tik.

Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalido Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND – SPSI) adalah organisasi resmi di luar stuktur organisasi perusahaan. Organisasi tersebut dapat melakukan tindakan untuk sekaligus atas nama anggotanya, serta dapat sebagai wakil atas kepentingan para pekerja. Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND – SPSI) telah dicatatkan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto dengan nomor pencatatan REG.11/W.12/K.2/2001 yang beralamat di Jalan Raya Pening Km 39 No. 157-158, Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto.⁵

Kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ialah digunakan sebagai acuan dalam hubungan kerja di PT Mandalindo Tata Perkasa. Namun dalam penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT.

⁵ Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto, *Rekapitulasi Data Keanggotaan Sp/Sb/ Pada Tingkat Puk/Pk/Bsis/Ppa Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Kabupaten Mojokerto*, 2020, http://sipengasih.disnaker.mojokertokab.go.id/DAFTAR_SERIKAT.pdf. h. 2.

IND - SPSI), penulis menemukan beberapa ketidaksesuaian antara isi klausul pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggali mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengangkat judul skripsi: **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PT MANDALINDO TATA PERKASA DENGAN SERIKAT PEKERJA PERKAYUAN DAN PERHUTANAN INDONESIA UNIT KERJA MANDALINDO TATA PERKASA.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah substansi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND - SPSI) telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apakah akibat hukum pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND - SPSI)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menggali apakah substansi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja PerKayuan dan Perhutanan Indonesia-SPSI Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND - SPSI) telah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja PerKayuan dan Perhutanan Indonesia-SPSI Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND - SPSI).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sisi Teoritis
 - a. Sumbangsih dalam hal pengembangan ilmu hukum, terkhusus pada bidang tenaga kerja dan penambahan literatur terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - b. Memperbanyak konsep dan teori atas penelitian terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - c. Sebagai dasar sekaligus referensi guna penelitian,
2. Sisi Praktis
 - a. Bagi Pemerintah
Sebagai bahan masukan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b. Bagi Praktisi

Sebagai bahan pertimbangan para praktisi dan pengamat hukum ketenagakerjaan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

c. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi dan bahan rujukan bagi para akademisi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan kedepannya.

d. Bagi Masyarakat

Pengetahuan bagi masyarakat mengenai ilmu hukum, terkhusus terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1.5 Landasan Teori

1.5.1. Tinjauan tentang Perjanjian

1.5.1.1. Pengertian dan Asas Perjanjian

Pasal 1313 KUHPerdara memberikan definisi dari perjanjian, yaitu perbuatan yang suatu pihak melakukan pengikatan atas dirinya terhadap pihak lain. Definisi tersebut sejatinya tak spesifik, namun tetap dapat dipahami bahwa terdapat pihak yang mengikat dirinya terhadap pihak lain dalam suatu perjanjian. Definisi tersebut seharusnya menuangkan terkait para pihak yang saling mengikatkan

diri atas suatu hal.⁶

Perjanjian sebagaimana pandangan Subekti ialah peristiwa yang terdapat pihak melontarkan janji terhadap pihak lain atau para pihak tersebut saling melontarkan janji guna terlaksananya suatu hal. Adanya peristiwa tersebut melahirkan hubungan antara para pihak tersebut, yang disebut dengan perikatan. Perjanjian berkaitan dengan bentuknya ialah berupa serangkaian pernyataan janji atau kemampuan atau dapat dituangkan secara tertulis.⁷

Perjanjian pada dasarnya melekat asas penting untuk mengarahkan kehendak para pihak guna pencapaian tujuannya. Asas tersebut ialah sebagai berikut:⁸

a. Kebebasan Berkontrak

Asas ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang mengatur bahwa perjanjian dengan pembuatannya secara sah ialah berlaku seperti undang-undang terhadap para pihak yang membuat. Asas ini memberi ruang bebas ke para pihak untuk:

- 1) Melakukan pembuatan atau tak melakukan pembuatan perjanjian,

⁶ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Rajagarfindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm. 63.

⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian cetakan 20*, Intermasa, Jakarta, 2002, Hlm. 1.

⁸ Salim HS, *Hukum Kontrak (Teori & Teknik Penyusunan Kontrak)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 20.

