

TUGAS MAKALAH
HUBUNGAN INDUSTRIAL
BAB PERJANJIAN KERJA



| | |
|-----------------------------|------------------------|
| TRI ATMADI NUGROHO | 125030200111097 |
| MOH. INTAN SIRI K | 125030200111010 |
| ALLISYA PUSPITA DEWI | 125030201111010 |
| RIZKI DWI SETIAWAN | 125030207111146 |

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2014

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini Hubungan kerja merupakan suatu fenomena yang banyak menyita perhatian berbagai pihak di negeri atau dunia ini. Sering kita dengar tentang masalah dunia ketanaga kerjaan di lingkungan kita ini. Dimana hal ini sangatlah dipengaruhi pula oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua (karyawan).

Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi penguasaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Di dunia barat kehidupan masyarakat seperti halnya merupakan arena pertarungan antara kepentingan-kepentingan perseorangan yang saling bertentangan, sedangkan didalam lingkungan masyarakat Indonesia adalah tempat kerjasama dimana anggota melakukan tugas tertentu menurut pembagian kerja yang tertatur menuju tercapainya cita-cita bersama, yaitu masyarakat adil dan makmur. Dalam masyarakat Indonesia yang demikian itu, misalnya dicerminkan dalam asas pokok yang mengatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, soal pemburuhan nanti bukan lagi semata-mata soal melindungi pihak yang perekonomiannya lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya, dengan tidak menyinggikan sifat kepribadian dan kemanusiaan, bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan, untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu mendapat kan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu harus diatur dan perlu adanya suatu ikatan antara pekerja dan majikan.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Definisi Perjanjian Kerja

Perjanjian yang dalam bahasa belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian . pengertian pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa :

“ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah ”.

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia yaitu, Bapak Prof .R. Iman Soepono, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa : “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu , buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”. Selanjutnya perihal pengertian Perjanjian Kerja, ada lagi pendapat Prof Subekti, S.H. beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah :

“ Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana ditandai dengan ciri ciri ; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.

Perihal perjanjian kerja Wiwoho Soedjono, S.H, mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan

bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan dengan pengertian perjanjian kerja.

2.2 Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

a) Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Didalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Adapun bunyi pasal 1603a KUHPerdara adalah :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya” (pasal 1383 KUHPerdara)

b) Adanya Unsur Servis atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut , menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

c) Adanya Unsur Time atau Unsur Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang undangan. Oleh karna itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, sebab jika terjadi demikian pribadi manusia

akan hilang, sehingga timbullah apa yang di namakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

d) Adanya Unsur Upah atau Pay

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pelerjaannya untuk mendapatkan selain upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerja tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu.

2.3 Definisi Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Syarat kerja adalah hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang belum diatur didalam peraturan perundang-undangan. Sementara, tata tertib perusahaan adalah aturan yang harus ditaati atau dilaksanakan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu perusahaan.

2.4 Tujuan Peraturan Perusahaan

- a) Memberikan kepastian syarat-syarat kerja di perusahaan
- b) Meningkatkan kegairahan dan ketenangan bekerja
- c) Meningkatkan produktivitas kerja, akhirnya akan meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya.

2.5 Ketentuan Dalam Peraturan Perusahaan

- a) Pengusaha yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
- b) Pembuatan peraturan perusahaan merupakan dan tanggung jawab perusahaan
- c) Pengusaha dalam menyusung peraturan perusahaan, mempertimbangkan saran dan pertimbangan wakil pekerja atau pengurus serikat buruh
- d) Wakil pekerja atau serikat pekerja, dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan peraturan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan.
- e) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

- f) Berlakunya peraturan perusahaan adalah sejak mendapatkan pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk selama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah abis masa berlakunya.
- g) Pengusaha wajib melayani kehendak serikat pekerja di perusahaan untuk melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerjasama.
- h) Perubahan peraturan perusahaan dapat dilakukan atas dasar kesepakatan bersama antara pengusaha dan wakil pekerja, perubahan ini memiliki hukum yang mengikat setelah disahkan oleh menteri.
- i) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) peraturan perusahaan saja yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan
- j) Apabila perusahaan mempunyai cabang perusahaan maka PP induk yang berlaku di semua cabang perusahaan, serta dapat dibuat turunan untuk masing-masing anak perusahaan.
- k) Perusahaan wajib memberitahu isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja
- l) Pengesahan peraturan perusahaan oleh menteri pejabat yang ditunjuk, harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak diterima.
- m) Dalam waktu 30 hari PP belum disahkan, namun dianggap telah disahkan.

2.6 Proses pembuatan Peraturan Perusahaan

- a) Pengusaha membuat naskah rancangan peraturan perusahaan
- b) Untuk mendapatkan saran dan pertimbangan, pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan tersebut kepada wakil pekerja secara tertulis dengan bukti tanda terima
- c) Jika dalam waktu 14 hari wakil pekerja belum memberikan saran dan pertimbangan, maka pengusaha berhak mengajukan permohonan pengesahan disertai dengan bukti pengusaha telah meminta saran dan pertimbangan dari pihak buruh
- d) Pengusahaan harus mengajukan rancangan peraturan perusahaan dalam rangkap 3 disertai bukti telah meminta saran dan pertimbangan dari perwakilan pekerja
- e) Pejabat yang bertanggung jawab meneliti kelengkapan materi PP
- f) Jika terdapat materi yang tidak sesuai dalam peraturan perundang-undangan maka pejabat terkait wajib mengembalikannya dalam waktu 7 hari
- g) Pengusaha wajib menyampaikan PP yang telah dilengkapi atau diperbaiki kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang tenaga kerja dalam 14 hari sejak diterimanya pengembalian

- h) Jika perusahaan tidak memenuhi ketentuan pada butir g, maka perusahaan dianggap tidak mengajukan peraturan perusahaan.
- i) Setelah memenuhi persyaratan, instansi yang bertanggung jawab dibidang tenaga kerja mengeluarkan surat pengesahan.
- j) Pengusaha berhak mengajukan pembaharuan PP paling lama 30 hari kerja setelah berakhirnya PP
- k) Permohonan pengesahan peraturan perusahaan diajukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang tenaga kerja, memuat :
 - o Nama dan alamat perusahaan
 - o Nama dan pimpinan perusahaan
 - o Wilayah operasi perusahaan
 - o Status perusahaan
 - o Jenis atau bidang usaha
 - o Jumlah pekerja menurut jenis kelamin
 - o Status hubungan kerja
 - o Upah tertinggi dan terendah
 - o Nama dan alamat serikat buruh (apabila ada)
 - o Nomor pencatatan serikat buruh (apabila ada)
 - o Masa berlakunya peraturan perusahaan
 - o Pengesahan peraturan untuk yang ke berapa

2.7 Materi peraturan perusahaan

- a) Hak dan kewajiban pengusaha
- b) Hak dan kewajiban pekerja
- c) Syarat kerja
- d) Tata tertib perusahaan
- e) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

2.8 Pengesahan Peraturan Perusahaan

Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh:

- Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
- Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

Peraturan perusahaan harus disusun dengan meminta pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan, dan harus memuat hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha, syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan atau memuat perlindungan kurang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan tidak wajib menyusun peraturan perusahaan jika telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

2.9 Definisi Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama ialah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh atau beberapa serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha dan atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (pasal 1 UU no.13 tahun 2003)

2.10 Tujuan Perjanjian Kerja Bersama

Tujuan dibuatnya perjanjian kerja bersama ialah :

- a) Mengusahakan perbaikan syarat-syarat kerja
- b) Meningkatkan kegairahan dan ketenangan kerja

2.11 Hal-hal yang diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama

Ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan dalam membuat PKB adalah :

- a) Dibuat tertulis, menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin

- b) Jika PKB tidak dibuat dalam bahasa Indonesia maka harus di terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia
- c) Masa berlaku PKB paling lama 2 tahun
- d) PKB dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 tahun dalam kesepakatan tertulis
- e) Perundingan PKB berikutnya paling cepat 3 bulan
- f) Apabila PKB belum memenuhi pada poin 5, maka PKB berlaku untuk paling lama 1 tahun
- g) Ketentuan PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- h) Jika PKB bertentangan dengan hukum yang berlaku maka dinyatakan batal hukum
- i) Dalam satu perusahaan hanya dibuat satu PKB
- j) PKB paling sedikit memuat :
 - o Hak dan kewajiban pengusaha
 - o Hak dan kewajiban serikat buruh
 - o Jangka waktu dan tanggal berlakunya PKB
 - o Tanda tangan para pembuat PKB

Tahap-tahap pembuatan PKB

- a) Tahap persiapan
 - o Kesiapan mental dan fisik
 - o Mempersiapkan data dan informasi
 - o Membuat konsep yang dipertukarkan
 - o Mempersiapkan tim perunding
 - o Tim perunding harus memenuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b) Tahap perundingan
 - o Merundingkan kondisi perundingan, waktu, tempat, biaya, penjadwalan hak dan kewajiban
 - o Pertukaran konsep
 - o Menginvestarisasikan hal-hal yang sudah memiliki titik temu dan hal-hal yang belum disepakati harus dirundingkan
 - o Perundingan lebih fokus pada hal-hal sukar
 - o Menjaga suasana keterbukaan dan kekeluargaan

- Kedua belah pihak dalam proses perundingan berpedoman pada dasar-dasar hubungan industrial
- c) Tahap penyusunan
 - Item-item yang disepakati disusun didalam konsep PKB
 - Membentuk tim kecil yang anggotanya terdiri dari kedua belah pihak untuk membentuk redaksional
 - Diperhatikan kalimat sederhana yang mudah dimengerti
 - Dibuat penjelasan pasal-pasal
 - Hasil tim kecil dibahas dalam rapat pleno tim perundingan

Kewajiban para pihak

- a) Wajib melaksanakan ketentuan yang ada di dalam PKB
- b) Wajib memberitahukan kepada seluruh pekerja
- c) Mencetak dan membagikan ke seluruh pekerja atas biaya perusahaan
- d) Pengusaha mendaftarkan kepada pihak bertanggungjawab atas ketenagakerjaan

Pendaftaran PKB

- a) Pendaftaran PKB bertujuan untuk :
 - Sebagai alat monitoring dan evaluasi
- b) Pelampiran pada PKB :
 - Surat permohonan pendaftaran yang ditujukan kepada Menakertrans RI
 - Naskah dibuat 3 rangkap dan bermaterai cukup yang telah ditanda tangani oleh pengusaha dan SP/SB
 - Foto copy nomor pencatatan SP/SB sesuai dengan UU no.21 tahun 2000
 - Surat pernyataan bahwa SP/SB sesuai dengan yang dimaksud di UU no.13 tahun 2003 pasal 119 atau pasal 120
- c) Pendaftaran PKB yang dimaksud dalam pasal 26 ayat 1 dilakukan oleh :
 - Kepala instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota untuk perusahaan hanya terdapat dalam 1 wilayah kab/kota
 - Kepala instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di propinsi untuk perusahaan yang terdapat lebih dari 1 perusahaan di kab/kota dalam satu propinsi

BAB III

3.1 Daftar pustaka

<http://www.depnakertrans.go.id/uploads/doc/perundangan/8952415504ee055043303f.pdf>

<http://www.depnakertrans.go.id/uploads/doc/pkb.pdf>

F.X. Djulmiaji, Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Goenawan Oetomo, Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004.