

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin di dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 45 yang menyatakan bahwa Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

Mengimplementasikan maksud Pasal 28E ayat (3) UUD 45 sebagaimana tersebut, diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh, dimana secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh, berbunyi sebagai berikut:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan 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”.

Dapat dikatakan bahwa tugas dan peran serta keberadaan serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Salah satu tugas dan peran Serikat Pekerja dalam rangka memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya yaitu membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 25 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat, yang menyatakan bahwa:

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha”.

Sementara itu yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Pasal 1 butir 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, ditentukan sebagai berikut:

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

Berdasarkan definisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), secara jelas diketahui bahwa PKB adalah hasil dari perundingan dimana yang mewakili Pekerja adalah serikat pekerja. Jadi peran dan fungsi serikat pekerja dalam

pembuat PKB adalah sebagai perunding, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang menyatakan sebagai berikut:

“PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”.

Selanjutnya, dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dinyatakan sebagai berikut:

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Kemudian, dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dinyatakan sebagai berikut:

“Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi: sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial”.

Kesepakatan kerja bersama merupakan suatu penentuan syarat-syarat dan kondisi kerja yang optimal, karena merupakan hasil musyawarah untuk

mufakat atas kehendak bersama antara Perusahaan dan Karyawan dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila dengan tujuan:¹

1. menjamin hak dan kewajiban perusahaan, himpunan karyawan dan para karyawan;
2. menetapkan syarat-syarat kerja bagi karyawan dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan nyaman.
3. memperkuat hubungan kerja di dalam perusahaan terhadap timbulnya suatu permasalahan sehingga dapat diselesaikan secara adil guna menciptakan ketenangan kerja dalam lingkungan perusahaan.

Hak-hak karyawan tersebut yaitu hak atas upah, lembur, THR, hak atas cuti, cuti melahirkan, cuti keguguran, cuti lainnya, hak atas jaminan kesehatan dan jamsostek, hak hak atas uang pesangon, jika sakit berkepanjangan, PHK sebelum selesai kontrak, jika perjanjian atau kontrak tidak sesuai dengan pekerjaan, dan lain-lain.

Praktek yang terjadi, walaupun peran dan fungsi serikat pekerja sudah diatur sedemikian rupa, namun peran dan fungsi tersebut tidak berjalan secara maksimal, seperti halnya dalam perundingan antara Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dengan PT. Garuda Indonesia tbk, dimana Permasalahan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara manajemen PT Garuda Indonesia (Persero) dengan karyawan menjadi salah satu pemicu konflik di antara kedua belah pihak. Hal itu disampaikan Deputi Bidang Kedaulatan Maritim Kemenko Maritim Purbaya Yudhi Sadewa yang saat ini menjadi

¹ Abdul Khakim, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, P.T Citra aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 53.

Ketua Satuan Tugas (Satgas) khusus untuk mengurai persoalan internal Garuda Indonesia. Purbaya menjelaskan, terjadi perbedaan pendapat dari apa yang tercantum dalam PKB, sehingga menimbulkan kebingungan para karyawan. Dikatakan pula bahwa Perjanjian kerja sama berakhir Tahun 2017 dan apabila tidak dibuat PKB baru maka otomatis PKB yang lama tetap berlaku. Selanjutnya berkaitan dengan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan adalah hal yang wajar, namun diakuinya bahwa efisiensi di perusahaan udara terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, terutama pada poin-poin yang bisa diterapkan dalam PKB.²

Batalnya perundingan PKB tersebut di atas mengindikasikan terhambatnya fungsi dan peran serikat pekerja dalam rangka memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dan atas permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji dan membahas suatu permasalahan hukum dalam bentuk skripsi dengan judul “**Kedudukan Serikat Karyawan Garuda (SEKARGA) Dalam Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil beberapa identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut :

² Perjanjian Kerja Sama, Pemicu Konflik Garuda, <http://news.metrotvnews.com/read/2018/06/26/893222/perjanjian-kerja-sama-pemicu-konflik-garuda>,