- 2) Mengadakan perjanjian bersama pihak siapapun,
- 3) Melakukan penentuan isi yang dituangkan dalam perjanjian dan pelaksanaan sekaligus syarat-syaratnya
- 4) Melakukan penentuan bentuknya perjanjian, secara tertulis atautah lisan.

b. Konsensualisme

Asas ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 1320 ayat 1 BW, yang didalamnya menentukan salah satu syarat sah perjanjian ialah para pihak yang sepakat. Asas ini mengkonsepkan bahwa pengadaan perjanjian secara umum ialah tak secara formal, tetapi hanya dengan para pihak yang bersepakat. Sepakat artinya ialah adanya kehendak dan pernyataan para pihak yang sama atau sesuai.

c. *Pacta Sunt Servanda*

Penyebutan asas ini ialah juga sebagai asas kepastian hukum, yang berkaitan dengan akibat adanya perjanjian. Asas ini mengkonsepkan bahwa hakim atau pihak ketiga harus hormat seperti menghormati undang-undang atas substansi perjanjian yang disepakati para pihak. Intervensi dalam hal ini tak boleh dilakukan.⁹

⁹ Subekti, *Op. Cit*, Hlm. 10.

d. Itikad Baik

Asas ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdara, yang mengatur bahwa itikad baik harus dilakukan dalam perjanjian yang ada. Asas ini mengkonsepkan bahwa para pihak haruslah melaksanakan isi perjanjian atas dasar rasa percaya terhadap para pihak.

Macam asas ini terbagi menjadi dua, yaitu itikad baik nisbi dan mutlak. Nisbi ialah memperhatikan dari sisi sikap dan tingkah laku subjek. Sedangkan mutlak ialah memperhatikan akal sehat dan keadilan, yang secara objektif guna melakukan penilaian terhadap keadaan yang tidak memihak) sebagaimana ketentuan norma.¹⁰

e. Kepribadian (Personalitas)

Asas ini menentukan pihak yang akan membuat perjanjian ialah guna kepentingan individual saja. Hal ini sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1315 KUHPerdara, yang mengatur bahwa perjanjian tak dapat dilakukan oleh pihak-pihak apabila selain untuk diri pribadinya. Pasal 1340 KUHPerdara mengatur bahwa pemberlakuan perjanjian ialah hanya terhadap para pihak

¹⁰ *Ibid.* Hlm. 12

yang membuat. Namun hal tersebut dapat dikecualikan, sebagaimana ketentuan Pasal 1317 KUHPerdara yang mengatur bahwa perjanjian dapat diadakan guna kepentingannya pihak ketiga dengan perjanjian yang untuk dirinya sendiri ialah mengandung syarat untuk memberikan terhadap pihak lain.

1.5.1.2. Syarat Sah Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdara mengatur perjanjian yang sah ialah harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Sepakat

Perjanjian memerlukan sepakatan dari para pihak yang pada dasarnya melekat kehendak masing-masing. Sepakat ialah para pihak tak ditekan yang berujung cacat kehendak.¹¹ Sepakat memiliki arti kehendak yang dinyatakan, kemudian para pihak menyetujuinya atas tawaran (*offerte*) dari pihak yang menawarkan dan akseptasi (*acceptatie*) dari pihak yang menerima penawaran.¹² Para pihak tak selamanya dapat secara langsung menyampaikan pernyataan sepakatnya.

¹¹ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hlm.61

¹² Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2001 Hlm.73

b. Cakap

Pihak yang tak cakap melakukan perjanjian menurut hukum ialah apabila usianya belum 21 tahun. Hal tersebut dikecualikan apabila telah melangsungkan perkawinan. Pihak yang usianya 21 tahun keatas, tentu cakap menurut hukum, kecuali apabila sedang di bawah pengampuan. Di bawah pengampuan tersebut seperti gelap mata, dungu, ingatannya sakit, dan boros.¹³

c. Hal Tertentu

Perjanjian pada dasarnya wajib menyangkut hal tertentu. Maksudnya ialah perjanjian tersebut tertuang segala hak dan kewajiban para pihak.¹⁴ Hal tertentu pada perjanjian disebut dengan prestasi yang dapat berupa barang, ilmu keahlian, tenaga, dan tak bertindak.¹⁵

d. Sebab Halal

Perjanjian didalamnya harus menuangkan isi dengan sebab yang halal. Hal tersebut dapat diuji oleh Hakim mengenai tujuan perjanjian untuk dapat dilaksanakan. Selain itu juga mengenai isi perjanjian

¹³ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011, Hlm 23-24

¹⁴ Subekti, *Op.Cit*, Hlm. 16.

