

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja/buruhlah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak¹, tanpa manusia atau pekerja maka sumber daya dalam perusahaan tidak dapat diolah dengan baik sehingga tidak menghasilkan laba bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus didukung dengan bentuk interaksi yang secara intens antara pekerja dengan pimpinan perusahaan dan pekerja dengan pekerja lainnya.²

Pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak-hak

¹ Muhammad Wildan, 2017, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12 No. 4 Desember 2017*. Hlm. 834.

² Rahadian Dimas Aninditiya, dkk., 2015, Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Hak-hak Karyawan dan Kepuasan Kerja (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015*. Hlm. 85

tersebut diberikan oleh undang undang kepada pekerja untuk menunjang kesejahteraan pekerja.

Melalui serikat pekerja segala aspirasi atau kepentingan pekerja disampaikan kepada pengusaha melalui negosiasi yang disebut dengan perjanjian kerja bersama. Menurut Pasal 1 angka 21 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau 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.³

Kajian hubungan industrial mengedepankan proses tawar menawar kolektif sebagai suatu instrumen inti relasi industrial. Melalui proses tawar menawar kolektif didapatkan kesepakatan yang sedapat mungkin mampu menampung berbagai kepentingan, baik itu manajemen atau pemilik modal dan para pekerjanya. Proses tawar menawar kolektif atau yang juga dikenal dengan *collective bargaining* sebagaimana tercantum didalam instrumen yang ditetapkan oleh ILO (*International Labour Organization*), *collective bargaining* merupakan sebuah aktivitas atau proses yang berujung kepada

³ Ida Susilowati, 2012, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Chevron Indonesia Company dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia*, Semarang, Universitas Diponegoro. Hlm. 5

kesepakatan secara kolektif (*collective agreements*). Didalam kaidah hukum ketenagakerjaan nasional Republik Indonesia, wujud nyata dari terwujudnya *collective agreements* adalah dengan lahirnya Perjanjian Kerja Bersama yang dihasilkan melalui proses tawar menawar kolektif.⁴

Tujuan akhir yang diinginkan pekerja adalah timbulnya rasa puas dalam bekerja atau kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) muncul akibat rasa puas yang diperoleh dari hasil kerja karyawan itu sendiri maupun kepuasan yang muncul dari kesesuaian antara hak dan kewajiban yang diperoleh dari perusahaan. Terdapat beberapa cara yang digunakan pekerja untuk menuntut hak-haknya, antara lain menggunakan media perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Permasalahan penting dalam hubungan industrial adalah mengenai hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau antara pengusaha dengan serikat kerja. Letak utama penyimpangan umumnya terdapat dalam hal-hal pokok seperti pekerjaan, upah, sarana dan iklim kerja yang melingkupinya. Lazimnya, pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah mempunyai daya tawar yang rendah terhadap pengusaha. Rendahnya posisi tawar pekerja dapat terjadi selain karena kebutuhan pekerja atas lapangan pekerjaan di saat kesempatan kerja semakin menyempit, juga karena akibat dari kekuatan

⁴ Rozelin Marsaulina Panggabean, 2016, Kajian Implementasi Hubungan Industrial di PT. Primarindo Asia Infrastructure, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 2*. Hlm. 37

pengusaha dalam mengatur pengelolaan sumber daya manusia sangat besar.⁵ Permasalahan ini terjadi hampir di setiap perusahaan di Indonesia, tak terkecuali di Kota Yogyakarta.

PKB diperlukan sebagai rambu-rambu yang mengatur hak dan kewajiban keduanya. Mengingat kedudukan pekerja selalu lebih lemah dibandingkan perusahaan, maka hendaknya dibuatlah PKB yang sifatnya adil dan disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan PKB membuat hukum yang dibuat tetap melihat dari ke dua sisi kepentingan dalam hubungan kerja, baik pengusaha yang membutuhkan tenaga pekerja maupun sisi pekerja sebagai pihak yang lemah ekonomi.⁶ Selain itu, keberadaan PKB juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan di mata Pemerintah dan stakeholders lainnya. PKB merupakan atribut perusahaan yang dianggap memiliki kemampuan untuk menjalankan hubungan yang harmonis dengan pekerjanya. Fungsi PKB di tataran perusahaan, PKB akan membantu menciptakan hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja sebab PKB mengurangi perselisihan kerja yang mungkin terjadi. Bagi pekerja, PKB akan memberikan motivasi untuk memberikan kinerja lebih produktif

