

**TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA
BERSAMA (KKB) DI PR. SIYEM MANDALA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh :

SRI HARTATIK

03.200.5420

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2004

SKRIPSI

TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB) DI PR. SIYEM MANDALA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh

Sri Hartatik

03.200.5420

telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 6 April 2004
dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua


Arpangi, SH, MH

Anggota

Maryano, SH

Anggota

H. Gunarto, SH, SE Akt, MHum



Mengetahui

Dekan

H. Gunarto, SH, SE Akt, MHum

SKRIPSI

**TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB)
DI PR. SIYEM MANDALA SEMARANG**

Yang diajukan oleh :

SRI HARTATIK

03. 200. 5420

Telah disetujui oleh :

UNISSULA
جامعة سلطان أحمد بن عبد العزيز الإسلامية

Dosen Pembimbing



H. GUNARTO, SH, SE Akt, MHum

Pada Tanggal

MOTTO

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

(Qs. An Nahl 97)



Skripsi ini kupersembahkan untuk

- ❖ Bapak dan Ibuku tercinta berkat doa dan spiritmu telah membantuku menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Aktifis semua yang selalu aku banggakan.
- ❖ Serta Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PR. SIYEM MANDALA SEMARANG” ini telah dapat terselesaikan dengan baik.

Penulisan skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana strata - 1 (satu) di bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dan sebagai kewajiban serta tanggung jawab penulis sebagai mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir.

Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin dan dengan segala kemampuan yang ada, dengan mengalami kesulitan dan suka duka dalam usaha mencari data untuk bahan-bahan yang penulis perlukan demi tercapainya penyusunan skripsi yang baik, namun demikian sebagai manusia biasa dan sebagai orang yang masih dalam taraf belajar tentulah tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, maka di dalam penyusunan skripsi ini penulis sadari bahwa masih kurang sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima segala saran dan kritik yang sifatnya membangun guna penyempurnaan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak yang berkompeten, oleh karena itu

pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Yang terhormat Bapak Dr. dr. H. M. Rofiq Anwar, Sp. PA selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Yang terhormat Bapak Gunarto, SH, SE Akt, Mhum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus sebagai Dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, petunjuk, nasehat dan saran-saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
3. Yang terhormat Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan Ilmu pengetahuan yang penulis terima selama menjadi mahasiswa.
4. Yang terhormat Bapak H. Ir. Agus Sarjono selaku, Pimpinan Perusahaan Rokok SIYEM MANDALA yang telah memberikan ijin, selama penelitian bagi penulis.
5. Yang terhormat Bapak Ronny Wibowo, ST. selaku, Manajer Produksi PR. SIYEM MANDALA selaku pembimbing penulis selama mengadakan penelitian di PR. SIYEM MANDALA.
6. Seluruh staf dan karyawan PR. SIYEM MANDALA yang telah banyak membantu dalam memberikan keterangan dan penjelasan yang sangat berguna.
7. Bapak dan Ibu yang selama ini telah mendoakan dan membimbingku untuk meraih sebagian cita-citaku.
8. Adik-adikku atas segala bantuan baik moril maupun materiil.

9. Teman-teman Aktifis semua yang setia menemaniku kala kubutuhkan serta yang telah bersama-sama melalui masa-masa susah dan senang dalam melaksanakan dan mensukseskan semua agenda-agenda kerja.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Hanya doa kehadiran Allah Yang Maha Esa yang dapat penulis panjatkan semoga segala kebaikan dan ketulusan hati Bapak dan Ibu serta teman-teman semua selalu mendapatkan rahmat dan perlindungan-Nya.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTT O.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BABI PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Pembatasan M a s a l a h.....	3
D. Tujuan Penelitian	4
E. Kegunaan Penelitian.....	4
F. Metode Peneliitian.....	4
G. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pengertian, Tujuan dan sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	9
1. Pengertian.....	9
2. Tujuan.....	11
3. Sifat.....	12
B. Pengertian Tenaga Kerja, pengusaha dan serikat pekerja/buruh.....	13
1. Tenaga Kerja atau buruh.....	13
2. Pengusaha atau Ma jikan.....	13

3. Serikat buruh.....	14
C. Arti Kata Hubungan Kerja.....	14
D. Pengerian Kesepakatan Kerja Bersama.....	15
E. Pihak-pihak yang mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama.....	16
F. Fungsi Kesepakatan Kerja Bersama.....	17
G. Syarat Formal Kesepakatan Kerja Bersama.....	18
H. Jangka waktu berlakunya KKB dan Pihak-pihak yang terkait.....	19
I. Perubahan dan pembatalan Kesepakatan Kerja Bersama.....	21
J. Prosedur Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.....	24
K. Kelalaian membuat Kesepakatan Kerja Bersama.....	26
L. Kelebihan Kesepakatan Kerja Bersama dari pada peraturan perusahaan.....	28
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum pabrik Rokok SIYEM MANDALA Semarang....	30
1. Sejarah dan perkembangan Pabrik Rokok Siyem Mandala.....	30
2. Struktur Organisasi Pabrik Rokok Siyem Mandala.....	31
B. Pelaksanaan KKB di Pabrik Rokok Siyem Mandala.....	32
1. Ketentuan Umum	35
2. Pengakuan dan Fasilitas Bagi Serikat Pekerja.....	36
3. Hubungan Kerja.....	37
4. Waktu kerja, istirahat dan lembur.....	40
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	41

6. Pengupahan.....	42
7. Pengobatan dan perawatan.....	43
8. Jaminan Sosial dan Kesejahteraan pekerja.....	44
9. Tata Tertib kerja.....	45
10. Pemutusan Hubungan Kerja.....	48
11. Masa Berlaku Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama.....	49
BAB IV PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran-saran	52
DAFTAR PUSTAKA	



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar adalah merupakan salah satu modal dasar dari pembangunan Nasional. Hal ini apabila dapat dibina dan diarahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan sangat menguntungkan dan besar manfaatnya bagi usaha pembangunan Nasional di segala bidang. Pembangunan yang di laksanakan oleh suatu bangsa itu tidak akan terlepas dari pembangunan Sumber Daya Manusianya. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam upaya untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, dan sebagai pemegang kunci dari keberhasilan pembangunan ini adalah Sumber Daya Manusianya atau lebih khusus disebut tenaga kerja.

Pada masa sekarang ini Indonesia memang sedang banyak melakukan kegiatan pembangunan terutama pembangunan dibidang ekonomi guna pemulihan keadaan negara. Banyaknya dibangun sentra-sentra industri baik yang berskala besar maupun berskala kecil, disinilah dapat kita lihat betapa pentingnya peran dari sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan kenyataan diatas sektor tenaga kerja mempunyai sumbangsih yang besar bagi pembangunan ekonomi khususnya di Indonesia. Tenaga kerja merupakan potensi yang sangat besar dan sangat diperlukan bangsa dan negara guna untuk mencapai cita-cita bangsa Indonesia yaitu menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Jadi apabila suatu perusahaan

ingin meningkatkan dan mengembangkan mutunya terlebih dahulu dan wajib dilakukan diantaranya melalui perbaikan-perbaikan syarat kerja dan ini dapat dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama yang mana didalamnya memuat antara hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu antara tenaga kerja dan perusahaan. Kesepakatan Kerja Bersama merupakan perikatan induk bagi anggota serikat pekerja di satu pihak dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha pihak lain, baik yang telah maupun yang akan diselenggarakan

Kesepakatan Kerja Bersama juga mempunyai arti yang sama dengan perjanjian perburuhan. Perjanjian perburuhan itu adalah hasil rundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan pekerja dan pengusaha.¹

Berdasarkan uraian diatas, dan melihat begitu pentingnya suatu Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini maka penulis menaruh minat untuk mengangkat suatu permasalahan dengan judul : **TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PR. SIYEM MANDALA SEMARANG**

B. Perumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas masalah Kesepakatan Kerja Bersama sering menimbulkan ketidak adilan, dikarenakan adanya berbagai hal yang mempengaruhinya. Maka disini penulis membatasi masalah agar tidak terjadi kerancuan dan agar lebih efisien dalam pembahasan. Dari masalah

¹ Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1974, Hal 57

pokok tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama pada PR. SIYEM MANDALA Semarang

C. Pembatasan Masalah

Masalah yang diteliti oleh penulis dibatasi pada pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama di PR. SIYEM MANDALA secara garis besar. Jadi disini penulis tidak membahas satu-persatu dari Kesepakatan Kerja Bersama tersebut, dikarenakan bila dijelaskan satu persatu akan sangat panjang dan tidak efisien.