¹⁵ Ahmadi Miru, *Op. Cit*, Hlm. 30.

yang tak bertolakbelakang dengan ketentuan undang-undang, tertib pada umumnya, dan kesusilaan sesuai Pasal 1335, Pasal 1336, dan Pasal 1337 KUH Perdata.¹⁶

Pasal 1335 dan Pasal 1337 KUH Perdata mengatur terkait kausa yang dilarang apabila bertolakbelakang dengan undang-undang, susila, dan tertib pada umumnya.¹⁷ Bertentangan dengan nilai tertib secara umum artinya ialah bertolakbelakang dengan kepentingan secara umum, amannya negara, masyarakat sekaligus tata negara yang menimbulkan rasa resah.¹⁸

1.5.1.3. Unsur Perjanjian

Unsur perjanjian dengan melalui perkembangan doktrin ilmu hukum ialah terdiri dari:¹⁹

a. Esensialia

Unsur ini wajiblah ada pada perjanjian. Tidak adanya unsur ini sebagai tanda sepakat, maka sama dengan tak ada perjanjian. Hal tersebut dapat berujung batal demi hukum, karena tak adanya hal tertentu untuk

¹⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perikatan dalam KUHPerduta*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, Hlm. 106-107.

¹⁷ Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, FH UI, Jakarta, 2004, Hlm. 190.

¹⁸ *Ibid.* Hlm. 191.

¹⁹ Ahmad Miru, *Op. Cit.* Hlm 31.

dituangkan dalam perjanjian.

b. *Naturalia*

Unsur ini diatur dalam undang-undang. Unsur ini ketika tak diatur para pihak dalam perjanjian, maka mengacu pada undang-undang yang mengatur. Keberadaan unsur ini selalu teranggap ada pada perjanjian. Pada perjanjian apabila tak terdapat aturan mengenai cacat yang disembunyikan, maka ketentuan BW akan diberlakukan, yang mana penjual wajib bertanggung jawab atas cacat tersembunyi tersebut.

c. *Aksidentalialia*

Keberadaan unsur ini akan hadir sekaligus mengikat para pihak apabila perjanjiannya telah lahir. Contohnya seperti pada perjanjian jual beli yang pembayarannya dengan diangsur. Pembeli apabila melalaikan kewajibannya untuk melakukan pembayaran atas utangnya, maka terkena denda sebesar dua persen setiap bulan terlambatnya. Kelalaian membayar tersebut apabila berturut selama tiga bulan, maka barang yang telah diterima dapat ditarik kembali oleh penjual tanpa melalui proses pengadilan. Hal ini juga berlaku pada klausul lainnya pada suatu perjanjian, yang bukan unsur esensial.

1.5.2. Tinjauan tentang Hubungan Kerja

1.5.2.1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara dua subjek hukum terkait pekerjaan. Hubungan kerja ialah lahir setelah adanya perjanjian kerja, yang mengikat antara pekerja dengan majikan. Perjanjian kerja ialah pihak pertamanya adalah buruh, yang kemudian mengikatkan dirinya terhadap majikannya untuk bekerja dan mendapat upah dari majikannya dengan melekat rasa sanggup.²⁰ Hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atas dasar perjanjian kerja. Didalamnya meliputi unsur pekerjaan, upah dan perintah.

1.5.2.2. Subjek dan Objek Hubungan Kerja

Dapat ditarik kesimpulan dari pengertian hubungan kerja diatas bahwa subjek dan objek dari hubungan kerja terdiri dari:

1. Subjek Hubungan Kerja

1) Pekerja

Pekerja merupakan pihak yang melakukan pekerjaan dan sebagai penerima upah dalam

²⁰ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafia, Jakarta, 2009, Hlm. 36.

bentuk apapun, sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja menurut undang-undang adalah bersifat umum dan memiliki makna yang luas. Pekerja dengan itu adalah semua orang yang melakukan pekerjaan terhadap terhadap siapa saja, perorangan, badan hukum, maupun lainnya.

2) Pengusaha

Pengusaha merupakan setiap pihak yang menjalankan perusahaan, dengan memberi pekerjaan ke pihak lain sekaligus memberinya upah atas pekerjaannya.

3) Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan organisasi yang didirikan oleh sekaligus untuk pekerja/buruh pada perusahaan maupun di luar perusahaan. Sifat serikat ialah bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan melekat tanggung jawab untuk berjuang, sebagai pembela, serta melindungi hak maupun kepentingan

pekerja/buruh. Kesejahteraan pekerja/buruh sekaligus keluarganya dalam hal ini diupayakan untuk ditingkatkan.

2. Objek Hubungan Kerja

Hubungan kerja didalamnya terdapat suatu objek yang melekat, yaitu pekerjaan yang melekat dari pekerja/buruh.

1.5.2.3. Unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja termuat pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya memuat unsur sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Perjanjian kerja didalamnya wajib ada pekerjaan yang menjadi objek perjanjian. Pekerjaan tersebut dilakukan oleh pekerja. Selain itu dapat mengamanatkan pekerjaan tersebut terhadap pihak lain dengan izin majikan, sebagaimana ketentuan Pasal 1603 a KUHPerdara. Pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut sifatnya sangatlah pribadi, karena menyangkut keahlian peker. Aspek hukum menentukan apabila pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja yang ada akan putus demi hukum.

