

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA
ANTARA MANAJEMEN DAN SERIKAT PEKERJA
HOTEL SAHID SURABAYA**



Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

ARIYANA KUSUMANINGTYAS

C 100 060 097

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan dikenal dengan sebutan sebagai pekerja, pegawai, karyawan ataupun tenaga kerja. Pengertian pekerja sendiri adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut sebagai buruh bebas. Demikian juga dengan istilah karyawan yaitu tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan). Karena itu kita mengenal istilah karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan sebagainya.²

¹ Zainal Asikin,dkk, 1997, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.1.

² Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hal.26.

Di jaman feodal dahulu istilah buruh hanya digunakan untuk orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor dan lain-lain, di dunia barat disebut dengan “*blue collar*”. Orang-orang yang melakukan pekerjaan “halus” terutama yang mempunyai pangkat Belanda, seperti *klerk* (bukan juru tulis atau kerani), komis dan sebagainya menamakan diri sebagai pegawai sama dengan pegawai negeri yang berkedudukan sebagai priyayi atau employee. Golongan ini di dunia barat disebut “white collar”. Istilah “employee” di dunia barat dipakai bagi orang yang dipekerjakan oleh orang lain. Orang lain yang mempekerjakan seorang employee itu disebut sebagai “employer”. Dalam bahasa Belanda disebut “*werknemer*” dan “*werkgever*” atau dalam bahasa Jerman “*Arbeitnehmer*” dan “*Arbeitgeber*”.³

Namun pada masa sekarang, masyarakat lebih sering menggunakan istilah pekerja daripada istilah buruh untuk mereka yang bekerja dalam suatu perusahaan. Selain pekerja yang menjadi komponen pendukung dan terpenting kita juga mengenal istilah pemberi kerja. Pemberi kerja menurut Pasal 1 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut dengan UU 13/2003) adalah “*orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*”

³*Ibid*

Istilah Pemberi kerja dalam kehidupan sehari-hari sering disebut sebagai majikan atau pengusaha. Hubungan Kerja antara pekerja dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang demikian disebut dengan Perjanjian Kerja. Istilah Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.⁴

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut dengan KUHPdt) menyebutkan Perjanjian Kerja sebagai Perjanjian Perburuhan yang dalam Pasal 1601a yaitu "*Perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah*"

Perjanjian Kerja dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu dengan surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.⁵ Meskipun Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara pekerja dan majikan mengenai pekerjaan dan upah, namun ada banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi melindungi pihak pekerja.⁶

⁴ *Ibid*, hal.53

⁵ *Ibid*, hal.54

⁶ Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal.60

Dalam Pasal 1601 j KUHPdt menyebutkan bahwa surat reglemen (perjanjian) yang ditetapkan oleh majikan hanya mengikat pekerja jika si pekerja secara tertulis menyetujui reglemen tersebut dan telah dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Bahwa selembaar lengkap dari reglemen tersebut dengan cuma-cuma oleh atau atas nama si majikan telah diberikan kepada si pekerja.
- b. Bahwa oleh atas nama majikan telah diserahkan kepada Kementerian Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) suatu lembar lengkap reglemen tersebut yang ditanda tangani oleh majikan.
- c. Suatu lembar lengkap dari reglemen tersebut ditempelkan di suatu tempat yang mudah diketahui oleh pekerja.

Perjanjian Kerja dapat diubah dan diperpanjang, untuk perubahan ini diperlukan persetujuan kedua belah pihak. Perubahan tidak boleh dipandang sebagai mengadakan perjanjian baru. Perjanjian kerja yang telah ada, berlaku terus, hanya isinya berubah. Tidak satu pihak pun berwenang secara sepihak mengadakan perubahan dalam perjanjian kerja. Satu-satunya sanksi terhadap tindakan sepihak itu menurut Van der Grinten adalah wewenang pihak lainnya untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pernyataan pengakhiran.⁷ Perjanjian Kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.⁸

Perjanjian Kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak-hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan

⁷ Halili Toha, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: PT Bina Aksara, hal.50.

⁸ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hal.51.

ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik. Jadi dalam hal ini, pengusaha dan pihak pekerja tidak merasa tertekan, tidak merasa terpaksa melangsungkan perjanjian tersebut, melainkan keduanya merasa puas atas terjadinya perjanjian kerja tersebut. Pihak pengusaha merasa puas mendapatkan tenaga kerja yang mau bekerja pada perusahaannya dengan menerima upah yang diperjanjikannya dan mau mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Pihak tenaga kerja merasa puas dengan kelayakan pengupahan baginya yang telah dijanjikan pengusaha serta peraturan kerja yang layak yang berlaku di perusahaan itu yang harus ditaatinya.⁹

Namun di dalam praktiknya, pelaksanaan perjanjian kerja tidak sesuai dengan apa yang seharusnya, pengusaha sering kali melanggar apa yang telah menjadi kesepakatan sebagaimana yang telah dituangkan di dalam perjanjian kerja. Pengusaha dengan sesuka hati tidak memenuhi apa yang menjadi hak-hak pihak pekerja tanpa terkecuali masih ada pengusaha yang melanggar ketentuan UU 13/2003 misalnya, dengan mempekerjakan anak atau tenaga kerja yang masih dibawah umur padahal ketentuan UU 13/2003 Pasal 68 di jelaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak kecuali apabila anak tersebut sudah berusia antara 13 tahun sampai 15 tahun, ini sesuai dengan ketentuan Pasal 67 ayat (1) Hubungan Kerja antara pekerja dengan pengusaha sebagaimana tersebut diatas harus selaras dan seimbang demi mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Dalam suatu perusahaan pekerja diberi kebebasan

⁹ Kartasapoetra,dkk, 1988, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: PT Radar Jaya Offset, hal.73.

dan kesempatan oleh perusahaan untuk membuat wadah atau organisasi yang dikenal sebagai serikat pekerja.

Serikat Pekerja sendiri 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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁰

Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan membuat suatu perundingan dengan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama.¹¹ Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha menurut ketentuan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yaitu “*Apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan*”, Namun apabila keanggotaan Serikat Pekerja tidak melebihi dari 50% (lima puluh perseratus) sebagaimana ketentuan dalam Pasal 119 ayat (1) tersebut maka, Serikat Pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama apabila memiliki dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja

¹⁰ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.22.

¹¹ *Ibid*, hal.21.

di perusahaan melalui pemungutan suara. Hal ini sebagaimana di dalam ketentuan Pasal 119 ayat (2) UU 13/2003. Dengan adanya Serikat Pekerja, tiap pekerja akan terdidik dan terbiasa untuk melaksanakan tata cara demokrasi dalam menyalurkan kehendak dan kepentingan-kepentingannya, sehingga tiap pekerja tidak perlu mengadakan perbuatan atau tindakan-tindakan secara sendiri-sendiri, yang kadang-kadang bahkan akan menimbulkan masalah yang berlarut-larut atau gangguan-gangguan terhadap proses produksi. Dengan adanya Serikat Pekerja segala amanat dan kehendaknya akan ditampung dalam wadah organisasinya, dengan demikian maka:¹²

- a. Tiap pekerja akan terus menekuni pekerjaan-pekerjaannya dengan penuh kedisiplinan, sehingga proses produksi dapat berlangsung terus tidak mengalami hambatan-hambatan
- b. Sedangkan amanat, perbaikan dan kehendak para pekerja akan diperjuangkan bahwa Serikat Pekerja terhadap pengusaha dengan menempuh jalan yang tertib, melalui musyawarah untuk menghasilkan kemufakatan. Hasil musyawarah dan kemufakatan tersebut dengan demikian tidak hanya untuk kepentingan beberapa orang pekerja saja, melainkan untuk kepentingan segenap pekerja yang ada dalam perusahaan itu.

Kehadiran Organisasi Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah bermanfaat baik bagi pekerja maupun pengusaha. Bagi pihak pekerja adanya organisasi tersebut jelas bermanfaat karena memang organisasi

¹²Kartasapoetra,dkk, 1988, *Op.Cit*, hal.206.

pekerja merupakan kemanunggalan suara pekerja dalam perusahaan, kemanunggalan usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan. Sedangkan bagi pihak pengusaha, adanya organisasi pekerja dalam suatu perusahaan sesungguhnya sangat menguntungkan, karena adanya organisasi pekerja akan sangat membantunya dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang adil dan wajar bagi para pekerja.¹³

Pengusaha yang berjiwa Pancasila dengan adanya Serikat Pekerja yang dilandasi Pancasila, maka organisasi pekerja tersebut akan dianggapnya sebagai partner pengimbang (pengintegasi) yang sama-sama akan berusaha mewujudkan perkembangan perusahaan, layaknya tidak berbeda antara Pemerintah dengan DPR dalam mewujudkan perkembangan dan kemajuan Negara.¹⁴

Pengusaha dan Serikat Pekerja saling bekerja sama dalam menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja dengan bermusyawarah bersama di dalam pembuatan suatu Perjanjian Kerja Bersama. Di dalam KUHPdt menyebutkan Perjanjian Kerja Bersama dengan menggunakan istilah Perjanjian Perburuhan Kolektif, yang didalam Pasal 1601n ayat (2) KUHPdt menyebutkan bahwa:

“Perjanjian Perburuhan Kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

suatu atau beberapa Serikat Buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan”. Berdasarkan isi Pasal 1601n ayat (2) KUHPdt tersebut Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya diberikan oleh KUHPdt melainkan dalam UU 13/2003 dijelaskan pula pengertian Perjanjian Kerja Bersama yaitu di dalam ketentuan Pasal 1 ayat (21) “*Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja 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*”.