1. Bagaimanakah kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?
2. Hambatan-hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dengan perusahaan?
3. Bagaimanakah implementasi Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dengan perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Untuk mengetahui dan mengkaji hambatan-hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dengan perusahaan;
3. Untuk mengetahui dan mengkaji implementasi Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dengan perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Melalui bagian ini selanjutnya dapat ditentukan bahwa kegunaan penelitian ini terbagi dalam 2 (dua) kegunaan yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu Hukum Tata Negara, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Perselisihan Hubungan Industrial, hukum perundang-undangan dan perangkat hukum lain yang berkaitan dengan kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan suatu masukan kepada Pemerintah termasuk dalam hal ini instansi di bidang Ketenagakerjaan dan hubungan industrial berkaitan dengan bagaimana seharusnya kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah kontribusi ide atau pemikiran yang dapat dijadikan bahan pengetahuan bagi siapa saja yang memerlukan, khususnya kalangan Fakultas Hukum Universitas Pasundan dan perguruan tinggi lainnya serta masyarakat pada umumnya yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

E. Kerangka Pemikiran

Negara Indonesia adalah negara hukum dan tidak berdasarkan kekuasaan belaka, hal itu tercermin dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4, yang menyatakan : “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Selanjutnya, Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 menjamin perlakuan khusus berupa hak untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama. Di dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4, yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”. Kemudian, dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 ditentukan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Penelusuran dalam kepustakaan ditemukan bahwa hak asasi manusia bidang ekonomi adalah hak yang berkaitan dengan aktivitas perekonomian, perburuhan, hak memperoleh pekerjaan, perolehan upah, dan hak ikut serta dalam serikat buruh.

Selanjutnya, berkaitan dengan kewenangan (*authority, gezag*), adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu, maupun kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan secara bulat yang berasal dari kekuasaan legislatif maupun dari kekuasaan pemerintah. Sedangkan wewenang (*competence, bevoegdheid*) hanya mengenai suatu

bidang tertentu saja.³ Jadi, kewenangan merupakan kumpulan dari wewenang-wewenang (*rechtsbevoegdheden*). Selain itu, wewenang bisa juga merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik atau secara yuridis wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan-hubungan hukum.

Menurut Indroharto, dinyatakan bahwa :
 “Sifat wewenang pemerintahan antara lain *expres simpli*, yaitu jelas maksud dan tujuannya, terikat pada waktu tertentu dan tunduk pada batasan-batasan hukum tertulis dan hukum tidak tertulis. Sedangkan isinya dapat bersifat umum (abstrak). Misalnya, membuat suatu peraturan dan dapat pula bersifat konkrit dalam bentuk suatu keputusan atau suatu rencana, misalnya membuat suatu rencana tata ruang serta memberikan nasehat”.⁴

Selain itu, menurut Indiharto, dikenal juga kewenangan yang bersifat fakultatif, yaitu:

Apabila peraturan dasarnya menentukan kapan dan dalam keadaan bagaimana wewenang tersebut dapat dipergunakan. Jadi badan/pejabat tata usaha negara tidak wajib menggunakannya, karena masih ada pilihan (alternatif) dan pilihan itu hanya dapat dilakukan apabila keadaan atau hal-hal yang ditentukan dalam peraturan dasarnya dipenuhi.⁵

Untuk mengetahui apakah wewenang itu bersifat fakultatif atau tidak, tergantung kepada peraturan dasarnya. Sedangkan wewenang pemerintah yang bersifat terikat (*gebondenbestuur*) yaitu, apabila peraturan dasarnya menentukan isi suatu keputusan yang harus diambil secara terinci, sehingga pejabat tata usaha negara tersebut tidak dapat berbuat lain kecuali

³ S.F. Marbun, Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi di Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1997, hlm. 154.

⁴ Indroharto, Usaha Memahami Undang Undang Tentang Tata Usaha Negara, Sinar Harapan, Jakarta, 1989, hlm.70.

⁵ *Ibid.*

melaksanakan ketentuan secara harfiah seperti dalam rumusan peraturan dasarnya.

