

DISERTASI

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA SEBAGAI SARANA PERLINDUNGAN HUKUM



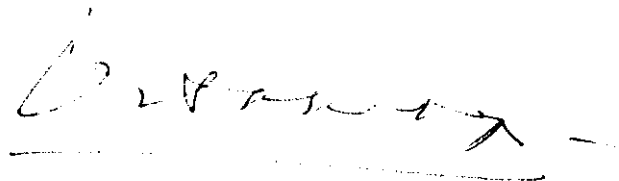
Maarten L. Souhoka

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1997**

Lembar Pengesahan

**Disertasi ini telah disetujui
Tanggal 23 Juni 2000**

**Oleh:
Promotor**



**Prof. Dr. J.E. Sahetapy, S.H., M.A.
N.I.P. 130178042**

**Telah diuji pada ujian tertutup
Tanggal 23 Juli 1997**

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof. Dr. Mr. R. Soetojo Prawirohamidjojo
Anggota : Prof. Dr. J.E. Sahetapy, S.H., MA
Prof. Purnomo Sutjipto, S.H.
Dr. Frans Limahelu, S.H.,LLM
Dr. Harjono, S.H., MCL
Dr. Peter Mahmud MZ, S.H., MS., LLM

**Ditetapkan dengan Surat Keputusan
Rektor Universitas Airlangga
Nomor : 5613/JO3/PP/1997
Tanggal : 30 Juli 1997**

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya naikkan ucapan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas segala anugerah dan berkat yang dilimpahkanNya pada saya sehingga disertasi ini dapat diselesaikan.

Saya sampaikan terima kasih pula kepada yang terhormat:

Prof. Dr. J.E. Sahetapy, S.H., M.A., sebagai promotor saya, yang dengan penuh perhatian telah memberikan bimbingan, nasihat dan arahan, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini,

Pemerintah Republik Indonesia c.q. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Team Manajemen Program Doktor yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk mengikuti program S3 di Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Pemerintah Belanda c.q. Nederlandse Raad voor Juridische Samenwerking met Indonesie, yang telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada saya untuk mengikuti Sandwich Program di Reiks-Universiteit Leiden, Nederland,

Rektor Universitas Airlangga Prof. H. Soedarto, dr, DTM&H., Ph.D., dan kedua mantan Rektor yaitu Prof. H. Bambang Rahino Setokusumo, dr., dan Prof. Sudarso Djojonegoro, dr., yang telah memperkenankan saya mengikuti program S3,

Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Prof. Dr. H. Soedijono, dr, dan Staf, serta mantan Direktur Program Pascasarjana Prof. Dr. Sutardji, Apt., yang telah memberi saya kesempatan untuk menyelesaikan studi ini,

Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Ismed Baswedan, S.H., yang telah membantu saya dalam menyelesaikan studi ini. Demikian pula tak lupa saya sampaikan terima kasih kepada mantan Dekan Fakultas Hukum, Djoko Soemadijo R., S.H., dan Dr. Frans Limahelu, S.H., LL.M., untuk segala perhatian yang berharga di waktu lalu sehingga saya dapat mengikuti dan menyelesaikan program S3.

Para Guru Besar dan Dosen Program Pascasarjana Universitas Airlangga antara lain: Prof. Abdoel Gani, S.H., MS., Prof. Dr. J. E. Saheptapy, S.H., M.A., Prof. Hermien H. Koeswadji, S.H., Prof. Dr. Sundari Rangkuti, S.H., Prof. Dr. Filipus M. Hadjon, S.H., Prof. Dr. Rudy Prasetya, S.H., Prof. Soetandiyo Wignyosoebroto, MPA, yang telah memberi bimbingan dalam mendalami Ilmu Hukum semasa saya mengikuti Program S3,

Prof. Poernomo Soetjipto, S.H., Dr. Frans Limahelu, S.H., LL.M., Dr. Haryono, S.H., MCL, dan Dr. Peter Machmud MZ, S.H., MS. LL.M., yang telah memberi masukan untuk melengkapi penulisan disertasi ini,

Prof. Dr. Mr. R. Soetoyo Prawirohamidjojo, dan Drs. Budiman Christyananta, M.A., Ph.D., sebagai Penanggung Jawab Mata Kuliah yang telah membimbing saya dalam Mata Kuliah Penunjang Penelitian,

Rekan-rekan Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang senantiasa mendorong saya untuk menyelesaikan studi Program S3,

Pimpinan Harian Kompas yang telah membantu saya dengan menyediakan dana penelitian, sehingga saya dapat mengadakan penelitian untuk penulisan disertasi ini,

Kepada semua pihak yang telah membantu saya dengan berbagai informasi dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi kelengkapan penulisan disertasi ini,

Pada kesempatan ini pula saya sampaikan rasa hormat, cinta dan terima kasih kepada almarhum ayah saya Pdt. P. Souhoka, dan untuk ibu saya B. Souhoka yang dengan penuh kasih sayang tetap mendampingi saya dalam menyelesaikan studi ini.

Adik-adik saya tercinta, Catrien, Daan-Hilda, Semi-Meiske, Frans-Alda, dan semua keponakan, saya sampaikan terima kasih untuk segala bentuk dukungan dan doa yang memungkinkan penyelesaian studi ini.

Secara khusus isteriku tercinta Yvonne, dan kedua anakku tercinta Ira dan Emil, terimalah kasihku yang tulus, karena dengan kasih dan pengertianmu studi ini dapat diselesaikan.

Kiranya Tuhan memberkati kita.

RINGKASAN

Hubungan Kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk, karena perjanjian kerja yang diadakan antara kedua belah pihak. Sebagai suatu perjanjian timbal balik, perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha berupa syarat-syarat kerja.

Asas hukum terpenting yang melandasi pembuatan perjanjian kerja adalah asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak pekerja dan pengusaha memiliki kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian; memilih dengan siapa ia mengadakan perjanjian; dan menetapkan isi perjanjian.

Walaupun pekerja dan pengusaha mempunyai kebebasan yang sama, pekerja tidak dapat menggunakan kebebasannya karena dipengaruhi kondisi sosial ekonomi yang lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha. Keadaan sedemikian ini menyebabkan terbentuknya suatu perjanjian kerja dengan syarat-syarat kerja yang tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja. Pekerja secara individual tidak mampu memperjuangkan perbaikan syarat-syarat kerja. Oleh karena itu, secara yuridis, perjanjian kerja individual tidak dapat memberikan perlindungan hukum pada pekerja dalam menetapkan syarat-syarat kerja yang dapat memenuhi kepentingan pekerja.

Untuk itu dibutuhkan sarana hukum lainnya, yaitu

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). KKB, sebagai perjanjian kolektif, diadakan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Melalui kesepakatan antara serikat pekerja, yang mewakili para pekerja, dengan pengusaha dapat ditetapkan syarat-syarat kerja berupa hak-hak normatif pekerja.

Pembuatan KKB pada dasarnya ditentukan oleh adanya serikat pekerja dalam suatu perusahaan dan kesediaan pengusaha untuk merundingkan pembuatan KKB. Hak para pekerja untuk berserikat dengan mendirikan serikat pekerja didasarkan pada asas kebebasan berserikat, dan hak untuk berunding dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Namun, dalam beberapa hal peraturan-peraturan yang berlaku justru menghambat pembentukan serikat pekerja dan proses perundingan pembuatan KKB. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan KKB perlu ditinjau ulang.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, Pasal 1 ayat 1, menetapkan, syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam KKB harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja. Berdasarkan pasal tersebut, KKB merupakan sumber hukum bagi perjanjian kerja.

KKB sebagai sumber hukum bagi perjanjian kerja, berkaitan dengan asas kekuatan mengikat suatu perjanjian. Asas kekuatan mengikat dalam hukum perjanjian didasarkan pada prinsip, suatu perjanjian hanya mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Di satu pihak KKB tunduk

pada ketentuan umum hukum perjanjian, di lain pihak KKB merupakan suatu perkecualian dalam menerapkan asas kekuatan mengikat. Sehubungan dengan adanya perkecualian tersebut KKB tidak hanya mengikat Serikat Pekerja dan pengusaha, sebagai para pihak dalam pembuatan KKB, tetapi mengikat juga anggota Serikat Pekerja dan pengusaha atau anggota organisasi pengusaha jika organisasi tersebut bertindak sebagai pihak dalam pembuatan KKB. Bahkan dengan suatu keputusan Menteri Tenaga Kerja, ketentuan-ketentuan dalam KKB dapat pula dinyatakan mengikat pekerja bukan anggota Serikat Pekerja, dan dapat pula dinyatakan mengikat pengusaha dan pekerja dari lapangan usaha sejenis.

Dengan adanya KKB, menjadikan KKB sebagai sarana perlindungan hukum, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Perjanjian kerja yang bersumber pada KKB memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi pekerja untuk mendapatkan syarat-syarat kerja sesuai dengan hak-hak normatifnya, dibandingkan dengan perjanjian kerja yang tidak bersumber pada KKB.

Jika pekerja menghendaki suatu perlindungan hukum untuk menciptakan ketenangan kerja dan peningkatan kesejahteraan pribadi dan keluarganya, serta adanya ketenangan usaha bagi pengusaha dalam mengembangkan usahanya, maka KKB merupakan alternatif pertama bahkan terutama.

ABSTRACT

Key Words : Contract of Employment
Collective Labor Agreement
Law protection

The purpose of this research was to have a better insight of the Collective Labor Agreement as a tool of law protection. Accordance to that purpose, this research analysed legal principles and concepts of contract of employment as the bases of employment relationship, and Collective Labor Agreement concepts.

This research was based on the Legal Theory. Legal Theory analysed legal aspects, as a theoretical concept or its practical apply in an interdisiplinair perspective, to get a better comprehension and explanation of the legal materials. By using explanation research method several legal aspects of Contract of Employment and Collective Labor Agreement were explained.

Contracts of Employment could be classified as, contracts that are *not based on* a Collective Labor Agreement and contracts *based on* a Collective Labor Agreement. The first type of contract are not able to ensure law protection to the employees to get their normative rights.

Collective Labor Agreement is the source of law to

the Contract of Employment. An employer and members of a labor union which are parties to a Collective Labor Agreement are bound by the agreement. Provisions in a contract of employment contrary to the Collective Labor Agreement is void.

Collective Labor Agreement as a source of law gives law protection to the employer and employee. It could create stability in the employment relationship, so that an employee and an employer could fulfill their interests.