Perjanjian Kerja Bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Selain itu Perjanjian Kerja Bersama dapat dibuat oleh gabungan serikat pekerja dengan gabungan pengusaha pada perusahaan sejenis.¹⁵ Perjanjian Kerja Bersama ini disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja dengan tata cara sebagai berikut:¹⁶

¹⁵ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.46.

¹⁶ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hal. 207.

- a. Perlu persiapan langkah-langkah kearah terwujudnya sikap mental pengetahuan para pelaku yang sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.
- b. Masing-masing pihak wajib memepersiapkan konsep perjanjian kerja bersama yang materinya dalam batas-batas ukuran yang wajar bagi kepentingan kedua belah pihak.
- c. Terhadap permintaan berunding yang diajukan secara tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari terhitung sejak diterimanya permintaan berunding tersebut.
- d. Pihak yang mengajukan permintaan berunding harus menyerahkan konsep perjanjian kerja bersama.
- e. Perjanjian Kerja Bersama selambat-lambatnya sudah selesai ditandatangani dalam jangka waktu 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal dimulainya perundingan.
- f. Selama perundingan berlangsung baik pekerja maupun pengusaha tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan kedua belah pihak.
- g. Perundingan-perundingan dilakukan dengan itikad baik, penuh sikap jujur, tulus dan terbuka.
- h. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan bersama dalam jangka waktu yang ditentukan, maka penyelesaiannya melalui tata cara menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam Perjanjian Kerja Bersama, nantinya akan mencerminkan keberadaan Serikat Pekerja itu sendiri, manakala Serikat Pekerja tersebut mempunyai kedudukan yang baik dan kuat, maka hasil di dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama akan terbentuk Perjanjian Kerja Bersama yang baik dan kuat. Akan tetapi sebaliknya, jika keberadaan Serikat Pekerja dirasa kurang baik dan lemah serta kurang mewakili anggota-anggotanya, maka nanti hasil yang didapat dari pembuatan Perjanjian Kerja Bersama akan kurang baik dan kurang mewakili aspirasi dari para anggotanya. Karena semua anggota pekerja telah menyerahkan dan mempercayakan kepentingannya kepada para pimpinan dan pengurus dari Serikat Pekerja.¹⁷

Di Indonesia perkembangan Perjanjian Kerja Bersama masih belum maju, sebaliknya para pengusaha lebih suka mengatur segala sesuatu dalam peraturan majikan yang pembuatannya tidak memenuhi syarat-syarat yang dimintakan oleh aturan perundang-undangan. Ini semua mencerminkan kedudukan majikan atau pengusaha dan pekerja beserta organisasinya dikatakan oleh sebagian masyarakat masih dihindangi oleh jiwa “tuan” dan “hamba” artinya yang satu berpendirian “aku yang mempunyai perusahaan dan akulah yang bertanggung jawab sedang lainnya berpendirian “biarlah saya Yes saja, nanti kalau majikan marah, malah diberhentikan”.¹⁸

Gagasan utama perlu diadakannya perjanjian kerja bersama disamping ada peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang bersifat mengikat serta ada peraturan perusahaan tidak dapat diharapkan pekerja akan

¹⁷ Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.82.

¹⁸ Iman Soepomo, *Op.Cit*, hal. 57.

mengetahui tentang adanya peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya perjanjian kerja bersama maka secara tidak langsung pekerja akan terlindungi oleh perundang-undangan tersebut lewat perjanjian kerja bersama, disamping pekerja lebih mudah mengetahui klausula perjanjian kerja bersama daripada peraturan perundang-undangan.¹⁹

Dengan demikian, adanya Perjanjian Kerja Bersama dalam suatu hubungan kerja, diharapkan akan tercipta suatu kedamaian dan ketenangan dalam melaksanakan hubungan kerja pada suatu perusahaan. Dengan adanya landasan Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana untuk terciptanya Hubungan Industrial Pancasila yang menciptakan hubungan antara para pekerja dan pengusaha, suatu hubungan yang penuh dengan keselarasan, keserasian dan keseimbangan antara keduanya yang dapat digunakan sebagai modal untuk meningkatkan produktivitas kerja, menjamin kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja dan terjaminnya keseimbangan jalannya perusahaan yang pasti dan berkembang.²⁰

Namun, di dalam pelaksanaannya meskipun perjanjian kerja bersama bertujuan untuk melindungi pekerja namun masih terjadi banyak pelanggaran khususnya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja sehingga timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Masalah timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaannya (yang menurut pertimbangannya sudah mantap

¹⁹ Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.107.