Kewenangan tidak hanya diartikan sebagai hak untuk melakukan praktik kekuasaan. Namun kewenangan juga diartikan yaitu: untuk menerapkan dan menegakkan hukum; ketaatan yang pasti; perintah; memutuskan; pengawasan; yurisdiksi; atau kekuasaan.⁶

Kaitannya dengan definisi kewenangan dimana tidak diartikan sebagai hak untuk melakukan praktik kekuasaan saja, namun juga kewenangan diartikan yaitu untuk menerapkan dan menegakkan hukum, ketaatan yang pasti, perintah, memutuskan, pengawasan, yurisdiksi, atau kekuasaan. Mengenai kewenangan buruh yang secara kolektif dilakukan oleh serikat pekerja, dapat terlihat dalam beberapa pasal sebagai berikut:

Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dinyatakan sebagai berikut:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan 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”

Kemudian, pengertian Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana tersebut di atas sama dengan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan sebagai berikut:

⁶ Salim H.S dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori HUKUM Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 185.

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Fungsi serikat buruh berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor

21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah:

1. Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi and konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya.
2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diketahui bahwa buruh mempunyai andil kewenangan dalam memperjuangkan nasibnya sendiri.

Gerakan Serikat Pekerja bermula saat responsi pekerja terhadap dampak revolusi Industri pada akhir abad ke 18 di Eropa terutama Inggris, Revolusi Industri ditandai dengan penggunaan mesin-mesin dalam produksi barang di pabrik-pabrik, transportasi dan pertambangan. Penemuan mesin dan

teknologi baru tersebut telah melipatgandakan kemampuan dan potensi manusia meningkatkan produksi dan distribusi barang, serta mobilitas manusia itu sendiri.⁷ Di Indonesia, perkembangan organisasi serikat buruh diawali sejak lahirnya Serikat Pekerja Guru Belanda (Nederland Indische Onderwys Genoot-schap) pada Tahun 1876, dimana mulai saat itu para pekerja/buruh pribumi juga bertekad mendirikan Serikat pekerja/serikat buruh sendiri tanpa warga negara asing.⁸

Menurut Bahder Johan Nasution, hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional. Untuk mewujudkan hak tersebut, pekerja harus diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat pekerja.⁹ Subyek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah buruh dan majikan. Di samping itu mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat, subyek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat pekerja/ buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah, serikat pekerja mempunyai kedudukan sebagai subyek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula sebagai subyek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah yaitu mengatur, membina, dan

⁷ Payaman J. Simanjuntak, Peranan Serikat Pekerja, *Himpunan Pembinaan Sumber Daya Manusia (HIPSMI)*, Jakarta, 2000, hlm.27.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Ketenagakerjaan Di Indonesia (Cetakan ke-4 Edisi Revisi)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm, 208.

⁹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan (Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja)*, *Mandar Maju*, Bandung, 2004, hlm.1.

mengawasi. Masyarakat menjadi subyek hukum hubungan industrial sebagai akibat perluasan karena bagaimanapun juga hubungan industrial itu akan berdampak baik bagi masyarakat sekitar lokasi hubungan industrial itu berlangsung maupun masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu dapat positif atau negatif, mempunyai dampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, meskipun dapat dikatakan sebagai sumber utama hukum perburuhan ternyata tidak memberikan rumusan yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan buruh, dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, menyatakan pengertian tenaga kerja sebagai berikut:¹⁰ “Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Penjelasan Pasal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa buruh adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kata “pekerja” memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih

¹⁰ Zainal Asikin, et.al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 33-34..

diidentikan pada pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. Sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian.

Setidaknya istilah buruh secara tegas terdapat dalam 4 (empat) buah Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyamakan istilah buruh dengan Pekerja. Di samping istilah di atas, masih terdapat istilah tenaga kerja yang mengandung pengertian lebih luas, meliputi pejabat negara, pegawai negeri sipil atau militer, pengusaha, buruh, swapekerja, penganggur dan lain-lain.¹¹

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mempunyai pengertian yang bersifat umum, yaitu : “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan atau untuk masyarakat”.

¹¹ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 2.

Secara khusus Halim memberikan pengertian buruh atau pegawai adalah:¹² Bekerja pada atau untuk majikan / perusahaan; Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan / perusahaan; Secara resmi terang-terangan dan kontinue mengadakan hubungan kerja dengan majikan / perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu yang tidak tertentu lamanya. Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 43 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja atau buruh sebagai berikut :Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi dalam hal prestasi ini, Subekti menyatakan :¹³

“Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dan perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya”.

Artinya bahwa apa yang menjadi hak tenaga kerja akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha adalah kewajiban tenaga kerja.