⁵ Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang, Emaptdua Media. Hlm. 1

⁶ Fithriatus Shalihah, 2017, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Prespektif HAM, *UIR Law Review Volume 1 Nomor 02*, Oktober 2017. Hlm. 154

karena ada kepastian bahwa semua kesepakatan dalam PKB akan dijalankan dengan baik sesuai kesepakatan bersama.⁷

Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu upaya yang ditetapkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Di dalam perjanjian kerja bersama telah diatur berbagai macam hak dan kewajiban antara pengusaha/beberapa pengusaha dengan serikat kerja/beberapa serikat kerja. Penetapan kerja bersama ini dilakukan melalui perundingan atau musyawarah yang para pihaknya merupakan perwakilan dari pengusaha dan serikat kerja. Dengan demikian, diharapkan tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas dalam berkerja.

Kota Yogyakarta yang menjadi ibu kota dari Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sekarang telah menjelma menjadi daerah peluang bisnis yang sangat menjanjikan. Ini dibuktikan dengan berdirinya 4.619 (empat ribu enam ratus sembilan belas) perusahaan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang mana 1.689 (seribu enam ratus delapan puluh sembilan) perusahaan (berdasarkan data yang diambil dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta)⁸ berada di Kota Yogyakarta (pada tahun 2018). Namun yang menjadi pertanyaan penulis adalah bagaimana

⁷ Anif Alviatus S., 2018, *Dinamika Konflik Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2017-2019 di PT Pertamina (Persero)*, *Paradigma. Volume 06 Nomor 01 Tahun 2018*. Hlm. 2

⁸ Anonim, 2019, “Disnakertrans DIY”, Yogyakarta, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta, diakses melalui <http://nakertrans.jogjaprov.go.id/> pada 3 Juli 2019 pukul 11:00 WIB.

dengan kesejahteraan pekerja di 1.689 perusahaan tersebut? Bagaimana perlindungan dan jaminan keamanan kerja di 1.689 perusahaan tersebut?

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan di DIY Pada Tahun 2018

Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan
KOTA YOGYAKARTA	1.689
SLEMAN	1.624
BANTUL	701
KULON PROGO	310
GUNUNG KIDUL	295
TOTAL	4.619

Sumber: <http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/>

Terkait permasalahan tersebut, hadirnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun bersama oleh serikat pekerja dan pengusaha dimaksudkan dapat menyediakan perlindungan dan jaminan keamanan kerja yang lebih pasti bagi kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Terlebih keberadaan PKB telah dijamin dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika dalam perusahaan terdapat serikat pekerja yang menghendaki disusunnya PKB. Kebersamaan dalam menyusun PKB menggunakan pandangan *collectivism* yang mana manajemen mendukung serikat pekerja sebagai organisasi yang merepresentasikan pekerja.

Kualitas PKB menurut Syamsuddin⁹, menunjukkan bahwa 48% dari 118 PKB yang menjadi sampel memiliki isi yang belum mencerminkan isi dari peraturan-peraturan yang sepatutnya diatur dalam PKB. Hal tersebut mengindikasikan pemahaman anggota serikat dan kemampuan mereka dalam menyusun PKB belum memadai. Selain itu, dari kajian tersebut ditemukan bahwa PKB yang ada pada dasarnya masih bersifat formalitas, belum memberikan manfaat bagi pekerja, dan belum efektif sebagai sarana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Hal tersebut diperkuat oleh temuan yang sama mengenai jumlah PKB yang tidak setara dengan jumlah perusahaan yang ada di Indonesia.

Dengan kata lain, pemahaman tentang norma dan peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan, persyaratan kerja, dan hukum perjanjian belum sepenuhnya dipahami oleh pengusaha dan pekerja, termasuk rendahnya teknis pembuatan PKB. Dari temuan diatas tadi menunjukkan bahwa, masih banyak perusahaan yang belum melihat dampak positif yang diberikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

B. Rumusan Masalah

⁹ Ahmad Rizki Sridadi, *op. cit.* hlm. 2

Dari latar belakang tersebut, penulis akan mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama pada perusahaan di Kota Yogyakarta setelah berlakunya Undang Undang No. 13 Tahun 2003?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pembuatan perjanjian kerja bersama pada perusahaan di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama pada perusahaan di Kota Yogyakarta setelah berlakunya Undang Undang No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pembuatan perjanjian kerja bersama pada perusahaan di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsih pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu Hukum Administrasi Negara tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan pedoman bagi pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.