²⁰ Djumadi, *Op.Cit*, hal.85.

dan akan diterima oleh para pekerja), karena para pekerja memiliki perasaan dan pertimbangan yang berlainan, berbeda-beda perasaan dan reaksi itu pada dirinya masing-masing, maka penerimaan atas kebijaksanaan pengusaha itupun menjadi tidak sama, sebagian yang merasa puas akan tetap bekerja dengan tenang dan bergairah, yang merasa kurang puas dengan cepat akan menunjukkan sikap apatisme, gairah kerja menjadi sangat turun dan terjadilah perselisihan-perselisihan itu. Yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah sebagai berikut:²¹

- a. Pokok Pangkal Ketidakpuasan Pekerja Dalam Hal Pengupahan, meliputi:
 - a) Lambatnya pelaksanaan pembayaran upah.
 - b) Adanya pemotongan-pemotongan upah untuk keperluan suatu dana bagi kepentingan pekerja, tanpa perundingan terlebih dahulu dengan pekerja.
 - c) Belum mampunya perusahaan untuk memperbaiki upah pekerja.
 - d) Adanya kehendak dari pihak pekerja agar upahnya dipersamakan dengan pengupahan yang lebih baik di perusahaan lain.

- b. Pokok Pangkal Ketidakpuasan Pekerja Dalam Hal Jaminan

Sosial

Adanya perbedaan dalam besarnya pemberian jaminan social pada perusahaan di mana pekerja itu bekerja dengan pekerja yang bekerja pada perusahaan lain, sehingga pekerja mengajukan permintaan agar pemberian jaminan sosial tersebut ditinjau kembali.

²¹ Kartasapoetra, dkk, *Op.Cit*, hal.246.

c. Pokok Pangkal Ketidakpuasan Pekerja Dalam Hal Penugasan

Kerja

Timbulnya ketidakpuasan yang merupakan benih perselisihan, yaitu karena ada salah pandangan dari pihak pekerja terhadap kebijaksanaan pengelolaan dalam perusahaan, dimana untuk meningkatkan produksi pengusaha terpaksa melakukan pemindahan-pemindahan dalam lingkungan perusahaannya, yang mana pihak pekerja merasakan bahwa kebijaksanaan tersebut telah menyimpang dari perjanjian kerja.

d. Masalah Daya Kerja dan Kemampuan Pekerja.

Masih dalam usaha untuk meningkatkan produksi, pengusaha ada kalanya mengeluarkan suatu peraturan khusus agar para pekerjanya dapat meningkatkan daya kerja dan kemampuan kerjanya, peraturan khusus ini diadakan karena pihak pengusaha memandang bahwa daya kerja dan kemampuan kerja para pekerja itu sangat lemah.

Dalam hal ini pengusaha harus ingat bahwa dalam pembentukan suatu peraturan khusus hendaklah sebelum peraturan khusus itu diberlakukan terlebih dahulu dimintakan persetujuan dari pihak Serikat Pekerja.

e. Pokok Pangkal Ketidakpuasan Karena Masalah Pribadi.

Masalah pribadi yang dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha ada bermacam-macam, yaitu yang disebabkan oleh:

a) Tingkah laku dan tindakan pengusaha terhadap pekerja.

b) Tingkah laku dan tindakan pekerja terhadap pengusaha.

Masalah-masalah yang dapat menimbulkan perselisihan itu, sesungguhnya tidak perlu atau tidak mungkin akan terjadi jika masing-masing pihak menyadari bahwa mereka adalah insan-insan Pancasila, yang wajib memperhatikan dan memanfaatkan segala ketentuan hukum, perundang-undangan dan peraturan yang berlaku dalam hubungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.²²

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA MANAJEMEN DAN SERIKAT PEKERJA HOTEL SAHID SURABAYA”**.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah diperlukan guna menegaskan masalah-masalah yang hendak diteliti, sehingga akan lebih memudahkan dalam pengerjaannya serta dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara manajemen dan serikat pekerja Hotel Sahid Surabaya?
2. Apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja bersama tersebut?

