

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki cukup banyak penduduk. Perkembangan Indonesia sangat dipengaruhi kemajuan pola pikir masyarakat dan serapan tenaga kerja yang mau tidak mau menjadi sangat penting untuk menunjang kemajuan. Di kondisi tersebut tidak bisa dilupakan bahwa Indonesia berdasar pada Pancasila dan UUD 1945 yang berasaskan keadilan dan kemakmuran masyarakat.

Banyak sekali hal-hal yang mempengaruhi dalam usaha mensejahterakan masyarakat secara adil termasuk dalam bidang sosial, ekonomi, politik dan lain sebagainya. Isu yang sangat sering muncul adalah keadilan dalam bekerja yang biasanya hubungannya antara pengusaha dan pekerja. Dalam hal tersebut Pekerja/Buruh memiliki hak untuk berserikat sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang 13 tahun 2003. Serikat pekerja/serikat buruh disini adalah sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pemberi kerja karena pengurus serikat pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 67

Ada beberapa hal yang diusahakan pemerintah untuk menjaga agar para pekerja ini tetap mendapat haknya yang secara tersurat diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut ada banyak variabel yang memiliki tujuan untuk menjaga keadilan, contohnya harus dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau Peraturan Perusahaan apabila perusahaan tersebut tidak memiliki serikat pekerja/buruh.

Permasalahan ketenagakerjaan dapat menyangkup berbagai aspek, bisa karena PHK, pesangon, jatah libur, waktu lembur, jatah manfaat lain yang seharusnya diterima tapi sudah tidak diterima karena satu dan lain hal dan lain sebagainya. Permasalahan-permasalahan tersebut bisa dijumpai dan bisa dirasakan dimanapun daerah yang ada di Indonesia. Disitulah penulis menganggap perlunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika dibandingkan Peraturan Perusahaan (PP).

Penulis beranggapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lebih efektif menjaga keadilan dikarenakan perjanjian tersebut diciptakan oleh musyawarah mufakat yang dilakukan serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Hal itu pun sejalan dengan pasal 116 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa PKB dibuat oleh serikat pekerja/buruh yang sudah terdaftar di Disnaker agar produk PKB-nya memiliki legitimasi yang kuat. Dari hal tersebut bisa dilihat betapa pentingnya serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dinilai penulis sangat penting dibuat jika dibandingkan dengan Peraturan Perusahaan yang rumusnya dibuat oleh pihak perusahaan. Jika ditilik dari tujuan dibuatnya serikat pekerja/buruh itu adalah membuat PKB. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Pak Irfan S.H selaku mediator hubungan industrial di Disnaker kota Surabaya, bahwa tujuan adanya serikat pekerja/buruh itu untuk menyejahterkan pekerja yang berada dibawah payung serikat pekerja/buruh dan salah satu caranya adalah dengan membuat atau merumuskan PKB.<sup>2</sup>

Banyak hal yang sangat menunjang kemakmuran diatur dalam perjanjian antara pekerja dan pengusaha, terkait pesangon, masa kerja, jaminan kesehatan hingga ketentuan kecil seperti keterlambatan dan sebagainya. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dinilai lebih adil dari prespektif pekerja karena penyusunannya diinisiasi oleh serikat pekerja/buruh bukan pengusaha.

Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa serikat pekerja/buruh itu memiliki tujuan memberi perlindungan, pembelaan hak dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Lalu kemudian pada pasal 4 ayat (2) diperjelas lagi fungsinya yang salah satunya adalah sebagai pihak yang secara sah boleh membuat perjanjian kerja bersama dan pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial.

---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara dengan Pak Irfan S.H. selaku mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, tanggal 5 Agustus 2020.

Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini bisa didaftarkan juga kepada Dinas Tenaga Kerja sektoral tempat perusahaan berdomisili untuk kemudian Dinas Tenaga Kerja tersebut berkewajiban mengawasi dan memediasi apabila ada pelanggaran. Apabila Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hendak di daftarkan di Dinas Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus disusun oleh Serikat pekerja/buruh yang sudah terdaftar Dinas Tenaga Kerja. Hal ini juga dijelaskan oleh Pak Irfan S.H. bahwa serikat pekerja itu harus ada legitimasinya dan harus sudah tercatat di Disnaker<sup>3</sup>, karena apabila ada perselisihan dalam pembentukan atau pelaksanaan PKB, untuk bisa mencari keadilan melalui disnaker atau pengadilan hubungan industrial itu harus serikat pekerja/buruh yang terdaftar di disnaker.

Di Surabaya, kesadaran pekerja untuk berserikat dan membuat PKB sudah cukup tinggi, hal ini bisa dilihat dari jumlah PKB yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya semakin bertambah seiring bertambahnya tahun seperti bisa dilihat di tabel dibawah ini:

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
2018	142
2019	144
2020 (s/d Juli)	145

Sumber: Data Disnaker Kota Surabaya (2020)

Tabel 1.

Jumlah PKB yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Salah satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang terdaftar di Disnaker Kota Surabaya adalah PKB yang disusun oleh serikat pekerja/buruh PT. Gelora

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan Pak Irfan S.H. selaku seksi Kelembagaan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, tanggal 5 Agustus 2020.

Djaja. PKB yang ada membuat pengusaha dan pekerja dapat harmonis dalam bekerja dan dapat membuahkan hasil produksi yang baik untuk PT. Gelora Djaja. Walaupun selalu mengalami revisi per 5 (lima) tahun<sup>4</sup>, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sekarang berlaku sudah sangat sesuai. PKB yang sekarang berlaku pun juga buah pemikiran dari pengusaha yang moderat dan sangat mementingkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dari latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam mengenai peranan Serikat Pekerja/Buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan amanat yang telah diberikan Undang-undang kepada Serikat Pekerja/Buruh, oleh karena itu penelitian ini berjudul **“Peran Serikat Pekerja/Buruh PT. Gelora Djaja (Wismilak) Dalam Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Gelora Djaja (Wismilak) Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?
2. Apakendala yang dihadapi serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Pak Kholis selaku ketua PUK dan Pak Arif selaku sekretaris PUK di PT. Gelora Djaja, tanggal 19 agustus 2020.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan peran serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Untuk menjelaskan Pelaksanaan peran serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sumbangan bagi pengembangan dan pengkajian ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan mengenai Pelaksanaan peran serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi bahan teori tambahan dan informasi terhadap kendala yang ada ketika Pelaksanaan peran serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

## 1.5 Tinjauan Umum Pekerja atau Buruh

### 1.5.1 Pengertian Pekerja atau Buruh

Buruh menurut kamus Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>5</sup> Jika dilihat secara bahasa istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut dapat diterima oleh masyarakat.

Pada jaman Feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang dan lain-lain.<sup>6</sup> Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang duduk dimeja disebut dengan *white collar* (berkerah putih).<sup>7</sup> Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh Pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah bangsa Indonesia merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini

---

<sup>5</sup> Prof. Aloysiuss Uwiyono., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 13

<sup>6</sup> Prof. Lalu Husni., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 44

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 51

disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk berganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa. Buruh lebih cenderung menunjukan pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang sekarang menjadi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Adapun menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang memperkejakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas (penafsiran ekstensif) yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

### **1.5.2 Hak Pekerja atau Buruh**

Pekerja atau buruh juga memiliki hak dan kewajiban, dalam pekerjaannya tentu harus tertera dalam surat perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pemilik perusahaan/pengusaha. Terteranya

hak dan kewajiban seorang pekerja atau buruh sangatlah penting untuk menjadikan pegangan pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya agar terlaksana keharmonisan dalam suatu perusahaan atau badan usaha. Adapun hak-hak buruh yang tertera dalam peraturan-peraturan yang ada yaitu berikut:

Hak para pekerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

- a. Memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan,
- b. Menerima perlakuan yang setara tanpa diskrimnasi,
- c. Memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan keahliannya sesuai dengan bakat atau minat melalui pelatihan kerja,
- d. Mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan,
- e. Mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah dan/atau swasta dan/atau pelatihan ditempat kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja,
- f. Apabila telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi
- g. Mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mencari, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri,
- h. Bagipenyandang cacat berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya,

- i. Apabila bekerja melebihi waktu kerja yang tertuang dalam pasal 77 ayat (2) berhak mendapatkan upah lembur,
- j. Mendapatkan waktu istirahat dan cuti,
- k. Mendapatkan kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya,
- l. Bagi pekerja perempuan memperoleh istirahat selama selam 1,5 (Satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan,
- m. Apabila menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b,c, dan d, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh,
- n. Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi,
- o. Memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan dan kesehatan kerja, b. Moral dan kesusilaan dan, c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama,
- p. Mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,
- q. Mendapatkan upah yang tidak lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89,
- r. Mendapat jaminan sosial tenaga kerja untuk pribadi dan keluarganya,
- s. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja,

- t. Melakukan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan,

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

### **1.5.3 Kewajiban Pekerja atau Buruh**

Berikut adalah kewajiban para pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,
- b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,
- c. Menyalurkan aspirasi secara demokrasi,
- d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya,
- e. Ikut memajukan perusahaan,
- f. Perihal PKB, pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja,
- g. Menjalankan hal-hal yang disepakati dalam penyelesaian
- h. perselisihan hubungan kerja industrial secara musyawarah mufakat,
- i. Memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja apabila hendak melakukan mogok kerja.