2. Perintah

Pekerja yang telah mendapat pekerjaan dari pengusaha ialah bermanifestasi bahwa pekerja tersebut wajib tunduk atas perintah dari pengusaha terkait pelaksanaan pekerjaan sebagaimana tertuang dalam perjanjian. Hal inilah yang membedakan antara hubungan kerja dengan hubungan selain hubungan kerja.

3. Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah adalah hak pekerja/buruh dengan berbentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang telah memperkerjakan pekerja. Hal tersebut sebelumnya telah dituangkan dalam perjanjian kerja dan tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Tunjangan pekerja sekaligus keluarganya merupakan bentuk upah atas apa yang pekerja berikan. Upah sangat berperan penting dalam hubungan kerja, mengingat tujuan utama seseorang bekerja terhadap pengusahanya ialah guna mendapat upah. Upah dengan demikian apabila tidak ada, maka hubungan kerja secara otomatis tidaklah ada.

1.5.3. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja

1.5.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a KUHPerdara mengatur bahwa perjanjian kerja ialah terdapat satu pihak yaitu pekerja yang dirinya diikatkan terhadap pihak lain yaitu pengusaha yang kemudian pengusaha tersebut memberi imbalan berupa upah terhadap pekerja.

Hubungan antara dua pihak atau lebih ialah melahirkan perikatan. Perjanjian melahirkan perikatan bagi pihak yang membuatnya. Perjanjian menurut bentuknya ialah pada hakikatnya merupakan serangkaian pernyataan dengan terdapat janji atau rasa sanggup dengan dituangkan secara tertulis.²¹

Adanya pengaturan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Iman Soepomo dikutip Saiful Anwar kemudian berpandangan bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa bentuk perjanjian kerja ialah tak diatur khusus, sehingga sejatinya dapat dilakukan dengan cara lisan, surat pengangkatan dari pengusaha, maupun surat perjanjian dengan tertandatangan oleh para pihak.²²

²¹ Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, Hlm. 4

²² Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, 2007, Hlm. 45

1.5.3.2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pembuatan perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 51 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah dapat secara tertulis maupun lisan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan. Syarat perjanjian kerja ialah terbagi menjadi 2 (dua), yaitu sisi materiil dan formil. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat materiil pembuatan perjanjian kerja ialah atas dasar:

1. Para pihak yang bersepakat;
2. Cakap atau mampu berbuat hukum;
3. Terdapat pekerjaan yang diperjanjikan dengan tak bertolakbelakang dari unsur tertib secara umum, susila, dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat formil pembuatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja secara tertulis ialah meliputi sisi perusahaan terkait namanya, alamatnya, dan jenisnya. Selain itu memuat tentang diri pribadi pekerja yang meliputi namanya, jenis kelaminnya, umur, dan alamatnya. Hal yang berkaitan dengan pekerjaan terkait jabatannya, tempatnya, nominal upah, hak dan kewajiban

terkait pekerjaan juga dituangkan dalam hal ini. Perjanjian dimulai sekaligus berakhir juga diatur, sekaligus tempat dan tanggal pembuatan perjanjian. Tanda tangan para pihak pada perjanjian kerja ialah wajib ada pula. Hal tersebut tak diperkenankan bertolakbelakang dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan. Pembuatan perjanjian kerja tersebut ialah minimal 2 (dua) rangkap untuk pengusaha dan pekerja masing-masing memegang 1 (satu) rangkap, dengan ketentuan hukum yang sama.

1.5.3.3. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah terdiri dari dua, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja ini ialah antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melahirkan hubungan kerja pada suatu waktu tertentu atau dalam hal pekerjaan tertentu dengan sifatnya hanya sementara. Pekerjaan yang bersifat tetap dengan demikian tak dapat dilakukan. Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pekerjaan yang bersifat sementara ialah paling lama 3

(tiga) tahun, sifatnya musiman dan berkaitan dengan produk atau kegiatan baru yang sifatnya hanya tambahan dan berada dalam masa uji coba,

PKWT sebagaimana ketentuan Pasal 59 Ayat

(3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah jangka waktunya dalam perjanjian maksimal 2 (dua) tahun dan bisa diperpanjang satu kali atas hal tertentu dan dalam jangka waktu yang sama, Keseluruhan waktu pada perjanjian kerja tertentu ialah dengan demikian tak lebih dari 3 (tiga) tahun. Adanya alasan mendesak dalam jenis pekerjaan tertentu, atas izin Menteri Tenaga Kerja hal tersebut bisa dikesampingkan.²³

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Hubungan kerja pada PKWTT ialah antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan sifatnya tetap, yang pembuatannya dapat secara tertulis atau lisan dan tak wajib disahkan oleh instansi ketenagakerjaan yang terkait. PKWTT apabila pembuatannya ialah secara lisan, maka keberlakuan segala klausul antara pengusaha dengan pekerja sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²³ Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op.Cit.*

Ketenagakerjaan.²⁴

PKWTT mengenal masa uji coba, dengan syaratnya ialah maksimal 3 (tiga) bulan. Pengusaha atas hal tersebut wajib memberi upah pekerja yang tak rendah dari keberlakuan upah minimum.