Kalau dirinci satu-persatu memang banyak sekali kewajiban dari tenaga kerja, hanya saja yang perlu diingat bahwa dalam melaksanakan kewajibannya itu tenaga kerja haruslah bertindak sebagai seorang tenaga

¹² *Ibid*, hlm. 35.

¹³ Zainal Asikin, et.al., *Op. Cit*, hlm. 62-67.

kerja yang baik, bertindak sebagai seorang tenaga kerja yang baik dapat pula dikatakan sebagai salah satu kewajiban tenaga kerja.

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan Perjanjian Kerja Bersama, berdasarkan Pasal 1 butir 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Kemudian berdasarkan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, terdapat pengertian lain, dimana bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Menurut Pedoman Penyuluhan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), pengertian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.¹⁴

¹⁴ *Ibid*, hlm 53.

Berdasarkan uraian di atas, berarti bahwa pembuatan antara peraturan perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sangatlah berbeda prosesnya. Jika peraturan pengusaha (PP) hanya dibuat sepihak oleh perusahaan, sementara itu PKB dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh, yang notabene sebagai representasi pekerja/buruh di dalam perusahaan.

Dalam praktek selama ini banyak istilah yang dipergunakan untuk menyebutkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), seperti:¹⁵

- a. Perjanjian Perburuhan Kolektif (PPK) atau *Collectieve Arbeids Overeenkomst* (CAO);
- b. Persetujuan Perburuhan Kolektif (PPK) atau *Collectieve Labour Agreement* (CLA);
- c. Persetujuan Perburuhan Bersama (PPB); dan
- d. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Semua istilah tersebut pada hakikatnya sama, karena yang dimaksud adalah perjanjian perburuhan sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954.

Seperti lazimnya perjanjian, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdapat beberapa ketentuan dalam hal pembuatannya, yaitu :¹⁶

1. Salah satu pihak (serikat pekerja/buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

¹⁵ Abdul Khakim, *Op., Cit*, hlm. 84.

¹⁶ *Ibid*, hlm, 56-57.

2. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% (lima puluh 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, masing-masing 5 (lima) orang.
6. Batas waktu perundingan bipartit 30 (tiga puluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan masing-masing pihak :
8. Bila sudah 30 (tiga puluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau melalui Lembaga Arbitase.
9. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitase maksimal 30 (tiga puluh) hari.
10. Bila 30 (tiga puluh) hari tidak berhasil, maka pegawai perantara harus pemerantaraan atau penyelesaian arbitase 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 (tiga puluh) hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker.
14. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan¹⁷

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu menguji dan mengkaji data sekunder yaitu data kepustakaan diantaranya peraturan perundang-undangan yang berkaitan. Dalam hal ini berkaitan dengan kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Spesifikasi Penelitian

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 24.

Spesifikasi penelitian dalam menyusun skripsi ini dilakukan dengan cara *deskriptif analitis* yaitu menggambarkan permasalahan yang ada kemudian menganalisisnya dengan menggunakan bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar, yaitu Pembukaan UUD 1945, Peraturan Dasar, mencakup diantaranya Batang Tubuh UUD 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Peraturan perundang-undangan, Bahan hukum yang tidak ikodifikasikan, seperti hukum adat, Yurisprudensi, Traktat, Bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku. bahan hukum sekunder yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan UU, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya, dan bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan sebagainya.

3. Tahap Penelitian

Berkenaan dengan pendekatan yuridis normatif yang digunakan, penelitian dilakukan melalui dua tahap yaitu studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan merupakan tahap penelitian utama, sedangkan penelitian lapangan merupakan hanya bersifat penunjang terhadap data kepustakaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan pendekatan yuridis normatif.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui data yang diperoleh dari :

- a. Penelitian kepustakaan, yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku, teks, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedi dan lain-lain; dan
- b. Penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara.

5. Analisis Data

Dalam proses penelitian ini, analisis data yang dipergunakan adalah analisis yuridis kualitatif, yaitu data diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk mencapai kejelasan masalah tentang Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu menguji dan mengkaji data sekunder yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan. Dalam hal ini berkaitan dengan kedudukan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan pendukung dalam melengkapi data. dilaksanakan pada:

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung;
- b. Sekretariat Pengurus Harian Pusat Serikat Karyawan Garuda (Sekarga);
- c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.