Dalam hal tersebut dapat kita lihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para tenaga kerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para tenaga kerja yang satu dengan para tenaga kerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para tenaga kerja/atau buruh. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil adilnya karena menyangkut kedua belah pihak.

Untuk itu para tenaga kerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap suatu perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik pidana, perdata, maupun administrasi. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuk suatu keseimbangan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga memungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan didalam perusahaan yang bersangkutan.

## **1.6. Tinjauan Umum Organisasi Pekerja/Buruh**

### **1.6.1 Pengertian Organisasi Pekerja/Buruh**

Secara definisi, Organisasi adalah suatu pola hubungan orang-orang di bawah pengarahan manajer (pimpinan) untuk mengejar tujuan bersama, juga dapat diartikan bentuk setiap perserikatan manusia untuk

mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.<sup>8</sup>

Dapat disimpulkan Organisasi Pekerja atau Buruh adalah merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hal tersebut sebagai implementasi dari amanat pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat & berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 mengenai dasar-dasar Hak Berorganisasi & Berunding Bersama.<sup>9</sup>

Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. (Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

Penjelasan dari pengertian tersebut menjelaskan Bebas ialah bahwa

---

<sup>8</sup>Rakiso, "Pengertian, Definisi, arti Organisasi dan unsur-unsurnya", diakses dari <https://www.google.co.id/amp/s/dhiedotorg.wordpress.com/2011/09/25/pengertian-definisi-arti-organisasi-dan-unsur-unsurnya/amp/>, diakses pada tanggal 27 Februari 2019 pukul 15.50 WIB.

<sup>9</sup> Prof. Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 49

sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain. Terbuka ialah serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokratis. Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

### **1.6.2 Sejarah Organisasi Pekerja/Buruh**

Serikat buruh adalah satu dari sedikit lembaga sosial yang secara potensial mampu mendorong peningkatan kesetaraan dan keadilan sosial, khususnya melalui peran yang mereka mainkan dalam mengorganisir kekuatan kolektif serta strategi yang mereka terapkan di dalam suasana demokrasi sebagai kekuatan pengimbang dari kapitalisme. Demokrasi memang syarat mutlak keberadaan organisasi

kaum buruh memperjuangkan kepentingannya ini, dan banyak pengalaman sejarah menunjukkan bahwa mereka ini pula yang mampu membawa suasana yang lebih berkeadilan di masyarakat, yang tidak hanya dinikmati dirinya sendiri tetapi juga masyarakatnya, dan karenanya menjadikan mereka bagian dari pejuang demokrasi yang konsisten. Meskipun perjuangan serikat buruh melalui berbagai macam pola strategi dan gerakan mengalami pasang surut, kalau mampu dikelola dan berlangsung secara baik, menimbulkan optimisme dapat melahirkan berbagai kebijakan sosial yang berdampak positif secara luas seperti jaminan sosial maupun sistem pengupahan yang adil. Hal ini sebagai bentuk sumbangan serikat buruh tidak hanya kepada anggota dan keluarganya namun juga masyarakat secara umum. Oleh sebab itu, dibawah ini akan dibahas sejarah gerakan buruh di Indonesia dari zaman kolonial sampai reformasi, dan usahanya memberikan kontribusi positif memberikan pengaruh terhadap kebijakan-kebijakan sosial. Pada zaman kolonial, buruh adalah sebutan untuk sekelompok masyarakat di koloni yang termasuk kaum pekerja, kuli, petani, pegawai Pemerintah, buruh kereta api, perkebunan, pertambangan, industri, jasa, pelabuhan, dan sebagainya. Gerakan-gerakan protes dari kaum petani yang muncul untuk menuntut perbaikan kesejahteraan, kemudian memberikan inspirasi kepada kaum buruh untuk menggalang kekuatan secara kolektif,

yang diinisiasi oleh buruh yang bekerja di perusahaan kereta api menuntut perbaikan kondisi kerja.<sup>10</sup>

Perekonomian di zaman kolonial, sebagian besar pekerjaan menuntut tenaga-tenaga fisik yang kuat dan sedikit keterampilan. Oleh karena itu banyak penduduk khususnya di perkotaan yang bekerja sebagai buruh dengan upah harian atau per-jam yang sangat rendah, tanpa jaminan pekerjaan yang mengakibatkan buruh harus terus berpindah pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Sebagian besar bekerja sebagai pembantu rumah tangga untuk masyarakat Eropa, atau untuk tingkat yang lebih rendah, bagi orang-orang Indonesia atau orang-orang Cina yang kaya, dimana mereka diikat dalam perjanjian dengan upah yang tidak tetap atau kontrak kerja. Sensus tahun 1930, sensus paling teliti di antara sensus-sensus lainnya, menghitung bahwa antara 30%-40% buruh Pribumi di Batavia, Semarang, Surabaya, dan Bandung bekerja sebagai buruh dengan upah harian atau sebagai pembantu rumah tangga.