3. Perjanjian kerja harian lepas (PKHL)

PKHL ialah dimana pekerja atau buruh harian lepas melakukan pekerjaan tertentu dengan sifatnya berubah-ubah terkait waktu, intensitas pekerjaan, dan upah berdasarkan kehadirannya.²⁵

1.5.4. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja Bersama

1.5.4.1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bukan satu-satunya perlindungan bagi buruh/pekerja dan pengusaha sebab masih terdapat bentuk perlindungan lainnya, yaitu perjanjian kerja bersama antara pihak serikat pekerja bersama pihak dan peraturan perusahaan., dan peraturan perusahaan yang pembuatannya ialah secara sepihak oleh pengusaha.²⁶

Sejalan dengan hukum ketenagakerjaan yang menurut Iman

²⁴ Imam Soepomo, *Op.cit.*, Hlm. 60

²⁵ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, Hlm. 85

²⁶ Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia edisi 81 September-Desember 2010, Hlm. 87.

Soepomo²⁷ yaitu bertujuan melindungi pihak dengan kedudukannya lemah untuk kemudian diberi kelayakan kedudukan dengan rasa kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian.

Peran PKB sangatlah penting, yang mana sebagai sarana guna menyatukan perbedaan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan. pengaturan dalam PKB ialah mengenai segala hal pokok berupa kondisi kerja yang berkaitan dengan segala aspek penting kehidupan dari pekerja dan pengusaha saat di perusahaan maupun tidak. Keberlangsungan hidup perusahaan juga diperhatikan, terkait waktu kerja, cuti, libur, dan upah kerja sebagai daya dukung utama kualitas kerja. Adanya PKB dapat meningkatkan hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan antara pekerja pengusaha.²⁸

Bab XI Bagian ketiga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai PKB, yang mana Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan

²⁷ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm. 9.

²⁸ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama: Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Empatdua, Malang, 2016, Hlm. 6.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011 mendefinisikannya bahwa hal tersebut merupakan perjanjian atas hasil berunding antara pihak serikat pekerja yang telah tercatat oleh instansi ketenagakerjaan bersama pihak pengusaha yang menuangkan syarat kerja, hak maupun kewajiban para pihak. Dengan demikian, berdasarkan definisi tersebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pembuatan (PKB) oleh pihak pekerja ialah selalu terdapat kolektivitas, guna mempengaruhi segala persyaratan kerja.

1.5.4.2. Substansi Perjanjian Kerja Bersama

Sebagai suatu perjanjian, PKB di dalam klausula-klausula yang dituangkan harus merupakan perwujudan perundingan para pihak, yaitu pihak serikat pekerja/buruh bersama pengusaha. Berkaitan dengan hal tersebut, Pasal 116 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PKB disusun dengan musyawarah. Substansinya sekurang-kurangnya ialah menuangkan hak sekaligus kewajiban pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/buruh, serta pekerja/buruh. Tanggal berlaku PKB sekaligus jangka waktunya juga dituangkan. Para pihak yang membuat PKB kemudian menandatangani.²⁹

²⁹ Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PKB yang dihasilkan melalui perundingan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh ialah wajib kemudian mendaftarkannya ke instansi ketenagakerjaan. Pihak yang dibebani kewajiban untuk mendaftarkan tersebut adalah pengusaha.

Jika kelengkapan persyaratan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama terpenuhi dan materinya tak bertolakbelakang dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan kemudian melahirka Surat Keputusan Pendaftaran PKB.

Dengan begitu sejak tanggal mulai berlakunya PKB, pengusaha dan serikat pekerja /buruh, serta pekerja/buruh melekat kewajiban untuk melaksanakan isinya. Pengusaha bersama serikat pekerja/buruh melekat kewajiban untuk memberitahu pekerja/buruh secara menyeluruh terkait PKB. Kewajiban untuk melaksanakan isi PKB ialah sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, bahwa:

1. Pembuatan persetujuan secara sah sesuai dengan Undangundang ialah keberlakuannya seperti Undangundang terhadap para pihak yang membuat. Artinya ialah segala ketentuan dalam perjanjian setelah disepakati para pihak yaitu mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuat.

2. Persetujuan tak bisa ditarik kembali selain adanya para pihak yang menyepakati atau atas alasan sebagaimana ketentuan 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 para pihak.