Bertitik tolak dari pernyataan tersebut diatas pada hakekatnya penulis dalam melakukan penelitian tidak terlepas kaitannya dengan ketentuan-ketentuan yang ada relevansinya dengan masalah ini antara lain :

1. UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. UU RI No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat buruh
3. Peraturan Pemerintah (PP) No. 49 Tahun 1954 tentang tata cara membuat dan Mengatur perjanjian perburuhan
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 Tahun 1985 tentang Pelaksanaan Cara Pembuatan KKB
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Tranmigrasi dan Koperasi No 02/MEN/1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan perundangan Perjanjian Perburuhan

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan utama dan hendak dicapai dalam penelitian adalah :

Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama pada PR. SIYEM MANDALA SEMARANG

E. Kegunaan Penelitian

1. Agar penulis dapat mengetahui sejauh mana Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama pada PR. SIYEM MANDALA SEMARANG
2. Agar dapat digunakan dalam pengembangan ilmu hukum, terutama dibidang Hukum Ketenaga Kerjaan
3. dapat digunakan dalam pengaturan pada obyek yang diteliti atau dapat digunakan dalam mengambil kebijakan yang lebih baik pada pihak-pihak yang terkait.

F. Metode Penelitian

Penulis menyadari untuk dapat menyusun dan memperoleh karya Ilmiah yang baik, dibutuhkan metode yang dapat digunakan sebagai penunjang demi tercapainya skripsi ini. Namun penulis hanya menggunakan beberapa saja dari sekian banyaknya metode yang ada, dengan harapan metode ini dapat menghasilkan skripsi yang sempurna.

Adapun metode yang penulis pergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang dipakai oleh penulis adalah Yuridis Sosiologis. Yuridis sosiologis adalah suatu penelitian menekankan pada ilmu hukum akan tetapi juga usaha menelaah kaidah-kaidah sosial yang berlaku. Pendekatan Yuridis maksudnya adalah pendekatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan masalah yang diteliti. Sedangkan yang dimaksud Pendekatan Sosiologis adalah penelitian yang bertujuan untuk memperjelas keadaan yang sesungguhnya dimasyarakat terhadap masalah yang diteliti.²

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat *Diskriptif Analisis* karena dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas, rinci dan sistematis sedangkan dikatakan *Analitis* karena data yang diperoleh akan dianalisa untuk pemecahan terhadap permasalahan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan yaitu dari PR. SIYEM MANDALA SEMARANG.

² Ronny Hanitjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Jakarta, Grialia Indonesia, 1990

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan berupa literatur-literatur, pendapat para ahli serta peraturan perundang-undangan yang ada relevansinya dengan pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama.

4. Metode Pengumpulan Data

Didalam metode ini ada beberapa cara yang penulis lakukan, antara lain :

a. *Library Researct* (studi Kepustakaan)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari sumber-sumber literatur, karya ilmiah, peraturan perundangan, sumber-sumber tertulis lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sebagai landasan teori

b. *Field Research* (studi lapangan)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh langsung di lapangan. Dalam suatu pengumpulan data ini, penulis melakukan beberapa teknik yaitu di antaranya :

1. Teknik Wawancara

Penulis melakukan wawancara yaitu yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dengan mengadakan komunikasi interaktif secara langsung dengan responden yang berhubungan dengan tema penelitian

2. Teknik Observasi

Adalah suatu cara yang dipergunakan oleh penulis untuk mendapatkan informasi data yang diperlukan.

5. Populasi dan sampling

Suatu penelitian harus jelas dalam menentukan populasi dan samplingnya dengan maksud agar tujuan dari penelitian dapat dicapai. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja, Pengusaha dan Serikat Pekerja di PR SIYEM MANDALA SEMARANG Mengingat luasnya populasi tersebut, maka tidak semua populasi diteliti, dalam penentuan sampel Penulis memakai teknik *simple stratification sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara rambang dimana setiap obyeknya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, pengambilan sampel dari populasi diambil secara proporsional dari masing-masing stratifikasi status pekerja.

6. Metode Analisis Data

Untuk dapat mencapai tujuan penelitian yaitu memperoleh kesimpulan maka data yang diperoleh kemudian dikumpulkan setelah dilakukan analisis kualitatif, yaitu kajian terhadap permasalahan yang diteliti dengan penggunaan acuan ilmu hukum, yang dilakukan berdasarkan pada penemuan asas-asas dan informasi yang diuraikan secara induktif dengan mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus.

G. Sistematika Skripsi

Untuk lebih mudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan ini maka sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

BABI : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang pengertian, tujuan serta sifat hukum Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja, pengusaha dan serikat pekerja, pengertian tentang KKB, pihak-pihak yang menandatangani KKB, syarat-syarat pembuatan KKB, Jangka waktu berlakunya KKB dan pihak-pihak yang terkait, perubahan dan pembatalan KKB, kelebihan KKB dari pada peraturan.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian berikut pembahasannya yang mencakup Pelaksanaan KKB

BAB IV : PENUTUP

Bab ini memuat akhir yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya sekaligus saran-saran yang berkaitan dengan tinjauan hukum tentang pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengetian, Tujuan dan sifat Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian

Ada beberapa pendapat ahli mengenai hukum ketenagakerjaan.

Pendapat tersebut antara lain yaitu³ :

a) Molenaar

Hukum Ketenagakerjaan (*arbiedsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.

b) Mr. M. G. lavenbach

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu.

c) Mr. N. E. H. Van Esveld

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi

³ Zaenal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IV, Raja Grafindo Persada,, Jakarta, 2002, Hal. 2

meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh semua pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

d) Mr. Mok

Berpendapat bahwa hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu.

e) Mr. Soetikno

Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah / pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

f) Prof. Imam Soepomo

Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

2. Tujuan

Tujuan dari diaturnya Hukum Ketenagakerjaan itu sendiri adalah :

- a) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang Ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan⁴.
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.⁵
- c) Sedangkan yang terdapat dalam Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003
 - a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 - b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
 - c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 - d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

⁴ Ibid, Hal. 5

⁵ Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, Hal. 2

3. Sifat

Peraturan-peraturan atau perundang-undangan merupakan perintah atau larang dan memberikan sanksi terhadap pelaku pelanggaran peraturan tersebut, baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Dengan demikian maka Hukum Perburuhan dapat bersifat privat / perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena Hukum Perburuhan mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Disamping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena :

1. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dan atau pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya P4D dan P4P
2. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan Perburuhan⁶.

B. Pengertian Tenaga Kerja, Pengusaha dan Serikat Buruh.

1. Tenaga Kerja atau Buruh

Secara luas tenaga kerja dapat diartikan tiap orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan⁷.

Menurut UU No. 14 tahun 1969 Pasal 1 meyebutkan 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 masyarakat⁸

Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sehari maupun untuk masyarakat.

2. Pengusaha atau Majikan

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh.

Sedangkan yang terdapat pada Pasal 1 angka 5 UU No 13 tahun 2003 pengusaha adalah :

⁶ Ibid, Hal. 5

⁷ Op. Cit, Imam Soepomo, Hal. 27

⁸ Op. Cit, Sendjun, H. Manulang, Hal. 3

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Serikat Buruh

Menurut UU RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh maka yang dimaksud dengan serikat buruh / serikat pekerja adalah organisasi-organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja / buruh baik diperusahaan, 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 keluarganya⁹.

C. Arti Kata Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan serta hak dan kewajiban majikan terhadap buruh¹⁰.

⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1974, Hal. 1

¹⁰ Ibid, Hal. 1

Adanya hubungan kerja ialah hanya apabila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan bukan seorang majikan bukanlah hubungan kerja¹¹.

Hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk berkerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan), yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh tu dengan membayar upah¹².

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.

D. Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama

Kesepakatan Kerja Bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang diakui baik oleh pengusaha, pekerja dan pemerintah¹³.

Kesepakatan Kerja Bersama mengandung arti Perjanjian atau Kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan Pengusaha atau Perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja¹⁴.

Sedangkan yang terdapat pada Pasal 1 angka 21 Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 yaitu:

¹¹ Ibid, Hal. 1

¹² Ibid, Hal. 1

¹³ Sendjun, H. Manulaang, Op. Cit, Hal. 73

¹⁴ Ibid, Hal. 75

perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat 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.

E. Pihak-Pihak yang Mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama

Pihak-Pihak yang dapat mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana ditetapkan dalam pasal 1 UU No. 21 Tahun 2000 adalah :

1. Dari pihak Pengusaha yaitu :
 - a. Pengusaha atau
 - b. Perkumpulan atau Perkumpulan-Perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum.
2. Dari pihak Pekerja yaitu :
 - a. Serikat Pekerja atau
 - b. Serikat-serikat Pekerja, yang sudah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

Dalam kaitannya dengan hal itu kita mengetahui bahwa di Indonesia hanya terdapat satu wadah tunggal organisasi pekerja yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau yang disingkat dengan SPSI¹⁵.