Serikat Buruh pertama di Jawa dibentuk pada 1905 dalam Perusahaan Kereta Api, tetapi serikat buruh ini dan serikat-serikat buruh lainnya berada dibawah kendali Eropa dan hanya merekrut sejumlah kecil buruh Pribumi. Serikat Buruh mulai banyak terbentuk dan meluas pada tahun 1910-an segera setelah Perang Dunia I ketika serikat-serikat

---

<sup>10</sup>John Ingleson., *Perkotaan, Pakalah Sosial, & Perburuhan Di Jawa Paka Kolonial*, (Jakarta: Komunitas Bambu, 2013), hlm.7

buruh tersebut melakukan gelombang pemogokan yang berkesinambungan dan cukup berhasil sampai 1921.

Pada tahun 1920 telah tercatat bahwa ada sekitar 100 serikat buruh dengan 100.000 anggota. Hal ini tidak terlepas upaya propaganda yang dilakukan oleh aktivis buruh dengan berbagai macam cara seperti pamflet, sura kabar, dan selebaran. Peningkatan jumlah buruh upahan di perkotaan yang terus meluas, dan sadar akan kondisi eksploitatif tempat mereka bekerja dan hidup, serta mulai percaya bahwa mungkin mereka mampu melakukan perbaikan. Pada zaman itu, serikat buruh sudah secara aktif dalam usaha kerasnya meningkatkan upah dan juga memperbaiki kondisi kerja bagi para anggota, melalui berbagai cara salah satunya adalah pemogokan.

Pada masa kemerdekaan dan pada saat kelahirannya tanggal 19 September 1945 organisasi buruh di Indonesia terlibat dalam tujuan politis karena itulah antara organisasi buruh itu sendiri terjadi perpecahan karena antara para buruh yang bersangkutan masing-masing bervariasi pada organisasi politik yang berbeda. Setelah pemilu tahun 1971 organisasi politik yang ada bergabung dalam 2 (dua) partai politik sehingga organisasi buruh yang bernaung dibawah parpol tersebut menjadi kehilangan induk. Momentum inilah yang dipergunakan oleh pimpinan organisasi buruh saat itu untuk mengeluarkan suatu deklarasi yang disebut “Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia” yang ditandatangani tanggal 20 Februari 1973, deklarasi ini berisikan

kebulatan tekad kaum buruh Indonesia untuk mempersatukan diri dalam suatu wadah yang disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).<sup>11</sup>

Bentuk federatif organisasi buruh ini lebih aspiratif dalam memperjuangkan kepentingan buruh, namun secara “politis” bentuk federatif ini sering kali sukar dikendalikan, para buruh sering kali melakukan aksi-aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi. Untuk itulah Menteri Tenaga Kerja pada saat itu membuka Kongres FBSI II tanggal 30 November 1985 mengkritik sifat federatif organisasi pekerja ini yang dikatakan meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan, ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang melekat pada nama organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja.

Kongres pada saat itu memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadi SPSI serta mengubah struktur organisasi dari Federatif menjadi Unitaris. Bentuk Unitarif ini pun banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres sebagai reaksinya ia mendirikan Sekretariat Bersama Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP), namun organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan pemerintah.

Untuk “melegalkan” tindakan tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran

---

<sup>11</sup> Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 36

Organisasi Pekerja. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah:

1. Bersifat kesatuan;
2. Mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK. I, 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1000 (seribu) di tingkat Unit/Perusahaan.

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri, tetapi juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat/berorganisasi. *Statement* ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa *Union Right* buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi.<sup>12</sup>

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan tentang pendaftaran organisasi buruh dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1987 dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1993. Peraturan ini memperlonggar persyaratan pendaftaran organisasi pekerja, yakni:

1. Mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100 (seratus);

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm. 50

2. Mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) ditingkat Kabupaten dan sekurang-kurangnya di 5 (lima) Provinsi.

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh, sehingga tidak ada organisasi buruh selain SPSI yang terdaftar. Namun demikian, dalam tahun 1993 telah terbentuk 13 pengurus sektor SPSI yang telah terdaftar di Depnaker dengan nomor pendaftaran 357-369/MEN/1993, anehnya meskipun di tingkat pusat sudah terbentuk, namun di tingkat daerah apalagi di perusahaan belum bergeming sama sekali.<sup>13</sup>

Sejalan dengan babak baru pemerintah Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaruan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah melalui Kepres No. 83 Tahun 1998 telah mengesahkan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*). Karena kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi tampaknya merupakan alasan bagi pemerintah meratifikasi konvensi ILO dengan peraturan pemerintah, tidak dalam bentuk undang-undang sebagaimana lazimnya.

Munculnya keanekaragaman serikat pekerja pada era reformasi ini dimulai dengan pecahnya FSPSI menjadi dua yaitu FSPSI (yang

---

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm. 51

lama) dan FSPSI Reformasi (yang baru), serta munculnya berbagai macam serikat pekerja. Saat ini terdapat 20 serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja yaitu, SARBUMUSI, KBM, GASBUNDO, FSBDI, PPM1, FOKUBA, FSPSI, FSPSI Reformasi, SBSI, FSPMI, GASPERMINDO, SP Independent, ASPEK Indonesia, ASOKADIKTA, KPNI, KBKI, GSBI, KORPRI, SBMSK, dan FSP BUMN. Di samping itu pemerintah juga mendorong terbentuknya serikat pekerja tingkat perusahaan (SPTP), yaitu serikat-serikat pekerja yang bebas (non afiliasi) di tingkat perusahaan.<sup>4</sup> Pemerintah juga mulai memberlakukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang mulai berlaku efektif mulai tanggal 4 Agustus 2000 maka segala hal yang berkaitan dengan serikat pekerja, sekarang ini harus menyesuaikan dengan undang undang tersebut. Berlakunya undang-undang tersebut membuka peluang bagi serikat pekerja untuk berperan lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja. Dengan banyaknya pilihan serikat pekerja, membuat pekerja lebih mempunyai pilihan untuk bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan harapan yang ingin dicapai. Kebebasan untuk memilih tersebut, memungkinkan pekerja untuk dapat berpartisipasi lebih aktif di dalam serikat pekerja.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Hamong Santoso, Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, (Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 12 Nomor 2, Desember 2011), hlm 12

### **1.6.3 Hak Organisasi Pekerja/Buruh**

Berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari Peraturan Perundang-undangan Nasional yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dimana Pekerja merupakan mitra kerja Pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Hak untuk menjadi anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hak asasi dari pekerja/buruh yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 28. Dan diperjelas pada Pasal 25 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh berbunyi:

Hak dari Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan antara lain:

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja; dan
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **1.6.4 Kewajiban Serikat Pekerja/Buruh**

Sedangkan kewajiban serikat pekerja/buruh yang diatur pada Pasal 27 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh berkewajiban sebagai berikut:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

#### **1.6.5 Peran Serikat Pekerja**

Dalam menjalankan hak dan kewajibannya dalam perusahaan dan hubungan industrial, maka serikat pekerja memiliki peran diantaranya yaitu:

##### **a. Perlindungan**

Menjadi anggota pekerja tentunya terlindungi dari terwujudnya hak hidup, dimana menyediakan perlindungan akan pekerjaan. Serikat pekerja dalam melakukan perannya yaitu menjamin bahwa pekerja tidak menjadi korban, dipermainkan, dilecehkan, dipermainkan, dari pekerjaannya tanpa alasan yang jelas.

##### **b. Meningkatkan kondisi dan syarat kerja**

Sesuai kebutuhan yang diperlukan mengacu pada kebutuhan akan perkembangan teknologi modern yang mendukung kondisi kerja, serikat pekerja berusaha keras untuk meningkatkan kondisi dan syarat-syarat kerja dan hidup anggotanya.

c. Melakukan Perjanjian Kerja Bersama

Salah satu peran serikat pekerja yang utama adalah menjamin kepentingan anggotanya dengan melalui perjanjian tawar menawar kolektif. Melalui perjanjian tersebut serikat pekerja bekerja untuk memperbaiki kondisi upah agar lebih baik, yang dapat bermanfaat bagi anggota serikat pekerja serta keluarganya. Serikat pekerja dalam hal melakukan perjanjian tersebut bertujuan untuk memperbaiki kondisi kehidupan anggota dan serikat itu sendiri. Isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu:

- i) Jenis kegiatan yang diperbolehkan oleh pengusaha, misalnya sesi pelatihan atau menghadiri pertemuan - pertemuan yang diselenggarakan oleh organisasi induk;
- ii) Prosedur untuk mengizinkan kegiatan tersebut, misalnya pemberian izin harus diberikan sebelum perjanjian kerja dilakukan;
- iii) Ketentuan mengenai perjanjian serikat yang dibayar dan tidak dibayar;
- iv) Menangani keluhan anggota serikat pekerja mewakili pekerja yang memiliki keluhan dengan membantu mereka.

### **1.6.6 Syarat Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh**

Berdasarkan Pasal 104 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 5 ayat (1) Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Menurut Pasal 5 ayat (2) Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh “Serikat pekerja/serikat buruh ini dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh”. Pada saat pembentukannya, suatu Serikat Pekerja/Buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Berdasarkan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 21/2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, sekurang-kurangnya serikat pekerja/serikat buruh harus:

1. Memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
2. Anggaran dasar sekurang-kurangnya harus memuat:
  - a. nama dan lambang;
  - b. dasar negara, asas, dan tujuan;
  - c. tanggal pendirian;
  - d. tempat kedudukan;
  - e. keanggotaan dan kepengurusan;
  - f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
  - g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Setelah proses pembentukannya selesai, maka tahapan yang harus dilakukan berikutnya adalah memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja dari pemerintah Kabupaten atau walikotamadya di mana perusahaan berdomisili) untuk dilakukan pencatatan atas pembentukan Serikat Pekerja/Buruh tersebut. Jika menelaah Pasal 18 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dapat dipahami bahwa serikat pekerja/serikat buruh harus:

1. Memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
2. Pemberitahuan dilampiri:
  - a. Daftar nama anggota pembentuk;
  - b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
  - c. Susunan dan nama pengurus.

Selain itu, ditentukan pula bahwa nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh sama dengan nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat terlebih dahulu menurut Pasal 19 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam proses pembentukannya, tidak boleh ada pihak yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja. Barangsiapa menghalang-halangi atau memaksa

pekerja/buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp500 juta menurut Pasal 28 jo. Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Setelah seluruh proses pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini selesai, pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada pihak perusahaan (manajemen perusahaan). Hal ini diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi: “Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.” Hal ini sesuai dengan penjelasan umum Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha.

#### **1.6.7 Bentuk Serikat Pekerja/Buruh**

Didalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 1 disebutkan bahwa ada 4 bentuk Serikat Pekerja/Buruh yaitu:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh didalam perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang di dirikan oleh para pekerja/buruh disatu perusahaan atau di beberapa perusahaan
2. Serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/ buruh yang bekerja diluar perusahaan.
3. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh
4. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh

Federasi adalah gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh yang berada didalam perusahaan, dan berfungsi sebagai perwakilan buruh untuk melakukan hubungan industrial seperti PKB (Perjanjian Kerja Bersama), Pendampingan anggotanya yang mengalami perselisihan industrial.

## **1.7 Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

### **1.7.1 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam 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. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 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 KUHPerduta<sup>15</sup>. Sedangkan pengertian perjanjian menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian<sup>16</sup>.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat

---

<sup>15</sup>Prof. Lalu Husni, *Ibid*, Hal. 65

<sup>16</sup>F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal. 13

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<sup>17</sup>.

Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mempunyai penpengertian yang lebih luas.

### **1.7.2 Pihak-Pihak Yang Terkait dalam Pembuatan PKB**

Para pihak yang terkait dalam pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB dan pihak mana saja yang terkait dengan PKB setelahnya. Dari pengertian PKB tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB. Secara singkat bisa dilihat para pihak tersebut adalah Serikat pekerja/serikat buruh dan

---

<sup>17</sup>Happy Budiyana Sari, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRASemarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, (Semarang, Undip,2006), hal. 33

pengusaha/gabungan pengusaha, tapi pada prosesnya tidak hanya dua pihak tersebut yang terkait<sup>18</sup>.

#### A. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya<sup>19</sup>.

#### B. Merupakan Organisasi

Hal ini telah tercantum jelas dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mendefinisikan bahwa serikat pekerja merupakan suatu organisasi. Organisasi yang dimaksud dalam hal ini adalah kumpulan dari pekerja, dengan paling sedikit beranggotakan 10 pekerja untuk bisa membentuk sebuah serikat pekerja seperti yang tertuang dalam Pasal 5 ayat (2). Yang selanjutnya mempersyaratkan

---

<sup>18</sup> Refly R. Umbas, *Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, (Lex Privatum, Vol. II/No. 3/ags-Okt/2014), hlm. 175

<sup>19</sup>Prof. Lalu Husni, *ibid*, hal. 67

untuk satu orang pekerja hanya boleh terdaftar dalam satu serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan seperti yang diatur dalam Pasal 14. Dengan merupakan suatu organisasi maka syarat turunannya adalah yaitu memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sebagai legitimasi atas kegiatannya. Seperti yang diatur dalam Pasal 11 ayat (2) adapun anggaran dasar tersebut harus memuat sekurang-kurangnya:

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar Negara, asas, dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga

Ketujuh hal tersebut merupakan syarat kumulatif anggaran dasar suatu organisasi yang artinya anggaran dasar suatu serikat pekerja/serikat buruh harus mengandung ketujuh hal diatas dan menjadi kesatuan yang tidak bisa dipisahkan<sup>20</sup>.

#### C. Pengusaha/Gabungan Pengusaha

---

<sup>20</sup> Donny Sigit Pamungkas, *Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, (Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 13/No. 26/Agustus/2017), hlm. 247

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 , adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknyaperseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup>Happy Budyana Sari, *ibid*, hal.37

#### D. Pemerintah

Pemerintah dalam hal ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Meskipun instansi tersebut tidak terkait dalam perumusan PKB akan tetapi instansi tersebut bertanggung jawab untuk mencatatkan PKB hingga memiliki legitimasi. Peran instansi tersebut adalah sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang ada di perusahaan dan menjadi rujukan pertama apabila ada perselisihan pelaksanaan PKB. Hal tersebut diatur dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dan juga memiliki peran sebagai pihak ketiga atau mediator apabila dalam proses pembentukan PKB tidak mencapai kesepakatan, hal ini juga diatur dalam Pasal 23 Permen tersebut.

### **1.7.3 Tata Cara Pembuatan PKB**

#### **A. Prosedur Pembuatan PKB**

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut<sup>22</sup>:

---

<sup>22</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal 56-57

- 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 pembuatan 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 paling banyak masing-masing 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh.
- 6) Batas waktu perundingan bipartitharus diatur dalam tata tertib sebelum dimulainya perundingan.
- 7) Tata tertib sedikitnya harus memuat:
  - a. Tujuan dibuatnya tata tertib;
  - b. Susunan para pihak (tim perunding);
  - c. Jangka waktu perundingan;
  - d. Materi yang dirundingkan;
  - e. Tempat melakukan perundingan;
  - f. Tata cara perundingan;

- g. Cara penyelesaian perselisihan apabila ada kebuntuan dalam perundingan;
  - h. Sahnya perundingan; dan
  - i. Biaya perundingan.
- 8) Bila sudah melebihi jangka waktu perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Disnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Dalam hal menyelesaikan perselisihan melalui Disnaker para pihak harus membuat pernyataan tertulis bahwa perundingan mengalami kebuntuan dan tidak dapat selesai sesuai waktu yang disepakati, yang memuat:
- a. Materi PKB yang belum disepakati;
  - b. Pendirian para pihak;
  - c. Risalah perundingan; dan
  - d. Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.
- 10) Apabila penyelesaian oleh Disnaker tetap mengalami kebuntuan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.
- 11) Dalam hal daerah hukum pekerja/buruh melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan diajukan

ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

- 12) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.
  - 13) Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
  - 14) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.
  - 15) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
  - 16) 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) kepadasemua pihak dalam lingkungan kerjanya.
- Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan (Pasal

19 ayat (1)). Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula<sup>23</sup>.

Jika dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaanya lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)). Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh

---

<sup>23</sup>Prof. Lalu Husni, *ibid*, hal. 68

di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha(Pasal 120 ayat (2)). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 120 ayat (3))<sup>24</sup>.

### **B. Perubahan, Perpanjangan serta Pembaharuan PKB**

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119 (Pasal 130 ayat (1)). Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal PKB yang sudah berakhir

---

<sup>24</sup>*Ibid*, hal. 11

masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3).

#### **1.7.4 Masa Berlakunya PKB**

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja / serikat buruh dan pengusaha<sup>25</sup>. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itudinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

### **1.8 Metode Penelitian**

#### **1.8.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum (penelitian yuridis) yang memiliki suatu metode yang memiliki suatu metode yang berbeda dengan penelitian lainnya. Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup>*Ibid*, hal. 69

<sup>26</sup>Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), hal. 57

Agar tidak terjebak pada kesalahan yang umumnya terjadi dalam sebuah penelitian hukum dengan melaksanakan penggunaan format penelitian empiris dalam ilmu sosial terhadap penelitian normatif (penelitian yuridis normatif), maka penting sekali mengetahui dan menentukan jenis penelitian sebagai salah satu komponen dalam metode penelitian. Sebab ketetapan dalam metode penelitian akan sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil dari suatu penelitian hukum.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif analisis. Penelitian hukum deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

Jenis yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis empiris yang artinya menggunakan metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian nyata atau dapat dikatakan melihat bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat<sup>27</sup>.