1.5.4.3. Syarat Perjanjian Kerja Bersama

Syarat pembuatan PKB ialah terbagi menjadi 2 (dua), yaitu: ³⁰

1. Syarat Formil
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah.
2. Syarat Materil
Isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

1.5.4.4. Para Pihak Pembuat Perjanjian Kerja Bersama

Penyusunan PKB ialah dilakukan oleh pengusaha bersama serikat pekerja yang telah terdaftar. Pelaksanaannya iaah dilakukan secara musyawarah mufakat. Para pihak pembuat PKB ialah pihak

³⁰ FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta. 2005, Hlm. 73.

buruh/pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja/buruh pada perusahaan tersebut bersama pihak pengusahanya. Perundingan dan penyusunan PKB hanyalah dapat dilakukan oleh serikat pekerja dengan mendapat dukungan dari sebagian besar pekerja pada suatu perusahaan tersebut.³¹

Pihak Serikat Pekerja/ Buruh yang dapat berperan untuk mewakili pada perundingan sekaligus penyusunan PKB sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

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 puluh perseratus) 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)).

³¹ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, Hlm. 67.

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)).
6. Para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proposional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 120 ayat (3) diubah dengan Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009).

1.5.4.5. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pembuatan PKB ialah dengan tata cara sebagai berikut.³²

1. Salah satu pihak (serikat pekerja / serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Minimal keanggotaan serikat pekerja / serikat buruh 50 % (limapuluh persen) dari jumlah pekerja / buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
3. Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
6. Batas waktu perundingan bipartit 30 (tigapuluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan masing-masing pihak;
 - a. dapat berkonsultasi kepada pejabat Departemen Ketenagakerjaan;

³² Abdul Khakim, *Op.cit*, Hlm. 56-57.

- b. wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Bila sudah 30 (tigapuluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
 9. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.
 10. Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
 11. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.
 12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
 13. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Serikat pekerja/buruh pada suatu perusahaan apabila hanya terdapat 1 (satu), dengan anggotanya tak melebihi dari 50% (limapuluh persen) keseluruhan jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut, maka pihak serikat pekerja/buruh tersebut dapat berperan untuk mewakili pekerja/buruh untuk berunding bersama pengusaha setelah didukung oleh lebih dari 50% (limapuluh persen) jumlah keseluruhan pekerja/buruh pada perusahaan tersebut dengan memungut suara sebagaimana ketentuan Pasal 19

Ayat (2). Apabila tidak ada dukungan, maka permintaan untuk ikut andil dalam pembuatan PKB bersama pengusaha dapat diajukan kembali setelah lebih dari waktu 6 (enam) bulan sejak pemungutan suara. Prosedurnya ialah selanjutnya seperti semula.³³

1.5.4.6. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama

PKB berlaku dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun. Perpanjangan PKB dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 1 (satu) tahun yang disepakati serikat pekerja/buruh dengan pengusaha secara tertulis sebagaimana ketentuan Pasal 123 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

1.5.5. Tinjauan tentang Serikat Pekerja

Serikat pekerja/buruh sebagaimana ketentuan Pasal 1 Angka 17 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan organisasi dengan pembentukannya ialah dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh pada perusahaan maupun diluar itu. Sifatnya ialah bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan melekat tanggung jawab untuk berjuang, melakukan pembelaan, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh sekaligus keluarganya.

Organisasi pekerja ialah untuk berjuang atas hak sekaligus

³³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, Hlm. 68.

kepentingan pekerja, agar tak mendapat perlakuan yang sewenang-wenang dari pengusaha. Rasa sadar dari para pekerja untuk mengorganisir dirinya ialah merupakan kunci keberhasilan hal tersebut. Organisasi yang semakin baik, maka tentu akan kuat. Organisasi apabila lemah, maka dalam mengerjakan tugasnya ialah semakin tak berdaya. Pihak pekerja/buruh di Indonesia dengan itu wajib tergabung dalam suatu organisasi.³⁴

Dengan demikian jelaslah bahwa pentingnya keberadaan serikat pekerja/buruh ialah guna berjuang, melakukan pembelaan, dan perlindungan terhadap hak sekaligus kepentingan pekerja/buruh, serta mengupayakan peningkatan taraf sejahtera bagi pekerja/buruh sekaligus keluarganya. Prinsip dasar serikat pekerja/buruh sebagaimana Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh ialah sebagai berikut:

1. Serikat buruh, dibentuk atas kehendak bebas/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun;
2. Jaminan bahawa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh
3. Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat mengembangkan diri dalam federasi serikat pekerja/buruh. Demikian halnya dengan federasi serikat pekerja/buruh dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat pekerja/buruh;
4. Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh;
5. Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk

³⁴ *Ibid*, Hlm. 37.

dicatat;

6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh.

Serikat pekerja/buruh terkait tugasnya ialah semakin berat, beriringan dengan bebasnya pekerja/buruh dalam hal mengorganisir dirinya dengan melakukan perjuangan atas segala hak normatif pekerja/buruh untuk dilindungi, dibela, dan diupayakan untuk meningkatkan unsur sejahtera.

Federasi maupun konfederasi serikat Pekerja/Buruh dapat dibentuk sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Federasi tersebut merupakan serikat pekerja/buruh yang digabung. Konfederasi sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh ialah gabungan dari federasi serikat pekerja/buruh.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Penulisan hukum merupakan suatu kegiatan dalam meneliti dan mengkaji suatu permasalahan hukum yang timbul di masyarakat dan didasarkan pada pemikiran tertentu, sistematika, dan yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk mempelajari serta menganalisis gejala hukum tertentu. Jenis penelitian ini ialah yuridis normatif, yang merupakan jenis metodologi penulisan hukum yang

melakukan analisis dengan titik fokus nya pada peraturan perundang-undangan, dengan syarat bahwa peraturannya masih berlaku serta relevan dengan masalah hukum yang penulis teliti tersebut.³⁵

Metode penulisan hukum normatif yang penulis gunakan, dapat disebut juga sebagai penulisan kepustakaan (*literature research*). Jenis penulisan hukum normative tentu sangat berbeda dengan jenis penulisan hukum empiris (non-doktrinal), karena untuk jenis penulisan hukum empiris tersebut mempunyai karakteristik penulisan lapangan (*field study*) bukan penulisan kepustakaan (*literature research*).³⁶

1.6.2. Sumber Bahan Hukum

Penulis dalam melakukan penulisan skripsi dengan jenis penulisan yuridis normatif ini menggunakan data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini ialah digunakan untuk menjawab permasalahan melalui metode studi kepustakaan. Untuk data sekunder tersebut, cara pengumpulannya adalah melalui studi dokumen yaitu dengan cara penulis melakukan penulisan terhadap bahan Pustaka yang telah ada dan relevan. Data Sekunder didapatkan melalui 3 (tiga) bagian bahan hukum, yaitu pertama bersifat primer, kedua sekunder, dan ketiga tersier. Terkait 3 (tiga)

³⁵ Kornelius Benuf, Muhammad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahn Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema Keadilan, 2020, Vol.7 No. 1, Hlm. 24.

³⁶ Yati Nurhayati, Irfani, M. Yasir Said, *Metodologi Normatif dan Empiris dalam Prespektif Ilmu Hukum*, Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, 2021, Vol.2 No.1, Hlm. 8.

sumber hukum tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer, ialah sangat penting, karena bahan hukum tersebut mempunyai sifat yang otoritas (*autoritatif*). Sifat dari bahan hukum primer ialah mengikat, seperti peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai berikut:
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
 - b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor; KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - g. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: M/1/HK.04/IV/2022 tanggal 6 April 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

- h. Perjanjian Kerja Bersama antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa Tahun 2021.
2. Bahan Hukum Sekunder, pada penelitian ini ialah berasal dari buku yang telah ditulis oleh para penulis terdahulu serta para ahli hukum, contoh bahan hukum ini ialah jurnal hukum, karya ilmiah meliputi disertasi hukum, tesis hukum, skripsi hukum, jurnal hukum, selain itu juga komentar undang-undang dan lain sebagainya. Beberapa contoh bahan hukum sekunder pada penelitian ini ialah sebagai berikut:
 - a. Jurnal terkait dengan bidang ketenagakerjaan
 - b. Jurnal terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama
 - c. Buku terkait dengan hukum ketenagakerjaan
 - d. Literatur tambahan berupa *website* hukum yang membahas tentang hukum ketenagakerjaan serta tinjauan mengenai Perjanjian Kerja Bersama
3. Bahan hukum tersier, sifatnya hanya sebagai melengkapi guna memberi petunjuk sekaligus sebagai penjelasan atas bahan hukum primer dan sekunder.³⁷ Bahan hukum ini yang digunakan penulis ialah sebagai berikut:
 - a. Ensiklopedia
 - b. Kamus Besar Bahasa Indonesia

³⁷ Soejono Soekanto, dan Sri Mamudi, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, Hlm. 54.

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam melakukan penulisan hukum ini, dengan menggunakan beberapa metode atau cara, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Studi Pustaka/Dokumen

Penulis dalam hal ini juga menggunakan studi Pustaka. Metode mengumpulkan data menggunakan Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan mengumpulkan data melalui penelusuran bahan Pustaka, atau dengan mempelajari dan mengutip data dari sumber yang telah ada,³⁸ contoh nya berupa literatur-literatur terkait dengan hukum ketenagakerjaan serta tinjauan dan analisis tentang Perjanjian Kerja Bersama.

2. Wawancara

Penulis dalam melakukan pengumpulan data tersebut menggunakan metode Wawancara. Metode wawancara merupakan suatu metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penulisan yang ruang lingkupnya adalah bidang sosial.³⁹ Wawancara ini penulis melakukan komunikasi secara langsung kepada narasumber atau informan dengan menggunakan pedoman wawancara, penulis

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penulisan Hukum*, Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2010, Hlm. 107.

³⁹ Mita Rosaliza, *Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penulisan Kualitatif*, Jurnal Ilmu Budaya, 2015, Vol.11 No.2, Hlm. 71.

menggunakan metode wawancara guna mencari informasi yang akurat dari narasumber yang terkait dengan masalah yang penulis teliti secara langsung dan jelas.⁴⁰ Penulis dalam meneliti, melakukan wawancara dengan Bapak Rahmat Basuki selaku *manager* di PT Mandalindo Tata Perkasa

1.6.4. Metode Analisis Data

Setelah penulis melakukan pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, maka Langkah selanjutnya ialah dilakukan dengan menganalisa data. Metode dalam menganalisa data dalam melakukan penelitian ini ialah dengan menggunakan kualitatif.⁴¹

Metode analisa data kualitatif juga bisa dikatakan merupakan metode pengolahan data secara mendalam dengan data dari hasil wawancara serta studi pustaka yang telah didapatkan oleh penulis, kemudian teknik menganalisis data kualitatif adalah dengan beberapa cara yang pertama yaitu meringkas, kedua mengkategorikan dan ketiga adalah menafsirkan

1.6.5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana melakukannya pengamatan untuk menemukan suatu pengetahuan. Guna keperluan perolehan data yang diperlukan pada penelitian ini, penulis meneliti di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran

⁴⁰ Amiruddin Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 45.

⁴¹ Soejono Sokanto, *Op. Cit*, Hlm. 12

Jawa Timur dan melakukan penelitian dengan wawancara narasumber di PT Mandalindo Tata Perkasa.

1.6.6. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang akan dibutuhkan adalah selama 3 (tiga) bulan, mulai pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Desember 2022, dengan meliputi persiapan, yakni mengajukan judul, pencarian data, bimbingan penelitian, dan menyelesaikan penulisan penelitian.

1.6.7. Sistematika Penulisan

Penulis dalam melakukan pembahasan lebih lanjut, sistematika disusun agar hasil penulisan baik dan tersistematis. Hal tersebut agar mudah dimengerti sekaligus dipahami. Adapun pembahasan terbagi bebrapa sub bab, skripsi ini berjudul **”TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PT MANDALINDO TATA PERKASA DENGAN SERIKAT PEKERJA PERKAYUAN DAN PERHUTANAN INDONESIA UNIT KERJA MANDALINDO TATA PERKASA”**. Skripsi tersebut dibagi menjadi 4 bab yang akan diuraikan secara rinci terkait permasalahan yang terdapat dalam skripsi penulis.

Bab Pertama, adalah pendahuluan dengan terbagi menjadi enam sub bab. Sub bab pertama ialah latar belakang dengan menguraikan alasan terkat permasalahan penelitian. Sub bab kedua

merupakan rumusan permasalahan penelitian atas penjelasan latar belakang. Sub bab ketiga merupakan tujuan penelitian. Sub bab keempat ialah manfaat penelitian. Sub bab kelima ialah kajian pustaka sebagai landasan penelitian ini. Sub bab keenam ialah metodologi penelitian, yang menguraikan terkait jenis penelitian, sumber data, metode mengumpulkan sekaligus menganalisa data dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, membahas mengenai kesesuaian substansi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa ditinjau dari Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Bab ini terbagi dua sub bab. Pertama menguraikan terkait gambaran umum PT Mandalindo Tata Perkasa dan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa. Kedua, membahas terkait analisa substansi PKB antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit Kerja Mandalindo Tata Perkasa ditinjau dari Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Bab Ketiga, menguraikan mengenai akibat hukum bagi para pihak yang melanggar PKB antara PT Mandalindo Tata Perkasa dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Unit

Kerja Mandalindo Tata Perkasa (FSP KAHUT. IND - SPSI). Dalam hal ini terbagi dua sub bab. Pertama menguraikan terkait akibat hukum bagi perusahaan terhadap pelanggar PKB. Kedua menguraikan mengenai akibat hukum bagi serikat pekerja dan pekerja terhadap PKB yang dilanggar.

Bab Keempat, merupakan penutup yang menguraikan simpulan atas pembahasan yang ada. Saran penulis juga diuraikan dalam bab ini.