F. Fungsi Kesepakatan Kerja Bersama

KKB mempunyai fungsi yang sangat penting. Dengan membaca dan mempelajari KKB maka karyawan, terutama yang baru, dapat dengan segera mengetahui hak-hak dan kewajibannya di perusahaan itu. Dengan demikian mereka yang tidak menguasai masalah ketenagakerjaan pun dapat dengan mudah menentukan syarat-syarat kerja yang akan disepakatinya dengan pengusaha. Apabila karyawan baru setuju dengan KKB yang ada, maka ia tinggal menandatangani kesepakatan kerja yang sederhana. Maksud *sederhana* disini adalah bahwa dalam kesepakatan kerja itu tidak perlu dicantumkan lagi pasal-pasal yang sudah diatur dalam KKB. Ia cukup menandatangani kesepakatan kerja yang menyatakan bahwa ia sanggup bekerja untuk perusahaan dan perusahaan bersedia menerima yang bersangkutan dengan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam KKB.

Disamping hal itu tersebut diatas, KKB juga berfungsi sebagai jalan tembus untuk mengatasi hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundangan, misalnya aturan mengenai pemberian tunjangan-tunjangan atau hal menyangkut kesejahteraan karyawan (*insentif, masalah*). Ketentuan mengenai *insentif* dan *masalah* tidak secara khusus diatur dalam perundangan, sehingga perlu secara tegas diatur dan disepakati dalam KKB. Bila hal tersebut telah dicantumkan dalam KKB, maka pengusaha telah mengikatkan diri untuk wajib memberikan apa yang tertuang dalam KKB seperti kesepakatan-kesepakatan yang lain, KKB merupakan undang-undang yang harus ditaati bagi kedua belah yang menandatanganinya, yaitu serikat pekerja dan pengusaha. Dengan kata lain, pembuatan KKB berarti menciptakan hukum sebagai terobosan / jalan tembus terhadap ketentuan hukum perburuhan yang belum lengkap atau belum sempurna¹⁶.

¹⁵ Ibid, Hal. 75

¹⁶ P. h. Haryono, Didiék Dwinamiyadi, *Ketentuan dan Cara Menyusun Kesepakatan Kerja Bersama*, balai pustaka, Jakarta, 1992, Hal 46

G. Syarat Formal Kesepakatan Kerja Bersama.

Suatu kesepakatan dinyatakan sah apabila kesepakatan tersebut dibuat sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, yaitu KUHPerdara pasal 1320. Materi kesepakatan itu sendiri harus merupakan materi yang halal, tidak bertentangan dengan norma kesusilaan, kebiasaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan. Prosedur pembuatannya juga harus memenuhi ketentuan yang berlaku. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah *syarat formal* dari KKB. Bila syarat formal ini tidak dipenuhi, maka KKB yang dibuat tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga tidak mengikat pihak-pihak yang bersepakat.

Syarat formal KKB ditentukan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 59 Tahun 1945 yaitu:

1. KKB harus memuat jati diri kedua belah pihak yang bersepakat, antara lain:
 - a. nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja
 - b. nama, tempat kedudukan dan alamat pengusaha / perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum;
 - c. nomor dan tanggal pendaftaran serikat pekerja Depnaker;
2. KKB harus dibubuhi tanggal dan tanda tangan oleh kedua belah pihak atau oleh wakilnya. Dalam hal salah satu pihak berbentuk perkumpulan, maka penandatanganan harus dilakukan oleh pengurus yang menurut anggaran dasar berhak untuk itu atau oleh wakilnya yang sah, dibuktikan dengan pemberian surat kuasa.

3. KKB harus dibuat 3 (tiga) ; satu untuk pengusaha, satu untuk serikat pekerja dan satunya untuk Depnaker.
4. KKB dibuat secara tertulis¹⁷.

H. Jangka Waktu Berlakunya KKB dan Pihak-pihak Yang Terkait

KKB mempunyai jangka waktu berlaku selama 2 (dua) tahun sejak kesepakatan tersebut dinyatakan mulai berlaku secara sah. Setelah berlaku selama 2 (Dua) tahun, KKB tersebut tidak berlaku lagi kecuali bila kedua pihak bersepakat untuk tetap diberlakukan, atau belum ada KKB yang menggantikannya.

Pertimbangan untuk memberlakukan KKB selama 2 tahun adalah supaya setelah masa berlakunya habis kedua belah pihak dapat meninjau kembali, mengubah dan memperbaiki agar lebih sesuai dengan keadaan saat ini. Pembatasan masa berlaku KKB mengandung harapan agar materi KKB selalu mengikuti perkembangan perusahaan. Dengan demikian, KKB dapat lebih luwes dan dapat selalu dipakai dan ditaati oleh semua pihak yang bersepakat.

Dalam hukum perdata, KUHPerdara pasal 1338 ayat 1, ada ketentuan yang mengatakan bahwa perjanjian (kesepakatan) mengikat sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya. Pasal tersebut merupakan dasar hukum untuk mengikat pihak-pihak yang bersepakat untuk mentaati apa yang diperjanjikan.

¹⁷ Ibid, Hal. 46

Apakah ketentuan dalam KUHPerdara pasal 1338 ayat 1 tersebut juga berlaku untuk mereka yang membuat KKB ? Perjanjian pada umumnya hanya mengikat pihak-pihak yang bersepakat. Dalam hal ini KKB mempunyai jangkauan yang lebih luas dari ketentuan dalam pasal tersebut. Memang pada dasarnya ketentuan itulah yang menjadi landasan kuat untuk mengikat pihak-pihak yang bersepakat dalam KKB yang dibuatnya. Jangkauan lebih luas tersebut adalah bahwa KKB tidak hanya mengikat pihak-pihak yang secara langsung membuat kesepakatan tetapi lebih dari itu KKB juga mengikat pihak ketiga.

KKB selain mengikat kedua belah pihak yang bersepakat, juga mengikat pihak ketiga. Itulah ciri khusus dan unik dari KKB. Pihak ketiga yang tidak secara langsung ikut membuat kesepakatan namun terikat pula untuk mematuhi. Pihak yang secara langsung membuat KKB adalah terikat pekerja dan pengusaha. Sedangkan pihak ketiga yang juga terikat oleh KKB adalah :

- a. anggota serikat pekerja;
- b. anggota serikat pekerja yang sudah tidak menjadi anggota serikat pekerja lagi;
- c. anggota baru serikat pekerja;
- d. serikat pekerja yang telah bubar, yang tetap terikat oleh kesepakatan kerja sampai dengan segala urusan diselesaikan;
- e. anggota serikat pekerja yang dipecat;
- f. anggota asosiasi/perkumpulan pengusaha;

- g. anggota baru asosiasi/perkumpulan pengusaha;
- h. anggota asosiasi/perkumpulan pengusaha yang telah keluar;

keterikatan pihak ketiga terhadap berlakunya KKB akan berakhir bersamaan dengan berakhirnya masa berlakunya KKB, atau KKB mengalami perubahan yang membebaskan pihak ketiga dari keterikatan terhadap KKB tersebut. Dengan ketentuan ini berikut keterikatan pihak ketiga adalah selama 2 (dua) tahun sejak KKB dinyatakan berlaku.

Bila KKB telah sempurna, artinya telah di tandatangani dan dinyatakan berlaku, maka KKB telah mempunyai kekuatan mengikat. Dalam hal ini tidak boleh seorang pun berdalih atau mengelak dengan mengatakan belum mendengar atau membaca KKB tersebut. Kalau sampai terjadi demikian, maka pengusaha dapat memberikan memo protes kepada serikat pekerja. Penyebaran luasan KKB adalah tanggung jawab serikat pekerja, bukan pengusaha.

Oleh karena itu, serikat pekerja bertanggung jawab penuh atas alasan yang dikemukakan oleh anggotanya atau karyawan. Bisa juga bahwa kesalahan yang dilakukan karyawan bukan merupakan kesalahan langsung karyawan, tetapi karena keteledoran pengurus serikat pekerja yang tidak memberitahukan dengan baik materi KKB sehingga berakibat karyawan menjadi salah tanggap. Padahal kesalahan yang tidak langsung dilakukan karyawan tidak dapat dikenai sanksi pemutusan hubungan kerja¹⁸.

I. Perubahan dan pembatalan Kesepakatan Kerja Bersama

Suatu ketentuan yang semula yang dinilai sempurna dan tidak cacat, dalam perkembangannya belum tentu demikian. Perkembangan keadaan, kebutuhan, dan rasa keadilan akan berpengaruh terhadap perkembangan

¹⁸ Ibid Hal. 49

hukum. Ketentuan yang semula sempurna harus ditinjau kembali supaya lebih sesuai. Hal seperti itu juga berlaku untuk KKB.

KKB sebagai suatu ketentuan pada suatu saat akan dinilai sempurna, tetapi dalam perkembangannya juga akan ketinggalan. Apa yang diatur di dalamnya akan dinyatakan tidak sesuai lagi karena keadaan telah berubah atau kebutuhan bertambah. Bila KKB sudah dirasakan mulai ketinggalan, maka sebaiknya segera diadakan peninjauan untuk memperbaiki hal-hal yang sudah tidak sesuai lagi. Namun perubahan materi KKB, baik sebagian atau seluruhnya, tidak dapat dilakukan secara sepihak.

Pembatalan atau perubahan materi KKB dapat dilakukan dengan cara musyawarah antara serikat pekerja dengan pengusaha. Dari hasil musyawarah itu kemudian dibuatkan ketentuan baru yang akan menggantikan ketentuan yang sudah tidak sesuai lagi. Pembatalan atau perubahan dengan cara ini dapat dimungkinkan dengan mengambil dasar hukum KUHPerdara pasal 1338 ayat 2. Perubahan yang diadakan berdasarkan musyawarah dan dinyatakan berlaku oleh kedua belah pihak akan merupakan ketentuan baru sebagai pengganti ketentuan lama yang mengikat kedua belah pihak.

Perubahan ketentuan dalam KKB sebenarnya bisa juga dilakukan melalui Pengadilan Negeri. Caranya adalah salah satu pihak atau keduanya mengajukan usulan perubahan itu kepada Pengadilan Negeri setempat. Namun mengingat proses penyelesaian melalui pengadilan cukup lama, maka cara ini dianggap kurang memadai. Apalagi perubahan dalam KKB biasanya

diinginkan agar cepat selesai, karena masa berlaku KKB itu sendiri hanya 2 (dua) tahun.

Disamping itu, penyelesaian lewat pengadilan akan mencerminkan adanya adu kekuatan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang dilatarbelakangi oleh kepentingan masing-masing pihak. Jadi semacam tawar-menawar. Hal ini tentu tidak sesuai lagi dengan alam pembangunan sekarang. Masalah perburuhan sekarang ini sudah mempunyai iklim yang sangat berlainan dengan masa lalu, memang pengusaha dan serikat pekerja dapat melakukan tawar-menawar untuk menyelesaikan suatu masalah. Cara tawar-menawar itu jelas menunjukkan iklim liberal. Sekarang iklim liberal itu telah ditinggalkan. Dunia perburuhan Indonesia saat ini telah menganut iklim yang lebih cocok, yaitu iklim Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Dalam HIP segala masalah yang timbul dibicarakan secara musyawarah antara pengusaha dengan serikat pekerja. Adanya musyawarah ini mencerminkan hubungan yang harmonis dan keterangan berusaha / bekerja¹⁹.

Mengingat betapa pentingnya kedudukan KKB dalam sistem Hubungan Industrial Pancasila, maka hal-hal berikut kiranya sangat perlu diperhatikan oleh kedua belah pihak yang akan membuat KKB. Hal-hal tersebut adalah :

1. Tingkat kesejahteraan karyawan, hendaknya selalu diusahakan supaya karyawan dapat hidup layak dan wajar.
2. Kepentingan dan kondisi perusahaan, hendaknya serikat pekerja memahami kesulitan, peluang dan perkembangan perusahaan sehingga tidak mengharap yang berlebihan.

3. Kepentingan negara pada umumnya : terbentuknya KKB antara pengusaha dan serikat pekerja akan membantu mengurangi kegoncangan masyarakat karena pemogokan atau PHK.

J. Prosedur Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama

Berdasar Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 1954. KKB harus dibuat dengan surat resmi dan atau surat yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

KKB harus memuat :

- a) Nama, tempat kedudukan serta alamat Serikat Pekerja;
- b) Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha/Perkumpulan Pengusaha yang berbadan Hukum;
- c) Norma serta tanggal pendaftaran Serikat Pekerja pada Departemen Tenaga Kerja .

KKB harus dibubuhi tanggal dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak atau wakilnya dan jika KKB dibuat oleh seorang wakil, harus ada surat kuasa yang dilampirkan pada surat asli KKB.

Apabila dalam KKB tidak ada ketentuan lain maka KKB tersebut mulai berlaku sejak tanggal penanda tangan. KKB harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap 3 (tiga), satu helai / rangkap dikirim kepada Menteri Tenaga Kerja untuk dimasukkan dalam satu daftar, satu helai / rangkap untuk Serikat Pekerja dan satu rangkap lagi untuk pengusaha / perkumpulan Pengusaha. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 01 / MEN / 1985.

¹⁹ Ibid Hal. 50,51

Prosedur pembuatan KKB menurut Peraturan Menteri ini adalah sebagai berikut :

- a) Apabila salah satu pihak mengajukan permintaan untuk membuat KKB kepada pihak lain, maka permintaan tersebut harus diajukan secara tertulis disertai Konsep KKB dengan pedoman Kepada Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama.
- b) Jika KKB dimuat untuk yang pertama kali maka Serikat Pekerja harus mempunyai anggota sedikit-dikitnya 50 (Lima Puluh) persen dari jumlah pekerja yang bekerja diperusahaan tersebut.
- c) Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak permintaan pembuatan KKB diterima, permusyawaratan harus sudah dimulai.
- d) Yang dapat diwakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan KKB adalah :
 - d. 1. Dari pihak tenaga kerja/karyawan adalah Pengurus Serikat Pekerja Perusahaan yang bersangkutan;
 - d. 2. Dari pihak Pengusaha adalah Pimpinan Pengusaha yang bersangkutan. Apabila pihak-pihak memerlukan pendampingan, maka yang dapat ditunjuk sebagai pendamping adalah wakil-wakil dari perangkat organisasi pekerja dan organisasi pengusaha satu tingkat lebih tinggi dan tidak boleh menunjuk wakil-wakil dari luar organisasi Serikat Pekerja atau Organisasi Pengusaha, apabila tidak ada maka dapat menunjuk wakil di atasnya lagi.

- e) Batas waktu permusyawaratan pembuatan KKB secara Bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari dihitung sejak tanggal permusyawaratan dimulai.
- f) Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kedua belah pihak tidak dapat menyelesaikan pembuatan KKB, maka salah satu atau kedua belah pihak wajib melaporkan secara tertulis kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantai, atau atas kemauan kedua belah pihak dapat meminta penyelesaian melalui lembaga Arbitrase.
- g) Perantara oleh Pegawai Perantara atau penyelesaian melalui Arbitrase harus dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal permintaan tersebut diterima.
- h) Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari pegawai perantara tidak dapat menyelesaikan pembuatan KKB, maka pegawai perantara harus melaporkannya secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja.
- i) Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan KKB dengan memperhatikan hasil musyawarah tingkat Bipartit dan tingkat perantara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, paling lama dalam waktu 30 hari sejak diterimanya laporan tersebut²⁰.

K. Kelalaian membuat Kesepakatan Kerja Bersama

Pembuatan KKB adalah wajib bila di perusahaan telah membentuk serikat pekerja yang telah terdaftar di Depnakertrans dan Serikat Pekerja tersebut mengajukan permohonan tertulis pada pengusaha untuk membuat KKB. Pengajuan permohonan ini dibuat agar pengusaha tidak dapat mengelak

untuk membuat KKB. Dasar hukum dari pembuatan KKB adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 Tahun 1978 tentang Peraturan Perusahaan dan perundangan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, Pasal 7 ayat 3, dalam pasal tersebut ditegaskan

“Bilamana selama masa berlakunya peraturan perusahaan dimaksud dalam ayat (1) belum berakhir, akan tetapi sementara itu telah terbentuk serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka pengusaha wajib melayani kehenak serikat buruh untuk merundingkan pembuatan perjanjian perburuhan atas permintaan tertulis dari serikat buruh”.

Bila pengusaha tetap mengabaikan permintaan serikat pekerja secara tertulis untuk membuat KKB, maka pengusaha telah melanggar ketentuan Peraturan Menteri No. 02 Tahun 1978 Pasal 7 (3). Pelanggaran terhadap ketentuan disebut dikenakan sanksi sesuai dengan Pasal 10 Peraturan yang sama yang menegaskan

“Pengusaha yang melanggar ketentuan-ketntuan termaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 3, Pasal 4, Pasal 6, Pasal 7 ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan Pasal (9) peraturan ini diancam dengan hukumn kurungan selam-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) sebagaimana tersebut dalam Pasal 17 dari undang-undang No. 14 Tahun 1979 tentangn Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja”

pelaksanaan sanksi berupa kurungan atau denda tidak langsung dilaksanakan terhadap pengusaha yang membandel, tetapi terlebih dahulu diadakan pembinaan oleh pegawai pengawas dari Depnaker setempat. Pembinaan tersebut mengarahkan dan menyadarkan pengusaha untuk memenuhi kewajibannya berunding dengan serikat pekerja membuat KKB.

²⁰ Sendjun, H. Manulang, Op. Cit Hal. 80, 81

Jadi penerapan sanksi merupakan langkah terakhir dan terjelek bila upaya pembinaan dari pengawas tidak berhasil.

L. Kelebihan Kesepakatan Kerja Bersama dari pada Peraturan Perusahaan

KKB dan peraturan Perusahaan, keduanya, berisi tentang syarat, kondisi kerja dan tata tertib perusahaan. Materi yang tercakup dalam KKB atau Peraturan Perusahaan tidak jauh berbeda. Namun KKB mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peraturan perusahaan. Kelebihan-kelebihan itu adalah :

- a) Dalam KKB terlihat adanya partisipasi karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja, yaitu pada saat pembuatan KKB itu sendiri. Dengan demikian, karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan dan merasa ikut memiliki.
- b) Pada saat pembuatan KKB tampak adanya keterbukaan manajemen, karena saat itu tentu dibahas kepentingan kedua belah pihak. Hal itu menghubungkan rasa saling pengertian sehingga mengurangi kemungkinan timbulnya perselisihan perburuhan.
- c) Munculnya kebiasaan bermusyawarah antara pengusaha dan karyawan. Hal ini sangat baik karena komunikasi antara pengusaha dengan karyawan selalu terjalin.
- d) Pengusaha dapat mengetahui dan memahami harapan serta kemauan karyawan selama bekerja.

e) Karyawan dapat mengetahui dan memahami keadaan perusahaan, kemampuannya, kesulitannya dan perkembangannya. Dengan demikian karyawan akan lebih realistis bila mengajukan permohonan-permohonan.

Karena kelebihan-kelebihannya itu, KKB mempunyai kedudukan yang istimewa dibandingkan peraturan perusahaan.

Untuk membuat KKB yang baik, pembahasan-pembahasan yang dilakukan harus secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ketentuan yang akan dimasukkan dalam KKB tidak boleh di paksakan. Dengan demikian, KKB yang dihasilkan benar-benar akan mencerminkan kerja sama yang maksimal antara pengusaha dengan karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PR. SIYEM MANDALA SEMARANG

1. Sejarah dan perkembangan PR. SIYEM MANDALA

Pabrik Rokok Siyem Mandala adalah salah satu pabrik swasta yang berdiri dan bergerak dalam bidang produksi sigaret kretek, yang didirikan dengan berbagai alasan dan tujuan antara lain ikut memecahkan masalah pengangguran, karena Pabrik Rokok Siyem Mandala berusaha untuk membuka lapangan kerja sendiri

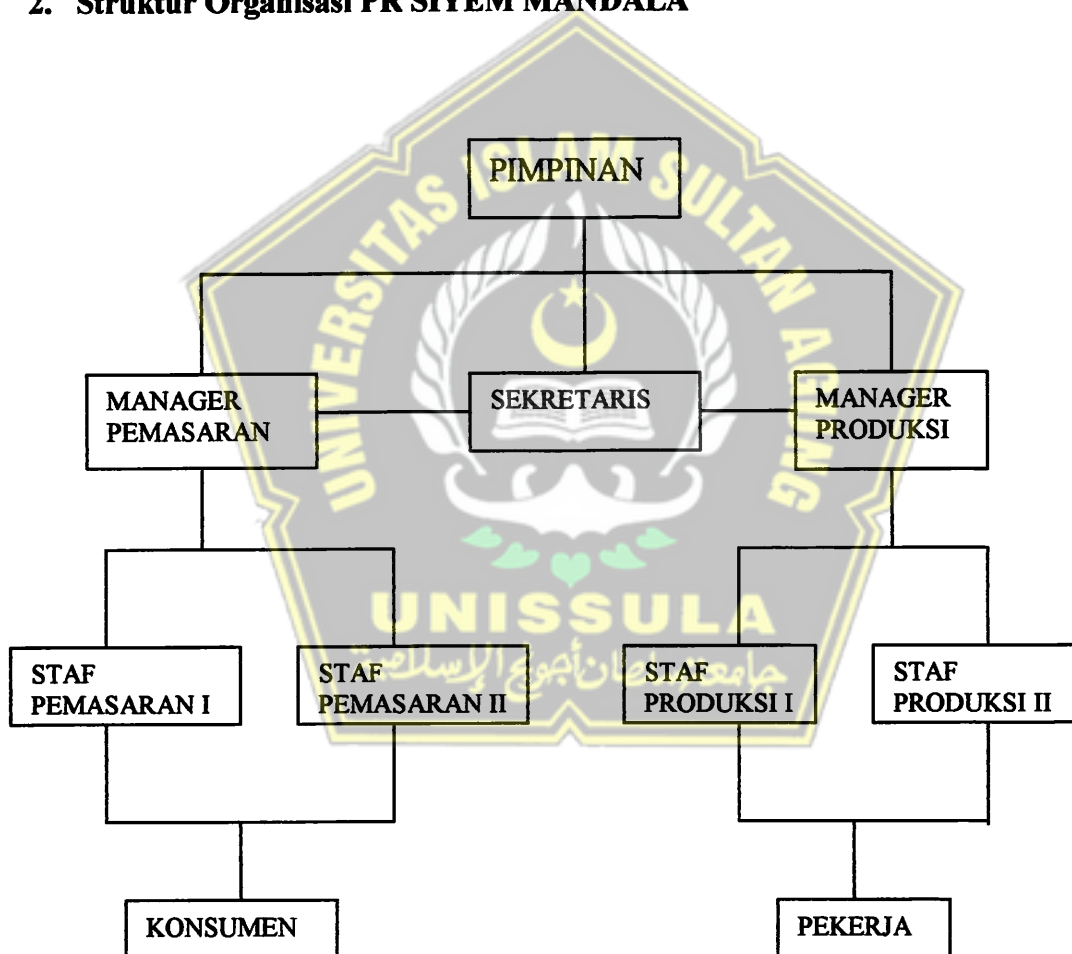
Pabrik Rokok Siyem di dirikan oleh Bapak Noor Hadi pada tahun 1973, yang pada saat itu Pabrik Rokok Siyem Mandala bertempat di jalan Karang Ayu Semarang, dengan adanya peningkatan dan perkembangan ekonomi maupun produksi yang terjadi pada Pabrik Rokok Siyem Mandala maka dipindahkan di jalan Siliwangi 371-373 Semarang pada tahun 1975.

Pada saat itu Pabrik Rokok Siyem Mandala hanya memproduksi sigaret kretek, setelah adanya perkembangan dan juga naiknya kapasitas pemasaran maka Siyem memberanikan diri untuk membuat sigaret filter kretek dengan mendatangkan mesin filter pada tahun 1985 dan sejak itu Pabrik Rokok Siyem mempunyai dua produk andalan yaitu untuk kreteknya yang menjadi andalan yaitu Siyem baru dan untuk filter siyem kuning.

Pada perubahan generasi yaitu pada tahun 1996 Bapak Noor Hadi mengundurkan diri sebagai pemilik Pabrik Rokok Siyem dan digantikan oleh

putranya Bapak Joni Affandi sebagai Pemegang perusahaan atau sebagai pimpinan perusahaan pada tahun 1996-sekarang dengan perkembangan perekonomian yang seperti ini maka Siyem masih tetap berdiri dengan produk-produk barunya yaitu Siyem baru, Siyem Hijau untuk produk-produk kreteknya sedangkan untuk produk-produk filternya antara lain Siyem Internasional, Siyem Kuning, Siyem Nugroho atau Siyem Premium²¹.

2. Struktur Organisasi PR SIYEM MANDALA



²¹ Hasil Wawancara dengan Bpk Ronny Wibowo, ST sebagai Menejer Produksi, pada tanggal 8 Januari 2004

Keterangan bagan

- ❖ **Pimpinan** yang mempunyai tugas memantau perkembangan Perusahaan
- ❖ **Sekretaris** yang mempunyai tugas untuk mengelola keuangan yaitu antara uang masuk dan uang keluar
- ❖ **Meneger pemasaran** yang mempunyai tugas untuk memantau dan skedulisasi perkembangan pemasaran
 - ◆ **Staf I** selain membantu Meneger ia juga mempunyai tugas untuk pemenuhan lokasi dan pengiriman atau pendistributoran barang
 - ◆ **Staf II** bertugas untuk penagihan uang masuk hasil dari pendistributoran barang dari konsumen
- ❖ **Maneger produksi** yang mempunyai tugas untuk memantau hasil produksi untuk setiap hari apakah barang yang diproduksi itu layak untuk dipasarkan.
 - ◆ **staf I** yang mempunyai tugas dalam rangka pengadaan bahan-bahan untuk produksi dan pembelian bahan-bahan produksi
 - ◆ **staf II** yang mempunyai tugas untuk pengontrolan hasil produksi secara merata dan mengamati hasil produksi apakah barang yang diproduksi itu layak untuk dipasarkan.

B. Pelaksanaan KKB di PR. SIYEM MANDALA SEMARANG

Dengan mengingat dan menimbang beberapa peraturan mengenai Kesepakatan Kerja Bersama antara lain :

1. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

2. Undang-undang No. 21 tahun 1945 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan
3. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1945 tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan
4. Keputusan Presiden No. 44 tahun 1974
5. Keputusan Presiden No. 15 tahun 1984
6. Peraturan Menaker No. PER. 01 / MEN / 1965
7. Peraturan Menaker No. Kep 304 / MEN / 1992
8. Keputusan Menaker No. Kep 97 / Men / 1993

Dalam hal ini perusahaan membuat kebijakan dengan membuat dan melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama demi untuk ketertiban dan efisiensi kerja.

Kesepakatan Kerja bersama di PR. SIYEM MANDALA itu sendiri terdiri dari beberapa bab yang masing-masing bab mengatur²² :

1. Ketentuan umum
2. Pengakuan dan Fasilitas bagi serikat pekerja
3. Hubungan kerja
4. Waktu kerja, istirahat, dan lembur
5. Keselamatan dan kehatan kerja
6. Pengupahan
7. Pengobatan dan perawatan
8. Jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja
9. Tata tertib kerja

²² Hasil Wawancara dengan Bpk Ronny wibowo, ST sebagai Menejer Produksi, pada tanggal 8 Januari 2004

10. Pemutusan hubungan kerja

11. Pelaksanaan KKB

Dari 11 (sebelas) bab di atas masing-masing diatur lagi menjadi beberapa pasal yang seluruhnya berjumlah 71 (tujuh puluh satu) Pasal. Masing-masing pasal tersebut merupakan perincian dari bab-bab yang diharapkan oleh kedua belah pihak semuanya bisa terlaksana dengan baik. Untuk itu perlu diciptakan iklim kerja sama yang sebaik-baiknya antara pengusaha dan pekerja dengan mengadakan kepastian syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing dan adanya kemauan gotong royong saling mengisi yang positif dan konstruktif berdasarkan semangat hubungan Industrial Pancasila berdasar UUD 1945 pada umumnya dan ketentuan ketenagakerjaan pada khususnya, serta dalam melaksanakan tugas dan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja selalu berpegangan pada asas TRI DHARMA yang nama pekerja harus merasa memiliki (rumongso handarbeni), ikut memelihara dan mempertahankan (melu hangrungkebi), dan terus menerus mawas diri (mulat sasiro hangroso wani). Oleh karena itu bersama dengan SP-RTMM PR. Siyem Mandala telah sepakat untuk menuangkan syarat-syarat kerja hak dan kewajiban masing-masing dalam suatu Kesepakatan Kerja Bersama, yang dilaksanakan dengan niat dan cara yang sebaik-baiknya. Untuk itu pengusaha dan pekerja mutlak melakukan hubungan harmonis demi terciptanya tujuan dalam rangka peningkatan dan pengembangan usaha sejalan dengan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya KKB ini mempunyai beberapa tujuan.

Tujuan Kesepakatan Kerja Bersama ini ialah :

1. Menjelaskan hak dan kewajiban perusahaan, serikat pekerja dan pekerja.
2. Menetapkan syarat dan kondisi pengupahan, tunjangan, pembayaran, serta jaminan sosial dan pekerja.
3. Memperteguh dan memperkuat hubungan didalam perusahaan.
4. Mengatur penyelesaian yang adil bagi perbedaan pendapat secara musyawarah.
5. Mempertahankan dan meningkatkan hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara pengusaha dan pekerja dalam Hubungan Industri Pancasila.

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing bab mengenai pelaksanaan KKB di PR. SIYEM MANDALA

1. Ketentuan Umum

Dalam ketentuan umum ini terdapat istilah-istilah seperti pekerja, pengusaha, serikat pekerja dan istilah lain yang terdapat dalam KKB.

Sedangkan pihak-pihak yang mengadakan KKB ini adalah :

1. PR. SIYEM MANDALA yang bergerak dalam bidang industri Rokok Tembakau atau yang sering disebut dengan sigaret kretek yang diwakili oleh pemilik usaha yang berkedudukan di jalan Siliwangi 371-373 Semarang yang selanjutnya disebut Pengusaha.
2. SP-RTMM PR. SIYEM MANDALA yang telah tercatat di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dengan Nomor pencatatan 163/251/OP.SP.15/2002.

Kedua belah telah sepakat dan menyetujui isi Kesepakatan Kerja Bersama ini dengan mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam UU dan peraturan-peraturan Pemerintah di bidang ketenagakerjaan serta Tata Peraturan Perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan norma-norma hukum yang berlaku, sehingga saling mengikat di dalam ketentuan yang terkandung dalam rumusan ini.

3. setiap perubahan nama atau kepengurusan Pengusaha maupun Serikat Pekerja tidak dapat merubah isi KKB ini.

Ruang lingkup KKB itu sendiri adalah sebagai berikut

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja menyetujui bahwa Kesepakatan Kerja Bersama ini berlaku untuk pekerja PR. SIYEM MANDALA sesuai dengan yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan.
2. KKB ini hanya memuat hal-hal pokok, hal lain yang masih memerlukan peraturan yang lebih terperinci dibuat sendiri sebagai petunjuk pelaksanaan dari KKB
3. Hal-hal yang belum diatur dalam KKB ini harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan.

2. Pengakuan dan Fasilitas Bagi Serikat Pekerja

Pada bab ini diatur tentang Pengakuan PUK (Pimpinan Unit Kerja) Serikat Pekerja dan Wakil-wakil Serikat Pekerja sebagai wakil dari Pekerja dan sepenuhnya organisasi ini mendapat dukungan dari Perusahaan demi

berkembangnya Serikat Pekerja ini, selama tidak mengganggu jalannya roda Perusahaan.

Pasal 7 (tujuh) mengatur tentang Kegiatan dan Dispensasi Pengurus Serikat Pekerja.

Perusahaan memberikan dispensasi untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan serikat pekerja sebanyak 6 (enam) hari dalam 1 (satu) tahun, bila lebih dari 6 (enam) hari dan dilakukan lebih 2 (dua) orang maka harus ada bukti tertulis yang menerangkan tentang hal tersebut.

3. Hubungan Kerja

Secara garis besar bab ini mengatur tentang hubungan yang diadakan oleh kedua belah pihak. Dalam bab ini antara lain diatur tentang pelaksanaan lembaga bipartit. Lembaga ini bertugas menyelesaikan masalah yang timbul dalam hubungan kerja di PR. SIYEM MANDALA.

Selain itu diatur pula tentang hak dan kewajiban kedua pihak di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang merupakan hak pekerja dan menjadi kewajiban pengusaha yang harus dilaksanakan adalah tentang pendidikan dan latihan kerja, pemberian kesempatan berkariyer sedangkan hak perusahaan adalah menentukan syarat penerimaan kerja. Adapun syarat-syarat tersebut adalah

1. Sekurang-kurangnya berumur 18 tahun.
2. Memenuhi syarat pendidikan atau pengalaman kerja yang disyaratkan oleh jabatan tertentu yang ditentukan oleh Perusahaan.

3. Sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan.
4. Berkelakuan baik yang dinyatakan oleh Aparat Kepolisian.
5. Lulus testing atau wawancara yang dilakukan oleh perusahaan.
6. Calon pekerja yang pernah tercatat sebagai pekerja PR. SIYEM MANDALA wajib memberitahukan kepada pengusaha.
7. Menyetujui syarat hubungan kerja.
8. Sanggup menjalani masa pelatihan / percobaan.
9. Badan tidak bertato dan tidak bertindik bagi pria.
10. Keterangan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Perusahaan juga berhak untuk memberikan masa percobaan bagi para pekerja baru yang telah diikat dalam satu perjanjian tertulis yang lamanya masa percobaan ini adalah 3 (tiga) bulan dan hanya dilaksanakan 1 (satu) kali. Setiap pekerja mendapatkan status yang akan menentukan sistem pembayaran upah yang akan diberikan kepada pekerja. Perusahaan berhak untuk menentukan golongan Pekerja. Penentuan ini disesuaikan dengan pengembangan karier dan disesuaikan dengan ketentuan perusahaan. Dalam bab ini juga diatur mengenai perjanjian kerja khusus. Perjanjian khusus dibuat bila seorang pekerja yang telah berusia 55 (lima puluh lima) tahun yang telah memasuki masa pensiun ternyata masih dibutuhkan oleh perusahaan maka pekerja tersebut diatur dalam Kontrak Kerja Waktu Tertentu (KKWT) untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun. Perusahaan juga

berhak untuk mempekerjakan Pekerja Asing. Pekerja Asing juga harus mematuhi dan melaksanakan isi KKB tersebut.

Perusahaan juga berhak mengadakan Demosi jabatan yaitu penurunan jabatan yang harus betul-betul merupakan hasil evaluasi sehingga tidak merugikan bagi pekerja. Tiap tahunnya perusahaan memberikan penghargaan pekerja yang merupakan hasil penilaian prestasi kerja.

Dalam bab mengenai hubungan kerja juga diatur tentang kewajiban pekerja.

Kewajiban pekerja itu adalah :

1. Pekerja wajib melaksanakan Panca Dharma Perusahaan
2. Memelihara dan memegang teguh rahasia pengusaha dan perusahaan
3. Memenuhi dan melaksanakan petunjuk atau instruksi yang diberikan oleh atasan yang berwenang atau pengusaha
4. Menjaga serta memelihara dengan baik semua milik perusahaan dan harus segera melaporkan pada atasan yang berwenang apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian bagi perusahaan
5. Memelihara serta menjaga kebersihan lingkungan, peralatan kerja, fasilitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya
6. Pekerja diwajibkan datang lebih awal dari jam kerja untuk bekerja dan aktifitas lainnya yang ditentukan oleh perusahaan
7. Setiap perubahan identitas pekerja dan keluarganya harus dilaporkan kepada bagian personalia

4. Waktu kerja, Istirahat dan Lembur

Pelaksanaan waktu kerja diatur sebagai berikut

Untuk Dinas Regu Shift

Regu shift terbagi atas 3 bagian

1. Shift Pagi

2. Shift Sore

3. Shift Malam

- Shift pagi pekerja dari pukul 06.00-14.00 dengan waktu istirahat dan lembur otomatis masing-masing 30 (tiga puluh) menit
- Shift sore bekerja dari pukul 14.00-22.00 dengan waktu istirahat dan lembur otomatis 30 (tiga puluh) menit
- Shift malam bekerja mulai pukul 22.00-06.00 dengan waktu istirahat dan lembur otomatis selama 30 (tiga puluh) menit

Untuk Dinas Normal

- Waktu kerja hari senin sampai kamis mulai pukul 08.00-16.15 dengan waktu istirahat 1 jam.
- Hari jum'at mulai pukul 08.00-16.15 dengan waktu istirahat 1 jam 30 menit
- Hari sabtu mulai pukul 07.45-12.00

Untuk pekerja yang tidak hadir kerja harus segera melapor baik secara lisan maupun tertulis kepada atasannya.

Dalam bab ini juga diatur tentang ketentuan lembur, lembur disini diartikan sebagai kerja yang dilakukan sesudah 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.

Penghitungan upah lembur disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku. Setiap pekerja berhak mendapatkan libur mingguan setelah 6 (enam) hari bekerja yang lamanya adalah 1 (satu hari).

Untuk cuti tahunan diberikan selama 12 hari dengan penghitungan setelah 23 hari bekerja berhak mendapatkan cuti 1 (satu) hari. Bagi pekerja yang sudah berhak mendapatkan cuti tahunan diwajibkan untuk menggunakan hak cutinya.

Untuk pekerja wanita mendapat hak atas cuti bersalin dan cuti haid.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam bab ini diatur mengenai hal-hal yang dibentuk dan diberikan untuk Pekerja guna menjamin keamanan pekerja dan melancarkan pekerjaan dari pekerja itu sendiri. Hal-hal yang diatur antara lain adalah mengenai Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Panitia ini dibentuk bersama-sama oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja guna pengawasan terhadap pelaksanaan syarat-syarat Keselamatan Kerja. Selain itu dalam bab ini juga

diatur tentang Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja untuk pekerja yang sedang bekerja pada tempat-tempat yang berbahaya bagi keselamatan dan kesejahteraan pekerja maka mereka diwajibkan untuk menggunakan alat-alat pelindung pengaman sesuai dengan sifat pekerjaannya. Untuk keperluan itu Pengusaha menyediakan alat-alat tersebut dan mewajibkan pekerja menjaga diri dan orang lain disekitarnya, memahami kegunaan dari alat tersebut dan menggunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

6. Pengupahan

Penetapan upah atau gaji ditentukan oleh perusahaan dengan mempertimbangkan pekerjaan, keahlian dan jabatan pekerja. Tiap tahunnya pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja dan diberikan selambatnya 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri. Pengusaha juga memberikan kenaikan upah terhadap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.

Untuk Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan juga mendapatkan upah dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak dapat bekerja karena sakit.
 - a. 3 (tiga) bulan pertama menerima 100% dari upah tetap.
 - b. 3 (tiga) bulan berikutnya menerima 75% dari upah tetap.
 - c. 3 (tiga) bulan berikutnya menerima 50% dari upah tetap.

- d. 3 (tiga) bulan berikutnya menerima 25% dari upah tetap.
2. Tidak bekerja karena menjalankan skorsing mendapat upah sebesar 50% untuk jangka waktu paling lama 12 (dua belas) hari kerja.
3. Upah selama Perusahaan berhenti dari kegiatan karena musibah banjir, kebakaran, gempa, dinyatakan pailit oleh Pengadilan atau keadaan *Force Majeur* lainnya, maka Pengusaha akan memberi upah minimal 50% kepada pekerja. Untuk tutupnya Perusahaan, memakan waktu yang cukup lama, maka Pengusaha akan memberikan uang tunggu yang jumlahnya telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja yang tidak merugikan satu dengan yang lainnya.

7. Pengobatan dan Perawatan

Untuk menjaga Kesehatan Pekerja, Pengusaha menyediakan fasilitas kesehatan berupa poliklinik Perusahaan. Selama berobat di poliklinik, Pekerja tidak dipungut biaya. Poliklinik akan memberikan rujukan sesuai dengan ketentuan Perusahaan. Pekerja yang sakit bukan karena kecelakaan kerja, mendapatkan jaminan perawatan di rumah sakit sesuai dengan ketentuan perusahaan.

8. Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja

Pengusaha dalam hal ini PR. SIYEM MANDALA memberikan beberapa jaminan sosial tenaga kerja bagi Pekerja antara lain :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan ini adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja sebagai peserta Astek yang mengalami kecelakaan kerja sebagai biaya pengganti kecelakaan tersebut segala sesuatunya di berikan sesuai dengan UU yang berlaku.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada ahli waris pekerja sebagai peserta Astek yang meninggal karena kecelakaan kerja dan diatur dengan UU yang berlaku

3. Jaminan Hari tua

Jaminan hari tua mengatur dua hal yaitu : جامعة

- a. Kepada pekerja peserta Astek yang telah berusia 55 (lima puluh lima) tahun, maka pekerja tersebut akan mendapatkan tunjangan hari tua yang pelaksanaannya diatur UU.
- b. Pekerja yang telah mengikuti program Dana Pensiun maka haknya diatur sesuai peraturan yang berlaku.

4. Jaminan Kecelakaan di luar Jam Kerja

Semua Karyawan di ikut sertakan dalam program jaminan Kecelakaan diluar jam Kerja yang pada hal ini PR. SIYEM MANDALA bekerja sama dengan PT. ASTEK.

5. Untuk Karyawan Golongan 4 (empat) ke atas diikutkan

Selain kelima jaminan sosial yang diberikan seperti yang tersebut diatas, masih ada kebijakan lain yang diberikan Pengusaha yang berhubungan dengan kesejahteraan Pekerja yaitu :

1. Fasilitas makan
2. Makanan tambahan
3. Santunan Kelahiran
4. Koperasi Karyawan
5. Olah raga, kesenian dan rekreasi
6. Kerohanian
7. Balai pertemuan dan perpustakaan
8. Fasilitas parkir

9. Tata Tertib Kerja

Pada tata tertib kerja ini diatur tentang sanksi-sanksi bagi pelanggaran peraturan, prosedur pembuktian kesalahan, proses pembuatan surat

peringatan, skorsing serta ketetapan mengenai pemberian sanksi terhadap pekerja.

1. Sanksi Terhadap Pelanggaran Peraturan

Pekerja yang melanggar peraturan dan atau tata tertib dapat dikenai sanksi sebagai berikut :

- a. Surat peringatan I, II, III
- b. Surat peringatan terakhir berupa skorsing pembinaan
- c. Pemberhentian atau pemutusan kerja.

2. Prosedur Pembuktian Kesalahan

Pembuktian kesalahan dapat dilakukan dengan cara

- a. Pengakuan dan atau pernyataan diri yang bersangkutan
- b. Dibuktikan oleh atasan yang bersangkutan
- c. Dibuktikan melalui suatu proses Berita Acara Pemeriksaan oleh bagian keamanan
- d. Dibuktikan oleh tim yang dibentuk oleh Perusahaan.

3. Proses Pembuatan Surat Peringatan dan Skorsing

- a. Surat peringatan I dan II

Pimpinan Departemen dapat membuat proses pembuatan surat peringatan kepada bawahannya berdasarkan data kesalahan

yang terjadi dan terbukti melanggar KKB atau tata tertib perusahaan dengan mencatumkan pasal-pasal atau bab yang dilanggar serta ditanda tangani oleh pekerja yang bersangkutan dan atasannya selanjutnya diteruskan ke bagian personalia atau pegawai.

b. Surat peringatan III dan peringatan terakhir berupa skorsing pembina dibuat atas dasar usulan Pimpinan Departemen ke Departemen Personalia.

c. Masa Berlakunya Surat Peringatan

Masa berlakunya surat peringatan adalah sebagai berikut :

- Surat peringatan pertama masa berlakunya adalah 6 (enam) bulan
- Surat peringatan kedua masa berlakunya adalah 6 (enam) bulan
- Surat peringatan ketiga masa berlakunya adalah 6 (enam) bulan
- Surat peringatan terakhir dengan skorsing masa berlakunya 6 (enam) bulan .

- d. Ketetapan dan peraturan pemberian sanksi terhadap pekerja
- Jenis pelanggaran dan pemberian sanksi terhadap masing-masing kelompok pelanggaran telah dicantumkan dalam KKB.

10. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya pengusaha dan Serikat Pekerja senantiasa saling menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta berusaha untuk menghindari terjadi pemutusan hubungan kerja bila hal ini sampai terjadi maka pelaksanaan PHK tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja pada PR. SIYEM MANDALA ini ada beberapa macam yaitu :

1. PHK dalam masa percobaan
2. PHK karena tindakan Indisipliner pekerja
3. PHK karena meninggal dunia
4. PHK karena sakit atau cacat
5. PHK karena lanjut usia
6. PHK karena pensiun dini
7. PHK karena pengalihan manajemen / rasionalisasi / kondisi perusahaan.

Setiap pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian

yang jumlahnya disesuaikan dengan aturan yang berlaku. Pekerja yang terkena PHK dan telah mengikuti program dan pensiun maka haknya diatur sesuai peraturan dana pensiun dan aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

11. Masa Berlaku Pelaksanaan kesepakatan Kerja Bersama

Kesepakatan Kerja Bersama ini akan berlaku sah, kecuali ada ketentuan-ketentuan dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini dinyatakan tidak sah oleh pengadilan dan atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Berlakunya KKB ini mengikat dan sepenuhnya harus dilaksanakan secara konsekuen oleh pihak Pekerja dan pengusaha selama masa berlakunya. Masa berlaku KKB adalah 2 (dua) tahun, jika menjelang habis masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini dan tidak ada kehendak dari Pengusaha dan Serikat Pekerja untuk mengubah isi dan dari Kesepakatan Kerja Bersama ini, maka Kesepakatan Kerja Bersama ini tetap berlaku 1 (satu) tahun lagi sesuai dengan Undang-undang No.21 tahun 1945. Dan apabila ternyata setelah habis masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini dan Kesepakatan Kerja Bersama yang baru belum tercapai, maka Kesepakatan Kerja Bersama yang lama masih berlaku.

Bila Pengusaha akan mengadakan perubahan atas aturan yang telah disepakati dalam Kesepakatan Kerja Bersama maka harus

dimusyawarahkan dan ditanda tangani bersama dengan Serikat Pekerja, diumumkan serta dilampirkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini. Meninggalnya salah satu pihak yang bersepakat tidak mengakibatkan penghentian pemberlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini. Bahwa bila ada hal-hal yang belum diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini, akan diatur kemudian, atas dasar musyawarah dan mufakat kedua belah pihak dalam semangat kekeluargaan dan gotong royong berdasarkan Hubungan Industrial Pancasila.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

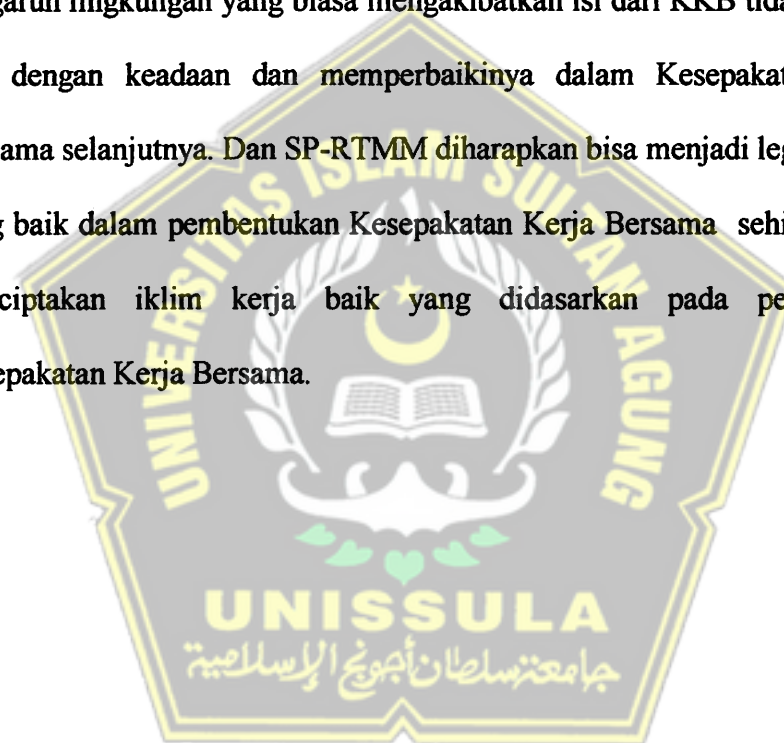
Pengusaha sebagai pihak yang kedudukannya lebih kuat tidak berusaha untuk memonopoli isi Kesepakatan Kerja Bersama ini. Hal ini terbukti dengan diadakannya musyawarah dalam pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama ini antara Pengusaha dengan SP-RTMM PR. SIYEM MANDALA yang mewakili para Pekerja. Masing-masing pihak membuat draf, hal-hal apa saja yang sekiranya perlu dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama yang sekiranya menguntungkan kedua belah pihak sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Isi KKB secara garis besar meliputi ketentuan umum, fasilitas bagi Serikat Pekerja, hubungan kerja, waktu kerja, istirahat dan lembur, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, pengobatan dan perawatan, jaminan sosial, tata tertip kerja, PHK, dan masa berlaku pelaksanaan KKB.

Dalam pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama di PR. SIYEM MANDALA ini relatif sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan relatif tidak adanya keluhan dari Pekerja, hal ini disebabkan karena Pengusaha berusaha dengan sebaik-baiknya memberikan hak kepada Pekerja sesuai dengan hak Pekerjaan itu sendiri secara proporsional. Hal ini pun telah diakui oleh PR. SIYEM MANDALA sebagai wakil dari Pekerja. Keluhan-keluhan itu tetap

ada tetapi ini masih sangat kecil dan lebih disebabkan oleh sifat manusia itu sendiri yang tidak pernah puas.

B. Saran

Pengusaha/perusahaan hendaknya tetap menjaga hubungan kerja yang selama ini telah terlaksana dengan baik. Pengusaha hendaknya juga tanggap terhadap perubahan-perubahan baik ekonomi, sosial maupun pengaruh lingkungan yang biasa mengakibatkan isi dari KKB tidak relevan lagi dengan keadaan dan memperbaikinya dalam Kesepakatan Kerja Bersama selanjutnya. Dan SP-RTMM diharapkan bisa menjadi legel drafter yang baik dalam pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama sehingga bisa menciptakan iklim kerja baik yang didasarkan pada pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama.



DAFTAR PUSAKA

- G. Kartasapoetra, Rience G, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Amico, Bandung.
- G. Kartasapoetra, Rience G, 1985, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandasan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Lulu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta..
- Manulang, Sendjun; 1987, *Pokok-pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Naning, Ramdlon; 1983, *Perangkat Hubungan Perburuhan (Industrial Pancasila)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ph, Haryono, Dwinamiyadi Didiek, 1992, *Ketentuan dan Cara Menyusun Kesepakatan Kerja Bersama*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Gralia Indonesia, Jakarta.
- Soepomo, Imam; 1974a, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- ; 1974b, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Suparmi, Niniek; *Kitap Undang-Undang Hukum Perdata*, Rineka Cipta, Jakarta.

Undang-Undang RI. No. 21 Tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja / Serikat Buruh*.

Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Zaenal Asikin, Dkk, 2002, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta



Nomor :
Lamp : -
Hal : keterangan telah melaksanakan Penelitian

Kepada Yth
Dosen Pembimbing
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Di -
Tempat

Dengan Hormat.

Kami dari PR. SIYEM MANDALA SEMARANG memberitahukan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :

NAMA : SRI HARTATIK
NIM : 03.200.5420
JURUSAN : ILMU HUKUM
PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

Telah melaksanakan Researct Penelitian di PR. SIYEM MANDALA SEMARANG
Demikian keterangan yang kami berikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 29 februari 2004
Pimpinan Perusahaan



(Ir. H. Agus Sarjano)