### **1.8.2 Sumber Data**

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan

---

<sup>27</sup>Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Preradamedia Grup, 2016), hal. 150

sumber data sekunder. Sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau data yang diperoleh di lapangan.<sup>28</sup> Sedangkan data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan pakar hukum<sup>29</sup>.

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang sifatnya mengikat dan berhubungan dengan permasalahan yang terkait, sebagai berikut:
  - a. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - b. Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
  - c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
  - d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer seperti buku-buku hukum yang ditulis oleh para ahli hukum, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, disertasi hukum,

---

<sup>28</sup>Nico Ngani, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Yogyakarta: Tim Pustaka Yustisia, 2012), hal. 180

<sup>29</sup>Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), hal. 181

tesis hukum, skripsi hukum, komentar undang-undang dan komentar putusan pengadilan, dan lain sebagainya<sup>30</sup>.

Bahan hukum sekunder menawarkan manfaat-manfaat berupa:

- a. Membantu memperkenalkan isu-isu hukum yang akan diteliti;
  - b. Merupakan ikhtiar atau ringkasan keputusan-keputusan pengadilan, perundang-undangan dan regulasi-regulasi;
  - c. Memberikan analisis tentang perkembangan dan latar belakang sejarah;
  - d. Memberikan penjelasan terhadap konsep-konsep baru atau konsep-konsep yang sulit;
  - e. Memberikan deskripsi dan analisis hukum beserta perkembangannya;
  - f. Sebagai kutipan bahan hukum primer melalui catatan kaki atau notasi.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus (hukum) ensiklopedia.

### **1.8.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolaan Data**

Untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini diperoleh dengan cara<sup>31</sup>:

#### **a. Studi Pustaka/Dokumen**

---

<sup>30</sup>*Ibid*, hal. 181

<sup>31</sup>Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2016), hal. 169

Studi dokumen merupakan tahap awal dari setiap kegiatan penulisan hukum (baik normatif maupun sosiologis). Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian. Studi kepustakaan bagi penelitian hukum normatif, merupakan metode pengumpulan data yang membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan atau tanya jawab secara langsung dengan:

- a. Muhammad Irfan, S.H. selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
- b. R. Nur Cholis selaku ketua PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja.
- c. M. Arif Wijayanto selaku sekretaris PUK FSP RTMM SPSI PT. Gelora Djaja.
- d. Anggi Afrianto selaku *Management Organization Development (MOD)* PT. Gelora Djaja.

### **c. Studi Lapangan**

Pengamatan yang dilakukan secara menyeluruh mengenai Peran Serikat Buruh Dalam Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga hasil pengamatan sesuai dengan kenyataan yang menjadi sasaran pengamatan. Studi lapangan dilakukan di Pabrik PT. Gelora Djaja yang beralamat di Jl. Buntaran 9 Surabaya.

#### **1.8.4 Metode Analisis Data**

Pengolaan data dalam penelitian normatif lebih menekankan pada langkah-langkah spekulatif teoritis dan analisis normatif kualitatif.<sup>32</sup> Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis artinya memaparkan data sekunder, yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun studi dokumen, untuk kemudian disusun, dijabarkan, dan dilakukan interpretasi untuk memperoleh jawaban dan kesimpulan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

### **1.9 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim No. 131, Surabaya dan Pabrik PT. Gelora Djaja (Wisimilak) yang beralamat di Jl. Buntaran No. IX, Manukan Wetan, Kec. Tandes, Surabaya.

### **1.10 Waktu Penelitian**

---

<sup>32</sup> J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 3

Lama penelitian diperkirakan berjalan selama 5 (lima) bulan sejak juli 2020 dan selesai pada november 2020. Penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan juli yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), acc judul, permohonan surat ke Instansi, pengumpulan data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

### **1.11 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi dengan judul **“Peran Serikat Buruh Dalam Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh”**. Secara keseluruhan pembahasan skripsi ini terdiri dari empat bab. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

*Bab pertama* adalah pendahuluan yang berisikan tentang umum terkait pokok bahasan yang akan ditulis dalam penelitian ini. Bab pertama merupakan pengantar untuk menuju ke pokok bahasan. Berisikan sembilan sub-bab yang mengurai tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, dan terakhir adalah metodologi penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Empiris.

*Bab Kedua* membahas tentang Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Dalam

bab ini akan dilakukan analisis Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

*Bab ketiga* membahas kendala yang dihadapi serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bab ini terbagi menjadi dua sub bab, sub bab pertama membahas kendala yang dihadapi serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan di sub bab kedua membahas tentang upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

*Bab keempat* merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan permasalahan dalam skripsi dan juga saran untuk permasalahan saran untuk permasalahan dalam skripsi.