²² *Ibid*, hal.251.

3. Bagaimana sanksi atau tindakan yang diambil apabila salah satu pihak dalam perjanjian kerja bersama tersebut wanprestasi?
4. Apa yang menjadi problematika dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian agar terarah dan mengenai sasaran, maka harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara manajemen dan serikat pekerja Hotel Sahid Surabaya.
 - b. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
 - c. Untuk mengetahui sanksi atau tindakan yang diambil apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi.
 - d. Untuk mengetahui problematika yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama.
2. Tujuan Subyektif
 - a. Untuk menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman penyusun terhadap penerapan teori-teori yang telah diterima selama menempuh kuliah guna mengatasi masalah hukum yang terjadi pada masyarakat.

- b. Untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum pada umumnya dan khususnya mengenai perjanjian kerja bersama serta menambah literatur/bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah saran dan masukan pada institusi atau perusahaan yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kiprah institusi atau perusahaan dalam masyarakat.
- b. Meningkatkan pengetahuan penulis tentang masalah-masalah yang terkait dengan penelitian ini dan diharapkan akan berguna bagi pihak-pihak yang berminat terhadap masalah yang sama.

E. Metode Penelitian

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam suatu yang ada. Menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada dirasa masih mejadi diragu-

ragukan kebenarannya. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran yang menjadi ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman cara seseorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi.²³

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang dilakukan secara kenyataan dalam praktek.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian pada saat sekarang berdasar fakta yang ada.²⁴

3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yang penulis ajukan, maka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang timbul, penulis mengambil lokasi penelitian di Hotel Sahid Surabaya.

4. Jenis Data

²³ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hal.67

²⁴ Soerjono dan Abdurahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, hal.23

a. Data Primer

Merupakan sejumlah keterangan atau fakta yang secara langsung diperoleh melalui penelitian lapangan, yaitu data yang didapat dari lokasi penelitian di Hotel Sahid Surabaya.

b. Data Sekunder

Merupakan keterangan atau fakta yang diperoleh tidak secara langsung, tetapi diperoleh melalui studi pustaka, literatur, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

a. Penelitian Lapangan

Yaitu data yang diperoleh secara langsung pada obyek penelitian adalah dengan cara:

1) Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara meneliti dan mengamati secara langsung obyek yang diteliti.

2) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan atau wawancara langsung. Adapun subyek penelitian adalah Kepala Personalia Hotel Sahid Surabaya, para pekerja serta perwakilan dari Serikat Pekerja.

3) Studi Kepustakaan

Yaitu untuk mengumpulkan data sekunder dengan melakukan studi pustaka yang dilakukan dengan membaca, mengkaji dan menelaah literatur serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan.

6. Metode Analisa Data

Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi kepustakaan diteliti dengan metode analisa deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh akan digambarkan sesuai keadaan yang sebenarnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi memberikan gambaran dan mengemukakan garis besar skripsi agar memudahkan di dalam mempelajari seluruh isinya. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah dan ruang lingkup skripsi ini, maka disajikan sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

E. Metode Penelitian

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian
2. Syarat Sahnya Perjanjian
3. Asas-asas Hukum Perjanjian
4. Berakhirnya Perjanjian

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja
4. Hak dan Kewajiban Para Pihak
5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Bersama

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Bersama
3. Hubungan Antara Perjanjian Kerja Bersama Dengan Perjanjian Kerja
4. Para Pihak yang terlibat dalam Perjanjian Kerja Bersama
5. Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama

D. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

2. Program Pembinaan Hubungan Dan Perlindungan Tenaga Kerja
 3. Perselisihan Hubungan Industrial
 4. Pemutusan Hubungan Kerja
- E. Tinjauan Tentang Serikat Pekerja
1. Pengertian Serikat Pekerja
 2. Sifat-sifat Serikat Pekerja
 3. Tujuan, Fungsi, Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja
 4. Keanggotaan Serikat Pekerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Hotel Sahid Surabaya

1. Sejarah Berdirinya Hotel Sahid Surabaya
2. Aksesibilitas
3. Fasilitas Hotel
4. Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Manajemen dan Serikat Pekerja Hotel Sahid Surabaya.
2. Hak dan Kewajiban Para Pihak yang terlibat didalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.

3. Sanksi atau tindakan yang diambil apabila salah satu pihak wanprestasi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di Hotel Sahid Surabaya.
4. Problemantika dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di Hotel Sahid Surabaya

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran