



**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA
SERIKAT KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN
PT. TELKOM.Tbk DEVISI REGIONAL IV SEMARANG**

TESIS

Disusun

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan**

Oleh :

Ulung Yhohasta

B4B007213

PEMBIMBING

Sonhaji, SH. MS.

NIP : 131 763 895

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2009

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA
SERIKAT KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN
PT. TELKOM.Tbk DEVISI REGIONAL IV SEMARANG**

Disusun Oleh :

Ulung Yhohasta

B4B007213

Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal

Tesis ini telah diterima

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar

Magister Kenotariatan

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Magister

Kenotariatan UNDIP

Sonhaji, SH. MS

H. Kashadi, SH. MH

NIP 131 763 896

NIP 131 124 438

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tesis ini adalah hasil karya sendiri dan dalam tesis ini tidak terdapat karya dari orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan manapun. Pengambilan karya orang lain dalam tesis ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam daftar pustaka.
2. Tidak berkeberatan untuk dipublikasikan oleh Universitas Diponegoro dengan sarana apapun, baik seluruhnya atau sebagian untuk kepentingan akademi ilmiah yang non komersial sifatnya.

Semarang, Mei 2009

Penulis

(ULUNG YHOHASTA, SH)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Perumusan Masalah	11
3. Tujuan Penelitian	12
4. Manfaat Penelitian	12
5. Kerangka Teoretik	13
6. Metode Penelitian	23
6.1. Metode Pendekatan	23
6.2. Spesifikasi Penelitian	24
6.3. Populasi Dan Sampel	24
6.4. Metode Pengumpulan Data	25
6.5. Analisis Data	27
7. Sistematika Penulisan	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	29
1. Pengertian Perjanjian	29
2. Asas-Asas Perjanjian	31
3. Syarat-Syarat Sah Perjanjian	36
4. Pelaksanaan Perjanjian Dan Wanprestasi	42
5. Hubungan Kerja	46
a. Perjanjian Kerja	46
a.1. Pengertian Perjanjian Kerja	46

a.2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	47
a.3. Syarat Sah Perjanjian Kerja	49
a.4. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja	49
b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	50
b.1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	50
b.2. Kewenangan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	52
b.3. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	55
b.3.1. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	55
b.3.2. Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	59
b.4. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	60
c. Peraturan Perusahaan	61
d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	62
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan dan PT. Telkom	64
1.1. Gambaran Umum Perusahaan PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang	64
a. Sejarah Berdiri PT. Telkom.Tbk	64
b. Misi Dan Tujuan Perusahaan	66
c. Kegiatan Usaha PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang.....	67
d. Sejarah Berdiri Serikat Karyawan PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang	69
e. Susunan Dewan Pengurus Wilayah Serikat Karyawan PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang	72
f. Peran Dan Fungsi Serikat Karyawan Dalam Perjanjian KerjaBersama.....	73

1.2. Pelaksanaan Upah	79
1.3. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan	82
1.4. Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan	83
1. Fasilitas Kesehatan	83
2. Fasilitas Perumahan	86
3. Fasilitas Program Tabungan Hari Tua	87
4. Fasilitas Dana Pensiun	87
5. Fasilitas Kebijakan Manfaat Pensiun	89
6. Fasilitas Keluarga Berencana	89
7. Fasilitas Tabungan Wajib Perumahan	90
8. Fasilitas Usaha Koperasi	90
9. Fasilitas Sumbangan Akibat Terkena Musibah	90
10. Fasilitas Sumbangan Kematian	91
11. Fasilitas Bantuan Perkawinan Pertama	92
12. Fasilitas Bantuan Menghadiri Pemakaman Dan Biaya Mengantarkan Jenazah	92
13. Fasilitas Penghargaan	93
14. Fasilitas Jaminan Sosial	93
2. Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan	94
3. Upaya-Upaya Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan.....	99
BAB IV PENUTUP	102
1. Kesimpulan	102
2. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah juridis empiris, yaitu melihat bekerjanya hukum dalam masyarakat. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan dengan melakukan wawancara, serta data sekunder yang berupa hasil studi kepustakaan. Analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif.

Hasil penelitian : Dalam PKB terdapat pemakaian konsep yang berbeda dengan peraturan ketenagakerjaan. Konsep tersebut adalah gaji, yang dalam peraturan ketenagakerjaan harusnya upah. Sehingga penggunaan konsep gaji terlihat tunduk pada peraturan kepegawaian. Dalam pelaksanaannya ketentuan normatif didalamnya dilaksanakan dengan baik dan tidak banyak mengalami masalah. Disamping hal tersebut pemakaian nama Serikat Karyawan juga tidak konsisten. Dikarenakan peraturan ketenagakerjaan hanya mengenal serikat buruh/serikat pekerja.

Kesimpulan: 1) Pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara serikat karyawan dengan manajemen perusahaan cenderung dilaksanakan semua ketentuan normatif yang terdapat didalamnya dan tidak mengalami banyak masalah. 2) Hambatan yang muncul dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah adanya penjatuhan sanksi disiplin kepada karyawan serta pembuatan keputusan direksi yang menyangkut kesejahteraan karyawan tidak melibatkan serikat sejak dari awal. 3) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dilakukannya pertemuan antara serikat karyawan dengan perwakilan manajemen perusahaan melalui forum bipartit untuk mengevaluasi dan membahas ulang serta melakukan koreksi atas keputusan yang dibuat oleh Direksi. Hasil pembahasan dalam forum bipartit kemudian menjadi acuan final yang harus dilaksanakan semua pihak yang terkait.

Saran : Peran dan fungsi Serikat harus tetap diperhatikan dalam penentuan kebijakan oleh manajemen. Karena dengan demikian dapat mencegah adanya perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Karyawan, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This research was conducted at the Office of Telkom Ltd. Tbk., Regional Division IV, Semarang. The used research method in this research was the juridical-empirical method, which observes the work of law in the society. The used data were primary data, which are the data collected directly from the site by conducting interviews, and secondary data in form of literature study results. The used data analysis was the qualitative analysis.

The obtained research result: There is difference concepts between the execution of cooperative agreement and the worker conducts. At the execution of cooperative agreement used of salaries concept, but at the worker conducts used wage's concept. It is means that salaries concept submission to the official law. At The implementation are execute all normative stipulations written and it does not experience many problems. And the call name of worker union does not consistent with the worker conducts.

Conclusions: 1) The execution of cooperative agreement between the worker union and corporate management tends to execute all normative stipulations written in it and it does not experience many problems. 2) The emerging obstacles in the execution of the cooperative agreement are the application of sanctions to the employees and the composition of decision by the board of director concerning employees' welfare does not involve the worker union from the first time. 3) The efforts taken in order to overcome those problems are by holding several meetings between the worker union and corporate management representatives through the bi-party forum in order to evaluate and re-discuss, and performing corrections on the decisions created by the board of director. The results of discussions in the bi-party forum then become the final references that should be executed by all related parties.

Suggestion : It must be acceptables the function and authority of the worker union for management policy. Because by the acceptables it can restrain the industrial disputes.

Key words : Cooperative Agreement, Worker Union, Labour

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan kehidupan manusia merupakan kelangsungan hidup yang berkaitan dengan kebutuhan hidup yang layak. Melihat tuntutan untuk hidup yang layak tersebut manusia berupaya dan berdaya cipta untuk memenuhinya. Wujud nyata yang dapat dilihat adalah bahwa manusia akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja tersebut manusia terikat maupun tidak terikat dengan pihak lainya maupun dengan lingkungan pekerjaannya.

Bentuk kerja maupun pekerjaan yang ada yaitu dapat berupa bekerja secara individual maupun secara kolektif. Bekerja secara individual dalam artian bahwa dalam menjalankan pekerjaannya tidak terikat oleh kondisi diluar dirinya yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya. Sedangkan menjalankan pekerjaan secara kolektif berarti bahwa dalam dirinya terdapat ikatan yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya.

Sebagai seorang warga negara yang melakukan pekerjaan tentunya mempunyai hak yang sama dalam hukum maupun menikmati manfaat secara ekonomis. Dimana negara menjamin kepada warga negaranya untuk dapat berusaha dan mendapatkan penghidupan yang layak. Salah satu hal yang menjadi tujuan dan menjadi kewajiban

negara adalah memberikan penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Hal tersebut berarti bahwa negara akan memberikan kesempatan kepada warga negara untuk menikmati dan merasakan kemakmuran bagi hidupnya.

Dalam melakukan pekerjaan seseorang dapat melakukan usaha sendiri maupun bekerja sama dengan pihak lain serta dapat bekerja untuk pihak lain. Dengan seseorang bekerja pada orang lain tersebut maka akan menimbulkan keterkaitan dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Maka untuk itu diperlukan suatu aturan yang dapat menjembatani kebutuhan semua pihak.

Perkembangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia sudah sedemikian lamanya. Dalam perkembangan tersebut tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang adalah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama,

buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan. Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu berkisar pada masalah-masalah¹: a) pengupahan; b) jaminan sosial; c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; e) adanya masalah pribadi.

Mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan². Dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

¹ H. Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004, cetakan kelima), hal 202

² ibid hal 205 & 206

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan³. Untuk mengatur hubungan tersebut maka diperlukan peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai rambu maupun aturan normatif bagi pelaksanaan kerja. Hal tersebut mengingatkan kedudukan pekerja yang lebih lemah dari pengusaha. Maka dengan demikian hendaknya peraturan tersebut dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.

Sebagai suatu bentuk organisasi-organisasi bisnis yang baik adalah memandang pada peranan unsur-unsur yang terkait di dalamnya. Dalam hal ini pekerja-pekerja, sebagai aset dari perusahaan. Dengan demikian, maka kehilangan aset atau 'terbang'-nya aset tadi dari perusahaan akan memberikan pengaruh yang besar bagi daya tahan dan sehatnya perusahaan. Organisasi-organisasi bisnis yang sehat selalu memperbaharui dirinya dengan menempatkan pekerja-pekerja kepada suatu zona nyaman yang membantu mereka dapat melepaskan energi kreatifnya sebagai suatu kekuatan dari perusahaan dan memfokuskan potensi-potensi yang ada sebagai suatu kekuatan 'pemukul' (daya saing) terhadap pesaing-pesaing organisasi bisnis yang ada. Peran dan tempat pekerja-pekerja yang ada di dalamnya dihargai sedemikian rupa sehingga organisasi bisnis

³ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

tersebut menumbuhkan rasa kepemilikan bagi pekerja dalam perasaan bangga, berikut keluarganya. Bisnis yang mampu unggul dan bertahan adalah usaha bersama yang melibatkan keluarga pekerja sebagai indikator asset kesehatan perusahaan⁴.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata⁵. Sedangkan tujuan dari peraturan ini menurut Manulang ialah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha⁶. Kemudian mengenai sifat hukum peraturan ini menurut Budiono membagi menjadi sifatnya yang imperatif dan fakultatif. Bersifat imperatif artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Bersifat fakultatif artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya⁷.

⁴ Haery Sihombing, *Myopia Mutu Sebagai Latent Dalam Persaingan Dan Pertumbuhan (Kemampuan) bisnis*.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal 6

⁶ *ibid*, hal 7

⁷ *ibid*, hal 8

Dalam operasionalnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran tersebut salah satunya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja. Dapat dilihat bahwa dibuatnya PKB adalah untuk mengatur syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Demikian pula bahwa PKB adalah merupakan perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja. Berdasarkan aturan normatif itulah maka dalam implementasinya PT Telkom.Tbk menerapkan aturan yang ada dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pihak Manajemen dan Serikat Karyawan.

Sebagaimana diketahui bahwa PT. Telkom sebagai perseroan terbuka adalah sahamnya tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), New York Stock Exchange (NYSE) dan London Stock Exchange (LSE), dan juga diperdagangkan tanpa pencatatan (Publik Offering Without Listing/POWL) di Tokyo Stock Exchange.

Dalam operasionalnya pada tahun 1996 dilakukan Kerja Sama Operasi (KSO) PT. Telkom.Tbk dengan beberapa perusahaan. Tepatnya pada tanggal 1 Januari 1996 KSO tersebut diimplementasikan yang meliputi :

- Divisi Regional I Sumatera dengan mitra PT. Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo);
- Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten dengan mitra PT. Aria West Internasional (AriaWest);
- Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY dengan mitra PT. Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI);
- Divisi Regional VI Kalimantan dengan mitra PT. Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra);
- Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia dengan mitra PT. Bukaka Singtel.

Divisi Regional merupakan unit organisasi Telkom yang diperankan sebagai unit operasi dengan fokus pada penyelenggaraan fungsi delivery untuk seluruh produk Telkom yang dikembangkan dari jasa infocom, kepada customer segmen konsumen/retail. Disamping sebagai unit organisasi Divisi Regional juga merupakan unit bisnis diluar organisasi Corporate Office, yang dalam pelaksanaan operasinya dikoordinasikan oleh salah satu anggota Direksi, yaitu Direktur Konsumer⁸.

Sebagaimana diketahui bahwa Kelahiran Serikat Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk (Sekar Telkom) tidak bisa dipisahkan dari bergulirnya era reformasi, medio 1998. Era demokrasi, era kebebasan berkumpul dan berserikat. Pembubaran Korps Pegawai

⁸ Pasal 3 Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Nomor : KD 13 /PS150/CTG-10/2006

Republik Indonesia atau KORPRI PT. Telkom pada tahun 1999 mengawali perjalanan bersejarah lahirnya Sekar Telkom. Pada akhir bulan Februari 2000, segenap karyawan Telkom dari seluruh unit kerja di seluruh Indonesia berkumpul di Bandung melaksanakan Musyawarah Karyawan (MUKAR) pembentukan wadah bersatunya karyawan. Sebelum itu, embrio sangat awal dari Sekar Telkom diawali dari segenap karyawan di Kalimantan dalam wadah Serikat Pekerja Telkom Kalimantan (SPTK) pada tahun 1999⁹.

Pada awalnya, nama yang disetujui adalah Paguyuban Karyawan Telkom (PAKAR). Namun demikian aspirasi dan kebulatan tekad wakil-wakil karyawan dengan nama Serikat Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk atau disingkat Sekar Telkom. Dan karena pendeklarasian Sekar Telkom jatuh pada tanggal 29 Februari 2000 yang merupakan tahun kabisat, maka MUKAR menetapkan satu hari sesudahnya yaitu 1 Maret 2000 sebagai hari deklarasi Sekar Telkom, yang selanjutnya diperingati sebagai hari lahir Sekar Telkom¹⁰.

Tiga tahun pertama semenjak kelahiran Sekar Telkom adalah tahun penuh tantangan dan bahkan ancaman kepada eksistensi Telkom atau tahun-tahun *vivere pericoloso*. Gelombang aksi unjuk rasa Sekar Telkom mewarnai media masa lokal maupun nasional sebagai protes atas buruknya kinerja KSO-3 Jawa Barat dan rencana pengalihan Divre IV Jawa Tengah-DIY kepada Indosat. Ditambah lagi

⁹ DPP Sekar Telkom, *Tujuh Tahun Sekar Telkom, Tujuh Tahun Pengabdian*, 2007, Bandung

¹⁰ *ibid*

Karyawan Telkom yang tergabung dalam Serikat Karyawan (Sekar) Telkom Divre IV Jateng/ DIY mendesak Direksi PT Telkom Tbk agar segera menyelesaikan proses *buy out* (pembelian kembali) saham PT Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI), mitra kerja sama operasional (KSO) PT Telkom di Jateng dan DIY¹¹.

Kini perjuangan Sekar Telkom telah menemukan formatnya pula dalam bentuk perundingan yang dinamakan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang dalam hal ini diwakili secara sah oleh Serikat Karyawan Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang selanjutnya disebut SEKAR dengan Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang selanjutnya disebut TELKOM, untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang serasi, aman, mantap, tenteram dan dinamis serta perwujudan ketenangan kerja dan perbaikan kesejahteraan karyawan, kelangsungan usaha, kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak SEKAR dan TELKOM¹².

Sekar Telkom pun telah memancang empat pilar peran kesejarahan sebagai haluan organisasi yaitu pertama sebagai wadah pemersatu karyawan, kedua sebagai wadah aspirasi karyawan, ketiga

¹¹ www.suaramerdeka.com, *Buy Out MGTI Segera Diselesaikan*, Semarang, 2 September 2003

¹² Perjanjian Kerja Bersama (PKB) III PT. Telkom.Tbk

sebagai mitra konstruktif manajemen dan keempat sebagai pengawal dan penegak *Good Governance* (Bersih, Transparan dan Profesional). Sekar Telkom kini pun telah melengkapi diri dengan perangkat Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO), DPP, 10 DPW dan 101 DPD di seluruh Indonesia. Sebagai bentuk tanggung jawab sosial, Sekar Telkom telah membentuk Yayasan Sekar Telkom (YST) yang telah berkiprah dalam aksi kepedulian sosial berbagai bencana (tsunami Aceh-Nias, banjir di Jember, Gempa bumi Yogyakarta Mei 2006, tsunami pantai selatan Oktober 2006 dan banjir besar di Jakarta awal februari 2007)¹³.

Tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Telkom.Tbk merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan PT. Telkom.Tbk dan Manajemen PT. Telkom.Tbk yang mengatur siklus ketenagakerjaan di Telkom mulai dari rekrutmen hingga pensiun¹⁴. Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul seperti tersebut diatas sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari PKB yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di PT. Telkom.Tbk khususnya Devisi Regional IV Semarang.

¹³ opcit

¹⁴ ibid

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah berjudul :

“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA SERIKAT KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN PT. TELKOM.Tbk DEVISI REGIONAL IV SEMARANG”

2. Perumusan Masalah

Dari apa yang telah dipaparkan diatas bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan acuan bagi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta juga merupakan induk bagi pembuatan perjanjian kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang ?
2. Hambatan-hambatan apa saja dalam pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang ?
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan PKB antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang.

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

- a. Kegunaan secara teoritis:
 1. Guna memperkaya khasanah ilmu hukum khususnya tentang hukum ketenagakerjaan.
 2. Menjadi bahan masukan atau bahan informasi untuk penelitian sejenis selanjutnya.

- b. Kegunaan secara praktis yaitu untuk memberikan sumbangan atau masukan kepada perusahaan dalam menjalankan dan menerapkan PKB.

5. Kerangka Teoretik

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, yang dimaksud PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak¹⁵. Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa PKB menjadi acuan bagi terselenggaranya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Terdapat dua hal yang perlu dipahami berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh didalam atau diluar hubungan kerja, yaitu pertama hak yang timbul dari perjanjian dan kedua hak yang timbul dari undang-undang/peraturan perundang-undangan. Hak yang timbul dari perjanjian atau kesepakatan, biasanya disebut sebagai hak non normatif, sedangkan hak yang timbul dari peraturan perundang-undangan, sering dikatakan sebagai hak normatif, dan sebagai satu

¹⁵ Happy Budyana Sari, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, (Semarang, Undip, 2006), hal 33

bentuk hak yang timbul dari perundang-undangan, maka hak normatif seharusnya tidak dapat lagi diperselisihkan, namun dalam kenyataan menunjukkan sering terjadi perselisihan tentang hak-hak normatif ini karena rumusan peraturan perundang-undangan seringkali dicantumkan kembali didalam PKB¹⁶.

Dari rumusan pasal tersebut juga diketahui bahwa PKB merupakan hasil perundingan dari Serikat pekerja/buruh yang mewakili buruh/pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Yang dimaksud dengan Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya¹⁷.

Sebagai perwakilan dari pekerja/buruh yang sangat penting tersebut maka Serikat buruh/pekerja mempunyai fungsi diantaranya¹⁸:

- a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;

¹⁶ Slamet Wibowo, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Semarang*, tesis, (Semarang: Undip, 2006), hal 25

¹⁷ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

¹⁸ *ibid*, Pasal 4 ayat 2

- c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturannya perundang-undangan yang berlaku;
- d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Berlakunya PKB maka hubungan kerja yang ada antara pekerja/buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha di dalam perusahaan harus mengacu dan berdasar pada kesepakatan yang sudah ada dalam PKB. Sebagai sebuah perjanjian maka PKB mengikat semua pihak dan harus ditaati. Dari hal tersebut maka PKB tersebut sudah menjadi hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap tindak atau perilaku teratur, adalah membimbing perilaku manusia, sehingga hal itu juga menjadi salah satu ruang lingkup studi terhadap hukum secara ilmiah. Suatu sikap tindak atau perilaku hukum lazimnya mempunyai pengaruh tertentu, apabila berhubungan dengan tingkah laku pihak-pihak lain. Suatu sikap tindak atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindak atau perilaku pihak lain menuju

pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum¹⁹.

Friedman dalam kaitannya dengan pengaruh hukum, sikap tindak atau perilaku yang dihasilkan dapat diklasifikasikan sebagai ketaatan (*compliance*), ketidaktaatan atau penyimpangan (*deviance*), dan pengelakan (*evasion*). Konsep-konsep ketaatan, ketidaktaatan atau penyimpangan, dan pengelakan sebenarnya berkaitan dengan hukum yang berisikan larangan atau suruhan. Namun, kalau hukum tersebut berisikan kebolehan, maka perlu dipergunakan konsep-konsep lain, yakni penggunaan (*nonuse*), dan penyalahgunaan (*misuse*)²⁰. Disamping pengaruh diatas masih dimungkinkan adanya kondisi-kondisi yang juga dapat mempengaruhi keefektifan hukum. Kondisi-kondisi yang harus ada adalah, antara lain bahwa hukum harus dapat dikomunikasikan. Komunikasi itu sendiri merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang yang mengandung arti-arti tertentu. Tujuan daripada komunikasi adalah menciptakan pengertian bersama, dengan maksud agar terjadi perubahan pikiran, sikap atau perilaku²¹. Sebagaimana bahwa hukum harus dikomunikasikan supaya efektif maka didalam komunikasi

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, (Bandung: Remaja Karya, 1985), hal 3

²⁰ *ibid*, hal 6

²¹ *ibid*, hal 18

hukum sendiri terdapat beberapa dimensi yang juga mempengaruhi keefektifan hukum. Dimensi-dimensi yang dimaksud adalah²²:

1. Komunikasi Langsung, bahwa semakin langsung komunikasi tersebut, semakin tepat pesan yang ingin disampaikan kepada pihak-pihak tertentu.
2. Ruang Lingkup dari kaidah hukum tertentu. Semakin luas ruang lingkup suatu kaidah hukum, semakin banyak warga masyarakat yang terkena kaidah hukum tersebut.
3. Masalah dan Relevansi suatu kaidah hukum. Semakin khusus ruang lingkup suatu kaidah hukum, semakin efektif kaidah hukum tersebut dari sudut komunikasi. Apalagi apabila kekhususan tersebut disertai dengan dasar-dasar relevansinya bagi golongan-golongan tertentu dalam masyarakat.

Keefektifan selain di pengaruhi oleh komunikasi hukum juga adanya unsur-unsur yang berperan dalam efektifitas hukum. Unsur-unsur itu adalah²³:

1. Peraturan hukum itu sendiri, dimana terdapat kemungkinan adanya ketidakcocokan peraturan perundang-undangan mengenai bidang hukum tertentu, atau ketidakcocokan antara peraturan perundang-undangan dengan hukum yang tidak

²² ibid, hal 20

²³ Sri Sukartini, *Efektivitas Kebijakan Wajib Pajak Dan Intensifikasi Pajak di Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*, skripsi, (Salatiga: UKSW, 2003), hal 23

tertulis yaitu kebiasaan- kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat.

2. Mental petugas yang menerapkan hukum, dimana para petugas hukum harus memiliki mental yang baik sehingga tidak terjadi gangguan atau hambatan dalam sistem pengaturan hukum.
3. Fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan suatu peraturan hukum.
4. Warga masyarakat sebagai objek, dalam hal ini diperlukan adanya kesadaran hukum masyarakat, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat seperti yang dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam kaitan dengan organisasi keefektifan hukum juga diperlukan untuk hubungan antar orang dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hubungan yang efektif maka tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka hubungan tersebut harus diatur secara rasional²⁴:

1. Hubungan tersebut harus diatur dalam bentuk peraturan. Dengan peraturan yang jelas maka peran yang dimainkan seseorang dalam organisasi, wewenang dan batas-batasnya jelas.
2. Harus dibuat tata jenjang organisasi dan tingkat kewenangan.
3. Harus didasarkan pada dokumen-dokumen tertulis.

²⁴ Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah* (Jakarta: Grasindo,2005), hal 29

4. Orang yang menduduki jabatan dalam organisasi tersebut harus orang terlatih.
5. Hubungan kerja diantara orang-orang dalam organisasi didasarkan pada hubungan impersonal.

Keefektivan suatu hukum terlihat dari pemikiran Purnandi Purbacaraka bahwa sistem penegakan hukum yang baik adalah menyangkut penyerasian antara nilai-nilai dengan kaidah-kaidah serta perilaku nyata dari manusia. Masuknya unsur manusia dalam pembicaraan tentang hukum, khususnya dalam hal implementasi atau pemberlakuan hukum itu, oleh karena manusialah yang menciptakan hukum dan sekaligus sebagai pelaksananya. Berkaitan dengan pemberlakuan hukum tersebut maka agar suatu peraturan perundang-undangan dapat berfungsi dengan baik, diperlukan adanya keserasian empat unsur, yaitu²⁵:

- 1) Kapasitas dari peraturan perundang-undangan. Suatu peraturan perundang-undangan dapat berfungsi dengan baik ditentukan oleh sahnyanya peraturan perundang-undangan artinya peraturan tersebut dibuat oleh badan yang berwenang (pemerintah), perundang-undangan tersebut dapat diterima oleh pemerintah, peraturan tersebut mempunyai manfaat bagi masyarakat serta peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas bagi pelanggarnya.

²⁵ Sri Sukartini, opcit hal 27

- 2) Petugas (pelaksana peraturan perundang-undangan) harus memiliki mental yang baik. Hal ini sangat berpengaruh didalam penegakan hukum. Apabila mental petugas rendah sudah tentu penegakan hukum tidak akan berhasil.
- 3) Dukungan dari masyarakat terhadap penerapan peraturan perundang-undangan. Masyarakat akan merespon secara positif kemudian akan menjadi sadar, dengan demikian masyarakat akan mematuhi hukum (peraturan perundang-undangan tersebut).
- 4) Kultur hukum yaitu sikap atau nilai yang ada hubungannya dengan hukum. Bagaimana sikap masyarakat terhadap suatu peraturan perundang-undangan yang diberlakukannya. Sikap tersebut dapat bersifat positif dan negatif.

Suatu hukum dapat menjadi efektif apabila empat unsur diatas berjalan serasi/harmonis saling mendukung dan saling mengisi. Tetapi apabila ada salah satu unsur tidak berjalan sebagaimana mestinya maka akan terjadi ketimpangan pemberlakuan hukum dalam masyarakat. Dalam kondisi yang demikian tujuan hukum tidak akan tercapai dan hukum tidak efektif²⁶.

Bagi pelaksanaan PKB maka keefektivan dari pelaksanaanya sangat dipengaruhi oleh penerapan semua pasal-pasal yang ditaati semua pihak. Ini artinya bahwa pelaksanaan PKB yang tidak dilakukan

²⁶ Ibid

sebagaimana mestinya dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja. Jika menilik pada pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial maka jenis perselisihan hubungan industrial meliputi²⁷:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara sederhana diselesaikan dengan diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan

²⁷ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

6. Metode Penelitian

6.1. Metode Pendekatan

Metode merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan dimana dengan tujuan tersebut digunakan langkah-langkah apa yang sebenarnya dipakai, sehingga tujuan tersebut dapat dicapai. Berkaitan dengan penyusunan laporan ini, metode yang digunakan adalah suatu cara untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan dengan mengadakan penelitian serta pengumpulan data-data.

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu dengan melakukan penelitian secara timbal-balik antara hukum dengan lembaga non doktrinal yang bersifat empiris dalam menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dimasyarakat²⁸.

Pendekatan yuridis, digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan hukum yang mempunyai korelasi dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang. Sedangkan pendekatan empiris, yaitu upaya kritis untuk menjawab permasalahan dengan mengkajinya tidak semata-mata dari sisi norma hukum yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi juga berkaitan dengan penerapan dari Perjanjian Kerja Bersama

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Resdakarya, 1988), hal 6

(PKB) bagi pekerja, pengusaha dan serikat pekerja di PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang.

6.2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya.

Dikatakan deskriptif, karena penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang.

Sedangkan analitis, mengandung arti mengelompokkan, menghubungkan, dan memberi makna aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang.

6.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh unit yang diteliti²⁹. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang, sehingga dipilih sampel sebagai objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan

²⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, cetakan kelima), hal 44

berdasarkan purposive sampling, yang artinya sampel dipilih berdasarkan pertimbangan atau penelitian subyektif dari peneliti, sehingga dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi³⁰. Responden dalam penelitian ini terdiri :

- a) Perwakilan Serikat Karyawan Devisi Regional IV yaitu :
 - 1) Abi Mulantono, Ketua Dewan Pengurus Wilayah
 - 2) Joko Tribuwono, Sekretaris Dewan Pengurus Wilayah
- b) Perwakilan Manajemen PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV :
 - 1) Jul Martin, Senior Manager HRD
 - 2) Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD

6.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

6.4.1. Data Primer

Metode wawancara merupakan metode untuk mengumpulkan data primer. Wawancara ini dilaksanakan dengan mendatangi langsung subyek penelitian, untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja

³⁰ Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 46

Bersama (PKB) di PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang.

6.4.2. Data Sekunder³¹

Terdiri dari bahan / sumber primer yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mutakhir, ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui ataupun mengenai suatu gagasan. Bahan-bahan hukum primer meliputi:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- c) Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telkom, Tbk Nomor: KD 13/PS150/CTG-10/2006 Tentang Organisasi Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY;

Bahan-bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat

³¹ Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983, cetakan pertama), hal 24-25

membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, adalah:

1. Hasil karya ilmiah para sarjana; dan
2. Hasil-hasil penelitian.

6.5. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu penelitian yang menganalisa dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati secara langsung.

7. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini dipilah menjadi 5 (lima) bab yang masing-masing mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya. Bentuk dan gambaran dari tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I yaitu Pendahuluan, yang terdiri dari : latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II yaitu Tinjauan Pustaka yang menggambarkan pengertian perjanjian, PKB serta penjelasannya.

Bab III yaitu merupakan hasil penelitian dan pembahasan tentang permasalahan dalam tesis.

Bab IV yaitu penutup. Bagian bab ini bersisi kesimpulan yang diperoleh dari usaha untuk mencari jawab terhadap permasalahan yang

diajukan. Kemudian setelah disimpulkan ditutup dengan beberapa saran sebagai masukan untuk pihak yang berkepentingan.

Daftar Pustaka adalah semua bahan yang digunakan untuk menunjang penulisan tesis ini.

Lampiran adalah data pendukung yang memuat keterangan yang tidak tercantum atau disebutkan dalam isi laporan tesis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian atau persetujuan batasannya diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi: “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Ketentuan ini kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah sebagai berikut³²:

- (1) Hanya menyangkut sepihak saja. Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata kerja “mengikatkan diri”, sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya rumusan tersebut adalah “saling mengikatkan diri”, jadi ada consensus antara dua pihak.
- (2) Kata perbuatan mencakup juga tanpa consensus. Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan penyelenggaraan kepentingan (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechmatige daad*) yang tidak mengandung suatu consensus. Seharusnya dipakai istilah “persetujuan”.
- (3) Pengertian perjanjian terlalu luas. Pengertian perjanjian mencakup juga perjanjian kawin yang diatur dalam bidang hukum keluarga.

³² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hal 224

Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur mengenai harta kekayaan. Perjanjian yang diatur dalam buku III KUHPerdara sebenarnya hanya meliputi perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan bersifat kepribadian.

(4) Tanpa menyebut tujuan. Dalam rumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Sedangkan menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.³³

Pengertian perjanjian sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka rumusan yang dapat dianggap tepat dari definisi perjanjian itu adalah :

“perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana satu orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.

³³ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2002), hal 1

Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

2. Asas-Asas Perjanjian

Menurut Paul Scholten, asas-asas hukum adalah pikiran-pikiran dasar yang ada di dalam dan belakang tiap-tiap sistem hukum, yang telah mendapat bentuk sebagai perundang-undangan atau putusan pengadilan, dan ketentuan-ketentuan dan keputusan itu dapat dipandang sebagai penjabarannya. Dengan demikian, asas-asas hukum selalu merupakan fenomena yang penting dan mengambil tempat yang sentral dalam hukum positif.³⁴

Asas-asas hukum berfungsi sebagai pendukung bangunan hukum, menciptakan harmonisasi, keseimbangan dan mencegah adanya tumpang tindih diantara semua norma hukum yang ada. Asas hukum juga menjadi titik tolak pembangunan sistem hukum dan menciptakan kepastian hukum yang diberlakukan dalam masyarakat.

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara

³⁴ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Politik Hukum* (Semarang: Undip, 2007), hal. 23

lain adalah: asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concsensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*) dan asas kepribadian (*personality*). Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud.³⁵

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: a) membuat atau tidak membuat perjanjian; b) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; c) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; d) menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan³⁶.

b. Asas Konsensualisme (*concsensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan

³⁵ S. Imran, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian* (Artikel Hukum Perdata: www.legalitas.org, 2007)

³⁶ *ibid*

asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Asas konsensualisme muncul diilhami dari hukum Romawi dan hukum Jerman. Dalam hukum Jerman tidak dikenal istilah asas konsensualisme, tetapi lebih dikenal dengan sebutan perjanjian riil dan perjanjian formal. Perjanjian riil adalah suatu perjanjian yang dibuat dan dilaksanakan secara nyata (dalam hukum adat disebut secara kontan). Sedangkan perjanjian formal adalah suatu perjanjian yang telah ditentukan bentuknya, yaitu tertulis (baik berupa akta otentik maupun akta bawah tangan). Dalam hukum Romawi dikenal istilah *contractus verbis literis* dan *contractus innominat*. Yang artinya bahwa terjadinya perjanjian apabila memenuhi bentuk yang telah ditetapkan. Asas konsensualisme yang dikenal dalam KUHPerdara adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian³⁷.

c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi

³⁷ ibid

kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara³⁸.

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni *itikad baik nisbi* dan *itikad baik mutlak*. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif³⁹.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam

³⁸ ibid

³⁹ ibid

Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata. Pasal 1315 KUHPerdata menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.⁴⁰” Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdata berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.” Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintradusir dalam Pasal 1317 KUHPerdata yang menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.” Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya. Jika dibandingkan kedua pasal itu maka Pasal 1317 KUHPerdata mengatur tentang perjanjian

⁴⁰ ibid

untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUHPerdota untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari yang membuatnya. Dengan demikian, Pasal 1317 KUHPerdota mengatur tentang pengecualiannya, sedangkan Pasal 1318 KUHPerdota memiliki ruang lingkup yang luas⁴¹.

3. Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu, dan
- d. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :⁴²

1. Syarat Subyektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus

⁴¹ ibid

⁴² Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal 94

dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

a) Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas, yang penting dapat dipahami atau dimengerti oleh pihak bahwa telah terjadi penawaran dan penerimaan.

Kesesuaian kehendak ini harus dinyatakan dan tidak cukup hanya dalam hati saja, karena hal itu tidak akan diketahui oleh orang lain sehingga tidak mungkin melahirkan kata sepakat yang perlu untuk melahirkan perjanjian.⁴³ Pernyataan sepakat ini tidak terbatas dengan mengucapkan kata-kata, akan tetapi juga bisa diwujudkan dengan tanda-tanda yang dapat diartikan sebagai kehendak untuk menyetujui adanya perjanjian tersebut seperti tulisan.

Beberapa cara terjadinya kesepakatan/terjadinya penawaran dan penerimaan adalah:⁴⁴

a. dengan cara tertulis;

⁴³ Subekti, *ibid.* Hal. 6

⁴⁴ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 14

- b. dengan cara lisan;
- c. dengan simbol-simbol tertentu; dan
- d. dengan berdiam diri.

Seorang yang melakukan kesepakatan secara tertulis biasanya dilakukan baik dengan akta dibawah tangan maupun dengan akta autentik. Akta di bawah tangan merupakan akta yang dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang membuat akta seperti Notaris, PPAT, atau pejabat lain yang diberi wewenang untuk itu.

Kesepakatan lisan merupakan bentuk kesepakatan yang banyak terjadi dalam masyarakat, namun kesepakatan secara lisan ini kadang tidak disadari sebagai perjanjian padahal sebenarnya sudah terjadi perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, misalnya seorang membeli keperluan sehari-hari di toko maka tidak perlu ada perjanjian tertulis, tetapi cukup dilakukan secara lisan antara para pihak.

Kesepakatan yang terjadi dengan menggunakan simbol-simbol tertentu sering terjadi pada penjual yang hanya menjual satu macam jualan pokok, contohnya adalah jual beli ternak dengan sistem *barosok*, penjual dan pembeli hanya cukup meraba jari tangan. Maka, setelah proses tersebut menciptakan kata sepakat.

Kesepakatan dapat pula terjadi dengan hanya berdiam diri, misalnya dalam hal perjanjian pengangkutan. Jika kita mengetahui jurusan mobil-mobil penumpang umum, kita biasanya tanpa bertanya mau kemana tujuan mobil tersebut dan berapa biayanya, tetapi kita hanya langsung naik dan bila sampai di tujuan kita pun turun dan membayar biaya sebagaimana biasanya sehingga kita tidak pernah mengucapkan sepakat kata pun kepada sopir mobil tersebut, namun pada dasarnya sudah terjadi perjanjian pengangkutan.

Dengan demikian tolak ukur kesepakatan para pihak adalah pernyataan-pernyataan yang boleh dipegang untuk dijadikan dasar sepakat adalah pernyataan secara objektif yang dapat dipercaya⁴⁵. Atau yang secara sungguh-sungguh memang dikehendaki oleh para pihak.

Berdasarkan syarat sahnya perjanjian tersebut diatas, khususnya syarat kesepakatan yang merupakan penentu terjadinya atau lahirnya perjanjian, berarti bahwa tidak adanya kesepakatan para pihak, tidak terjadi kontrak.

b) Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Untuk mengadakan perjanjian, para pihak harus cakap, namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan perjanjian adalah tidak cakap menurut

⁴⁵ R. Subekti, *Aneka Perjanjian, Loc, Cit.* hal. 7

hukum. Seorang oleh KUHPerdara dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian jika belum berumur 21 tahun, kecuali ia telah kawin sebelum itu. Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 tahun keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena suatu hal dia ditaruh di bawah pengampuan, seperti gelap mata, dungu, sakit ingatan, atau pemboros.

Sementara itu, dalam Pasal 1330 KUHPerdara, ditentukan bahwa tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- a. Orang-orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

Khusus huruf c diatas mengenai perempuan dalam hal yang ditetapkan dalam undang-undang sekarang ini tidak dipatuhi lagi, setelah dikeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1963, maka sejak saat itu hak perempuan dan laki-laki telah disamakan dalam hal membuat perjanjian.

Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi oleh para pihak mengakibatkan perjanjian yang dibuat oleh para pihak tersebut dapat dibatalkan. Pihak yang dapat mengajukan pembatalan itu, adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan kesepakatan secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah

dibuat tetap mengikat, selama tidak dibatalkan oleh Pengadilan atas permintaan yang berkepentingan.⁴⁶

2. Syarat Obyektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, ini meliputi:

a) Suatu hal tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu.

Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.⁴⁷ Pasal 1332 KUHPerdara juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

⁴⁶ *Ibid.* hal. 20

⁴⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Op.cit.*, hal 18

b) Suatu sebab yang halal

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdara, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang halal adalah:

1. Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan;
2. Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan;
3. Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 1335 KUHPerdara tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebab yang halal itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Syarat obyektif wajib dan harus ada dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Jika syarat obyektif tidak disebutkan atau terpenuhi oleh para pihak maka akibatnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum.

4. Pelaksanaan Perjanjian Dan Wanprestasi

Menilik macamnya hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan, perjanjian-perjanjian itu dibagi dalam tiga macam, yaitu⁴⁸:

- 1) Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang;

⁴⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2002), hal 36

2) Perjanjian untuk berbuat sesuatu;

3) Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Perjanjian jenis pertama, misalnya jual beli, tukar-menukar, penghibahan, sewa-menyewa, pinjam pakai. Sedangkan untuk perjanjian jenis kedua, misalnya perjanjian untuk membuat suatu lukisan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat sebuah garasi dan lain sebagainya. Selanjutnya untuk perjanjian jenis ketiga, misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan orang lain dan lain sebagainya⁴⁹.

Sebelum melaksanakan suatu perjanjian, lebih dahulu harus ditetapkan secara tegas dan cermat apa saja isi perjanjian tersebut, atau dengan kata lain, apa saja hak dan kewajiban masing-masing pihak. Menurut Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam perjanjian, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan (diwajibkan) oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Dengan demikian, setiap perjanjian diperlengkapi dengan aturan-aturan yang terdapat dalam undang-undang, dalam adat kebiasaan, sedangkan kewajiban-kewajiban yang diharuskan oleh kepatutan harus juga diindahkan⁵⁰. Kemudian apakah suatu pelaksanaan perjanjian bertentangan dengan itikad baik atau

⁴⁹ ibid

⁵⁰ ibid hal 39

tidak adalah persoalan yuridis atau persoalan hukum, yang tunduk pada peninjauan oleh Pengadilan Kasasi⁵¹.

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan perjanjian juga harus mengetahui dengan cermat apa yang dimaksudkan oleh para pihak dengan mengucapkan atau menulis perkataan-perkataan tersebut. Proses tersebut dinamakan menafsirkan perjanjian. Pedoman utama penafsiran perjanjian ialah jika kata-kata suatu perjanjian jelas, maka tidaklah diperkenankan untuk menyimpang dari padanya dengan jalan menafsirkan. Pedoman-pedoman lain yang penting dalam menafsirkan suatu perjanjian adalah⁵²:

- a) Jika kata-kata suatu perjanjian dapat diberikan berbagai macam penafsiran maka haruslah diselidiki maksud kedua belah pihak yang membuat perjanjian itu daripada memegang teguh arti kata-kata menurut huruf.
- b) Jika suatu janji berisikan dua macam pengertian maka harus dipilih pengertian yang sedemikian rupa yang memungkinkan janji itu dilaksanakan, daripada memberikan pengertian yang tidak memungkinkan suatu pelaksanaan.
- c) Jika kata-kata dapat memberikan dua macam pengertian, maka harus dipilih pengertian yang paling selaras dengan sifat perjanjian.

⁵¹ ibid hal 43

⁵² ibid hal 44

- d) Apa yang meragu-ragukan harus ditafsirkan menurut apa yang menjadi kebiasaan dinegeri atau ditempat dimana perjanjian diadakan.
- e) Semua janji harus diartikan dalam hubungan satu sama lain; tiap janji harus ditafsirkan dalam rangka perjanjian seluruhnya.
- f) Jika ada keragu-raguan, maka suatu perjanjian harus ditafsirkan atas kerugian orang yang telah meminta diperjanjikan sesuatu hal dan untuk keuntungan orang yang telah mengikatkan dirinya untuk itu.

Perkataan Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang berarti prestasi buruk. Apabila si berutang tidak melakukan apa yang dijanjikannya, maka dikatakan telah melakukan wanprestasi. Ia alpa atau lalai atau ingkar janji. Wanprestasi seorang debitur dapat berupa empat macam⁵³:

- a. tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
- b. melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
- c. melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat;
- d. melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Terhadap kelalaian atau kealpaan si berutang, diancamkan beberapa sanksi atau hukuman. Hukuman atau akibat-akibat yang

⁵³ ibid hal 45

tidak enak bagi debitur yang lalai ada empat macam, yaitu; 1) membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dengan singkat dinamakan ganti-rugi; 2) pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian; 3) penilaian resiko; 4) membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan didepan hakim. Menginggat wanprestasi mempunyai akibat-akibat yang begitu penting, maka harus ditetapkan lebih dahulu apakah si berutang melakukan wanprestasi atau lalai, dan kalau hal itu disangkal olehnya, harus dibuktikan dimuka hakim⁵⁴.

5. Hubungan Kerja

a. Perjanjian Kerja

a.1. Pengertian Perjanjian Kerja⁵⁵

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

⁵⁴ ibid

⁵⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, edisi revisi), hal 54-55

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

a.2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja⁵⁶

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

a) Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi :
“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

⁵⁶ ibid hal 55-56

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c) Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu,

seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

a.3. Syarat Sah Perjanjian Kerja⁵⁷

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

⁵⁷ ibid hal 57

a.4. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

b.1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Perburuhan / Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta⁵⁸. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu

⁵⁸ *ibid*, hal 65

perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian⁵⁹.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak⁶⁰.

Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan majikan / pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat

⁵⁹ F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hal 13

⁶⁰ Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 33

dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mempunyai pengertian yang lebih luas.

b.2. Kewenangan Pembuatan PKB

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Dari pengertian PKB tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB. Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Pengusaha / gabungan pengusaha.

▪ Serikat Pekerja / Serikat Buruh

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja / buruh atau beberapa serikat pekerja / buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya⁶¹.

⁶¹ Lalu Husni, *ibid*, hal 67

▪ Pengusaha / Gabungan Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang

perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum⁶².

b.3. Tata Cara Pembuatan PKB

b.3.1. Prosedur Pembuatan PKB

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut⁶³:

- 1) Salah satu pihak (serikat pekerja / serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 2) Minimal keanggotaan serikat pekerja / serikat buruh 50 % (limapuluh persen) dari jumlah pekerja / buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 3) Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.

⁶² Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 37

⁶³ Abdul Khakim, *ibid*, hal 56-57

- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 (tigapuluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak; (a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; (b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- 8) Bila sudah 30 (tigapuluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- 10) Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- 12) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi

berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.

13) Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker.

Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh, maka serikat pekerja / serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja / buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh diperusahaan yang bersangkutan (Pasal 19 ayat (1)). Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan, maka serikat pekerja / serikat buruh dapat mewakili pekerja / buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja

/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula⁶⁴.

Jika dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja / buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaanya lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)). Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja / buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha

⁶⁴ Lalu Husni, *ibid*, hal 68

(Pasal 120 ayat (2)). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/ serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja / serikat buruh (Pasal 120 ayat (3))⁶⁵.

b.3.2. Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan PKB

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119 (Pasal 130 ayat (1)). Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja / serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di

⁶⁵ ibid, hal 11

perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja / serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja / serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3).

b.4 Masa Berlakunya PKB

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja / serikat buruh dan pengusaha⁶⁶. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu

⁶⁶ Lalu Husni, *ibid*, hal 69

dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil⁶⁷.

c. Peraturan Perusahaan

Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sejalan dengan pengertian tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan peraturan perusahaan adalah⁶⁸: 1) harus disetujui secara tertulis oleh buruh; 2) selebar lengkap peraturan perusahaan harus diberikan secara

⁶⁷ F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono, *ibid*, hal 25

⁶⁸ Zainal Asikin, H. Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), hal 61

cuma-cuma kepada buruh, dan harus ditempelkan pada tempat yang dapat dibaca oleh umum (buruh); 3) selebar lagi yang ditandatangani oleh majikan harus diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja; 4) peraturan perusahaan hanya boleh berlaku paling lama dua tahun; 5) pada perusahaan yang telah dibuat perjanjian perburuhan maka peraturan perusahaannya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan tersebut.

d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Secara sederhana penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat

dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan dan PT. Telkom

1.1. Gambaran Umum Perusahaan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang

a. Sejarah Berdiri PT. Telkom.Tbk

Sejarah berdirinya perusahaan telekomunikasi dimulai sejak tahun 1882 dimana sebuah badan usaha swasta penyedia jasa layanan pos dan telegraf dibentuk pada masa pemerintahan kolonial Belanda. Selanjutnya pada tahun 1906 Pemerintah Kolonial Belanda membentuk sebuah jawatan yang mengatur layanan pos dan telekomunikasi yang diberi nama Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Post, Telegraph en Telephone Dienst/PTT). Kemudian pada tahun 1961 status jawatan tersebut diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Empat tahun kemudian yaitu pada tahun 1965 PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Lalu pada tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum

Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional.

Tahun 1980 dibentuk PT. Indonesia Satelita Corporation (Indosat) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Dimana Perumtel sendiri kemudian dirubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia (PT Telkom) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991. Tahun 1995 dilakukan penawaran umum perdana saham PT. Telkom (Initial Publik Offering/IPO) pada tanggal 14 Nopember 1995. Sejak saat itu saham PT. Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), New York Stock Exchange (NYSE) dan London Stock Exchange (LSE), dan juga diperdagangkan tanpa pencatatan (Publik Offering Without Listing/POWL) di Tokyo Stock Exchange.

Pada tahun 1996 dilakukan Kerja Sama Operasi (KSO) dengan beberapa perusahaan. Tepatnya pada tanggal 1 Januari 1996 KSO tersebut diimplementasikan yang meliputi :

- Devisi Regional I Sumatera dengan mitra PT. Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo);
- Devisi Regional III Jawa Barat dan Banten dengan mitra PT. Aria West Internasional (AriaWest);

- Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY dengan mitra PT. Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI);
- Divisi Regional VI Kalimantan dengan mitra PT. Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra);
- Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia dengan mitra PT. Bukaka Singtel.

Divisi Regional merupakan unit organisasi Telkom yang diperankan sebagai unit operasi dengan fokus pada penyelenggaraan fungsi delivery untuk seluruh produk Telkom yang dikembangkan dari jasa infocom, kepada customer segmen konsumen/retail. Disamping sebagai unit organisasi Divisi Regional juga merupakan unit bisnis diluar organisasi Corporate Office, yang dalam pelaksanaan operasinya dikoordinasikan oleh salah satu anggota Direksi, yaitu Direktur Konsumer⁶⁹.

b. Misi dan Tujuan Perusahaan

Misi dari PT. Telkom.Tbk adalah memberikan layanan “One Stop Infocom Services with Excellent Quality and Competitive Price and To Be the Role Model as the Best Managed Indonesian Corporation“ dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga

⁶⁹ Pasal 3 Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Nomor : KD 13 /PS150/CTG-10/2006

kompetitif. Langkah yang dilakukan adalah dengan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Tujuan dari pendirian PT. Telkom.Tbk yaitu penyelenggaraan telekomunikasi dalam upaya memperkuat persatuan kesatuan bangsa, memperlancar kegiatan pemerintah, mendukung terwujudnya tujuan pemerintah, pembangunan dan hasil-hasilnya serta meningkatkan hubungan antar bangsa. Dengan kata lain telekomunikasi mempunyai peranan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Maka dari itu telekomunikasi harus diselenggarakan berdasarkan asas, manfaat adil dan merata, adanya kepastian hukum, keamanan, etika, dan kepercayaan pada diri sendiri.

c. Kegiatan Usaha PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang

Lingkup usaha yang dilakukan oleh PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang adalah penyelenggara fungsi delivery channel dan pengelolaan customer segmen konsumen / retail, untuk produk-produk telkom yang meliputi :

- a) Voice : fixed wireless dan fixed wirelline (pasang baru, sambungan lokal, sambungan jarak jauh, sambungan internasional, kartu Prabayar, dan Telkom Flexi).
- b) Data & Internet : telkomnet premium, telkomnet instan, speedy broadband access, kiostron web hosting, kiostron mail hosting.
- c) Content & VAS : layanan fitur yaitu lacak, nada sela, trimitra, sandi nada, klip, andara dan content flexi.
- d) Produk-produk Telkom dari subsidiaries lainnya bila ada, yang dapat di deliver melalui Devisi Regional.

Dalam melakukan operasionalnya Devisi Regional mempunyai tanggung jawab diantaranya adalah :

- a. Pencapaian target revenue yang berasal dari segmen konsumen / retail, atas seluruh produk Telkom yang dipasarkan di wilayah Devisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY.
- b. Pencairan / collection pendapatan usaha.
- c. Pertumbuhan LIS & usage (revenue dan produk-produk Voice, Data & Internet, Content & VAS, dan produk-produk subsidiaries yang menjadi target untuk di deliver di Devisi Regional).
- d. Ketersediaan, kesiapan dan perfomansi infrastruktur akses, termasuk infrastruktur akses untuk layanan publik.

- e. Tingkat kepuasan customer segmen konsumen / retail.
- f. Terkoordinasinya penyelenggaraan aktivitas operasi di seluruh wilayah operasinya melalui kantor-kantor sub areanya, yaitu Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi (KANDATEL).
- g. Terkoordinasinya seluruh aktivitas operasi bisnis Telkom, yang diselenggarakan di wilayah geografisnya, baik aktivitas dari Devisi Regional maupun aktivitas yang berasal dari unit bisnis lain yang dilakukan melalui unit-unit cabangnya (representative office).

d. Sejarah Berdiri Serikat Karyawan PT. Telkom Devisi Regional IV Semarang

Kelahiran Serikat Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk (Sekar Telkom) tidak bisa dipisahkan dari bergulirnya era reformasi, medio 1998. Era demokrasi, era kebebasan berkumpul dan berserikat.

Pembubaran Korps Pegawai Republik Indonesia atau KORPRI PT. Telkom pada tahun 1999 mengawali perjalanan bersejarah lahirnya Sekar Telkom. Pada akhir bulan Februari 2000, segenap karyawan Telkom dari seluruh unit kerja di seluruh Indonesia berkumpul di Bandung melaksanakan Musyawarah Karyawan (MUKAR) pembentukan wadah bersatunya karyawan. Sebelum itu, embrio sangat awal dari Sekar Telkom

diawali dari segenap karyawan di Kalimantan dalam wadah Serikat Pekerja Telkom Kalimantan (SPTK) pada tahun 1999.

Pada awalnya, nama yang disetujui adalah Paguyuban Karyawan Telkom (PAKAR). Namun demikian aspirasi dan kebulatan tekad wakil-wakil karyawan dengan nama Serikat Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk atau disingkat Sekar Telkom. Dan karena pendeklarasian Sekar Telkom jatuh pada tanggal 29 Februari 2000 yang merupakan tahun kabisat, maka MUKAR menetapkan satu hari sesudahnya yaitu 1 Maret 2000 sebagai hari deklarasi Sekar Telkom, yang selanjutnya diperingati sebagai hari lahir Sekar Telkom.

Tiga tahun pertama semenjak kelahiran Sekar Telkom adalah tahun penuh tantangan dan bahkan ancaman kepada eksistensi Telkom atau tahun-tahun *vivere pericoloso*. Gelombang aksi unjuk rasa Sekar Telkom mewarnai media masa lokal maupun nasional sebagai protes atas buruknya kinerja KSO-3 Jawa Barat dan rencana pengalihan Divre IV Jawa Tengah-DIY kepada Indosat.

Kini perjuangan Sekar Telkom telah menemukan formatnya pula dalam bentuk perundingan yang dinamakan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB akhirnya telah menjadi sistem hubungan industrial antara Karyawan

Telkom dengan Manajemen PT. Telkom.Tbk yang mengatur siklus ketenagakerjaan di Telkom mulai dari rekrutmen hingga pensiun.

Sekar Telkom juga telah memancang empat pilar peran kesejarahan sebagai haluan organisasi yaitu pertama sebagai wadah pemersatu karyawan, kedua sebagai wadah aspirasi karyawan, ketiga sebagai mitra konstruktif manajemen dan keempat sebagai pengawal dan penegak Good Governance (Bersih, Transparan dan Profesional).

Sekar Telkom kini juga telah melengkapi diri dengan perangkat Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO), Dewan Pimpinan Pusat (DPP), 10 Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) dan 101 Dewan Pimpinan Daerah (DPD) di seluruh Indonesia. Sebagai bentuk tanggung jawab sosial, Sekar Telkom telah membentuk Yayasan Sekar Telkom (YST) yang telah berkiprah dalam aksi kepedulian sosial berbagai bencana (tsunami Aceh-Nias, banjir di Jember, Gempa bumi Yogyakarta Mei 2006, tsunami pantai selatan Oktober 2006 dan banjir besar di Jakarta awal februari 2007)⁷⁰.

Mengacu pada nama dari Serikat Karyawan dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terlihat tidak konsisten. Hal

⁷⁰ Abi Mulantono, Ketua Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009

demikian dapat dipahami karena tidak dikenal konsep karyawan dalam peraturan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa dalam implementasinya peraturan tersebut dilakukan penafsiran yang lebih.

e. Susunan Dewan Pengurus Wilayah Serikat Karyawan PT. Telkom Devisi Regional IV

Susunan pengurus serikat karyawan PT. Telkom.Tbk devisi regional IV adalah sebagai berikut⁷¹:

- Ketua :
 - Abi Mulantono
- Ketua I :
 - Salamuddin
- Ketua II :
 - Ferdi Rosman
- Bendahara :
 - Asiani Garmini
- Sekretaris :
 1. Joko Tribuwono
 2. M. A Yusuf Latif
- Kabid Organisasi Keanggotaan & Kaderisasi :
 - Darmaji
- Kabid Konsultasi & Advokasi :

⁷¹ Dokumen Organisasi Sekar Telkom Devisi Regional IV Semarang

- Hartono
- Kabid Hubungan Antar Lembaga :
 - Jon Sofyan S
- Kabid Kesra Sosial & IBO :
 - Teguh Budiyanto
- Kabid Penelitian & Pengembangan :
 - Andung Artanto
- Kabid Usaha :
 - Agus Siswanto

Dari Susunan Pengurus Dewan Pengurus Wilayah tersebut diatas kegiatan Serikat Karyawan didukung oleh enam (6) Dewan Pengurus Daerah.

f. Peranan Dan Fungsi Serikat Karyawan Dalam Perjanjian Kerja Bersama

Berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh Serikat Karyawan Telkom dalam pembuatan PKB secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 116 ayat 2. Dari rumusan pasal tersebut dapat dikatakan bahwa peran Serikat Karyawan PT. Telkom.Tbk adalah membuat, merumuskan serta menandatangani Perjanjian Kerja Bersama dengan Manajemen PT. Telkom.Tbk. Dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama tersebut dilakukan

secara musyawarah dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan bagi para karyawan nantinya.

Dari mulai terbentuknya Serikat Karyawan PT. Telkom.Tbk pada tahun 2000 sampai saat ini sudah tiga kali dilakukan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama yang pertama telah disusun dan ditandatangani pada Juni 2002. Dari Perjanjian Kerja Bersama pertama kali tersebut tidak dilakukan perpanjangan. Adapun Materi yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut dilakukan revisi serta penambahan untuk menjadi Perjanjian Kerja Bersama yang baru. Hasil dari revisi dan penambahan Perjanjian Kerja Bersama tersebut disepakati dan ditandatangani pada Desember 2004. Sehingga Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku sampai dengan Desember 2006. Perjanjian Kerja Bersama ini pun tidak diperpanjang namun dilakukan revisi serta penambahan yang kemudian melahirkan Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani pada bulan Juni 2007⁷².

Tujuan dibentuknya Serikat Karyawan adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi karyawan dan keluarganya⁷³. Maka dengan adanya tujuan tersebut peran

⁷² Abi Mulantono, Ketua Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009

⁷³ Pasal 6 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT. Telkom Tbk

dan fungsi Serikat Karyawan yang dapat dijalankan diantaranya adalah⁷⁴:

- i. Pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- ii. Mewakili karyawan dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- iii. Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- iv. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- v. Perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- vi. Mewakili karyawan dalam memperjuangkan kepemilikan saham karyawan di Telkom.

Telaah Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian Kerja Bersama terakhir yang berlaku di PT Telkom, Tbk. Perjanjian Kerja Bersama tersebut yang ditandatangani pada tanggal 28 Juni 2007 antara Serikat Karyawan PT. Telkom, Tbk dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom, Tbk. Dalam perjanjian Kerja

⁷⁴ Pasal 6 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Telkom Tbk

Bersama ini terdiri dari 17 Bab dan 78 Pasal diantaranya adalah sebagai berikut:

- Bab I Ketentuan Umum
Dimuat dalam Pasal 1 sampai dengan Pasal 3
- Bab II Kewajiban Dan Hak
Dimuat dalam Pasal 4 dan Pasal 5
- Bab III Tujuan, Peran, Dan Fungsi Sekar Serta Dukungan Telkom Untuk Sekar
Dimuat dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 9
- Bab IV Hubungan Kerja
Dimuat dalam Pasal 10 sampai dengan 17
- Bab V Waktu Kerja
Dimuat dalam Pasal 18 dan Pasal 19
- Bab VI Penggajian
Dimuat dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 24
- Bab VII Perjalanan Dinas
Dimuat dalam Pasal 25 dan 26
- Bab VIII Pengembangan Karir Dan Pembinaan Karyawan
Dimuat dalam Pasal 27 sampai dengan Pasal 29
- Bab IX Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan
Dimuat dalam Pasal 30 sampai dengan Pasal 43
- Bab X Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Dimuat dalam Pasal 44

- Bab XI Cuti, Hari Libur Dan Meninggalkan Pekerjaan
Dimuat dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 53
- Bab XII Disiplin Karyawan
Dimuat dalam Pasal 54 sampai dengan Pasal 61
- Bab XIII Putusnya Hubungan Kerja
Dimuat dalam Pasal 62 sampai dengan Pasal 72
- Bab XIV Komunikasi
Dimuat dalam Pasal 73 dan Pasal 74
- Bab XV Fasilitas Konseling
Dimuat dalam Pasal 75
- Bab XVI Perselisihan Industrial
Dimuat dalam Pasal 76
- Bab XVII Ketentuan Penutup
Dimuat dalam Pasal 77 dan Pasal 78

Dari PKB yang ada terdapat perbedaan konsep penyebutan pengupahan dengan konsep dalam undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab X bagian kedua memakai konsep pengupahan sedangkan dalam PKB, konsep yang dipakai adalah gaji. Hal demikian memberikan interpretasi bahwa dengan pemakaian istilah gaji, maka tunduk pada peraturan kepegawaian. Mengenai lingkup berlakunya PKB tersebut adalah berlaku bagi Telkom dan seluruh karyawan telkom. Karyawan dimaksud adalah baik karyawan tetap maupun karyawan masa

percobaan. Sebagai sebuah perjanjian maka mengenai perubahan isi dari PKB harus disepakati oleh Sekar dan Telkom yang dituangkan secara tertulis. Sifat dari PKB yaitu bersifat umum dalam bidang ketenagakerjaan, dan untuk bagian-bagian tertentu dari PKB dibuatkan petunjuk pelaksanaan dalam keputusan Telkom setelah dirundingkan dan disepakati oleh Telkom dan Sekar⁷⁵.

Berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan berlakunya PKB maka akan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dalam forum bipartit. Jika penyelesaian dalam forum bipartit tidak tercapai maka penyelesaian akan disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja yang berwenang. Selanjutnya jika hasil penyelesaian masih dianggap kurang memuaskan oleh Sekar atau Telkom, maka akan diselesaikan berdasarkan peraturan yang berlaku⁷⁶. Proses penyelesaian seperti disebutkan tersebut juga berlaku dalam hal terjadi perbedaan penafsiran isi PKB. Disebutkan juga bahwa untuk pengisian posisi pegawai yang membutuhkan kompetensi tertentu yang langka dan tidak tersedia dari sumber daya internal, maka untuk kriteria spesifikasi, tatacara, proses, entry posisi dan remunerasi diatur dan melibatkan Sekar.

Dalam perjanjian kerja bersama ini hanya akan dikaji hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan upah, keselamatan dan

⁷⁵ Pasal 3 Perjanjian Kerja Bersama PT. Telkom.Tbk

⁷⁶ Pasal 76 Perjanjian Kerja Bersama PT. Telkom.Tbk

kesehatan kerja karyawan, serta jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan.

1.2. Pelaksanaan Upah

Pengaturan upah yang termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Telkom.Tbk terlihat Pasal 20 yaitu:

- (1) Dalam 1 (satu) tahun takwim, pada dasarnya setiap karyawan berhak menerima 12 (dua belas) kali gaji bulanan ditambah Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dan Tunjangan Cuti Tahunan.
- (2) Pembayaran gaji dilakukan pada tanggal 1 (satu) setiap bulan sebelum Karyawan Tetap melakukan pekerjaannya, sedangkan untuk Karyawan Dalam Masa Percobaan dibayarkan pada tanggal 1 bulan berikutnya setelah melakukan pekerjaannya, dan apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka pembayaran gaji dilakukan pada hari kerja sebelumnya.
- (3) Apabila terjadi keterlambatan pembayaran gaji oleh TELKOM, maka gaji yang dibayarkan kemudian ditambah dengan denda dan bunga sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini terdiri dari Gaji Dasar, Tunjangan Dasar dan Tunjangan Posisi
- (5) Pembayaran tunjangan Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini terdiri dari Gaji Dasar, Tunjangan Dasar, dan Tunjangan Posisi
- (6) Disamping gaji Karyawan sebagaimana dimaksud ayat (1) s/d ayat (5) Pasal ini TELKOM membayarkan penghasilan lain dalam bentuk termasuk namun tidak terbatas pada :
 - a. Excellent Achiever (Insentif) merupakan variable pay dan dibayarkan sesuai kinerja.
 - b. Besaran pada butir a di atas disepakati bersama antara Telkom dengan Sekar.
 - c. Jasa produksi/bonus, ketentuan lebih lanjut akan diatur oleh TELKOM dan SEKAR.
 - d. Bantuan anak sekolah yang dibayarkan setiap pertengahan bulan Juni.
 - e. Uang pakaian seragam yang diberikan setiap tahun berdasarkan posisi/jabatan karyawan yang besarnya ditetapkan lebih lanjut oleh TELKOM.

- (7) Karyawan yang ditempatkan di lokasi kerja tertentu (daerah terpencil dan daerah konflik) diberikan tunjangan khusus yang besarnya diatur lebih lanjut oleh TELKOM.
- (8) Untuk karyawan yang bekerja di luar wilayah operasi DIVRE II, III, IV, dan V diberikan tunjangan retensi yang perinciannya sbb:
 - a. Jumlah anggaran retensi masing-masing wilayah per bulan untuk tahun 2007 merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan wilayah tersebut
 - b. Besaran retensi minimal sama dengan yang telah diterima per bulan pada tahun 2007 oleh karyawan wilayah dimaksud;
 - c. Jumlah anggaran retensi masing-masing wilayah per bulan untuk tahun 2008 merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan wilayah tersebut
 - d. Mekanisme distribusi besaran dilakukan berdasarkan kesepakatan antara SEKAR & TELKOM.

Dari rumusan Pasal 20 tersebut dapat diketahui bahwa gaji/upah yang diterima karyawan adalah gaji bulanan ditambah dengan tunjangan hari raya keagamaan serta tunjangan cuti tahunan. Tunjangan hari raya terdiri dari gaji dasar, tunjangan dasar dan tunjangan posisi. Sedangkan tunjangan cuti tahunan juga terdiri dari gaji dasar, tunjangan dasar dan tunjangan posisi. Selain itu karyawan juga mendapatkan Excellent achiever (intensif) serta bonus berdasarkan kinerja. Dimana besaran atau nilainya tersebut disepakati bersama antara Telkom dan Sekar.

Terhadap keterlambatan pembayaran gaji yang dilakukan oleh Telkom maka akan dikenakan denda dan bunga sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Dimana besaran denda yaitu 5% dibayar untuk tiap hari keterlambatan selama empat hari sampai delapan hari

keterlambatan pembayaran gaji. Setelah hari kedelapan untuk tiap hari keterlambatan ditambah 1% namun tidak melebihi 50% untuk satu bulan⁷⁷.

Besaran atau jumlah gaji bagi karyawan merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh Telkom seperti terlihat dalam Pasal 21 yaitu:

- (1) Besaran Gaji Dasar ditetapkan oleh TELKOM.
- (2) Gaji Dasar merupakan komponen untuk menentukan iuran dan Manfaat Pensiun.
- (3) Karyawan yang diangkat sebagai karyawan tetap sejak 1 Juli 2002 diikutsertakan dalam Program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang ditunjuk oleh SEKAR dan TELKOM, dengan iuran bulanan yang ditanggung oleh TELKOM.

Penentuan gaji dasar oleh Telkom merupakan kebijakan yang didasarkan pada standar upah minimum. Artinya bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah mengacu pada aturan pemberian upah. Ditambah lagi Telkom sebagai perusahaan BUMN selalu memperhatikan dan memenuhi hak-hak karyawan berkaitan dengan gaji. Tentunya dengan tetap memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan yang sampai saat ini tidak ada masalah⁷⁸.

Ketentuan yang berbeda adalah pemberian gaji bagi karyawan dalam masa percobaan. Hal ini dapat dilihat dari rumusan Pasal 23 mengenai pemberian gaji untuk karyawan masa percobaan yaitu:

⁷⁷ Jul Martin, Senior Manager HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 3 Februari 2009

⁷⁸ Jul Martin, Senior Manager HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 3 Februari 2009

- (1) Selama masa percobaan karyawan diberi gaji sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari gaji bulanan Karyawan Tetap sesuai Band dan Kelas posisinya.
- (2) Pembayaran gaji sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dilaksanakan pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya.

Bagi Karyawan Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) pemberian gaji ditetapkan dalam Pasal 24 sebagai berikut:

- (1) Karyawan yang mengikuti DIKLAT, tetap menerima penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Perjanjian ini.
- (2) Bagi Karyawan yang sedang mengikuti program pendidikan atas inisiatif TELKOM diberikan tunjangan tugas belajar sesuai ketentuan yang berlaku selain gaji sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini.

1.3. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan

Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 44 yaitu:

- (1) Guna memberikan perlindungan kepada karyawan, TELKOM wajib menyelenggarakan program keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Karyawan wajib mengikuti seluruh ketentuan yang ditentukan oleh TELKOM dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Dalam rangka pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, TELKOM membentuk Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil TELKOM dan SEKAR, dengan tugas :
 - a. Menyusun pedoman dan program keselamatan dan kesehatan kerja (HYPERKES/Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja);
 - b. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan ketentuan dimaksud butir a ayat (3) Pasal ini.

Standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan sudah menerapkan standar sesuai yang peraturan

perundangan. Sehingga secara normatif penerapan peraturan perundangan berjalan dengan baik. Penyusunan standar keselamatan dan kesehatan kerja didasarkan pada lingkup kerja atau tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan⁷⁹.

1.4. Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan

Guna mendukung bagi peningkatan produktifitas kerja dan sekaligus memberikan jaminan bagi pelaksanaan kerja maka perusahaan memberikan jaminan sosial dan kesejahteraan bagi karyawan. Pengaturan jaminan sosial dan kesejahteraan dalam PKB merupakan pengaturan normatif yang ada dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan. Maka dapat dikatakan bahwa materi dari PKB adalah penjabaran dari peraturan ketenagakerjaan secara khusus yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003⁸⁰. Adapun wujud dari jaminan sosial dan kesejahteraan diantaranya adalah:

1. Fasilitas Kesehatan

Berkaitan dengan fasilitas kesehatan bagi karyawan diatur dalam Pasal 30 yaitu :

- (1) TELKOM memberikan Fasilitas Kesehatan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi dan ketenangan kerja bagi karyawan dan keluarganya.
- (2) Yang berhak mendapat Fasilitas Kesehatan adalah :

⁷⁹ Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 4 Februari 2009

⁸⁰ Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 4 Februari 2009

- a. Karyawan beserta keluarga yang menjadi tanggungannya yaitu 1 (satu) isteri/ suami dan maksimal 3 (tiga) orang anak;
 - b. Pensiunan beserta keluarga yang menjadi tanggungannya yaitu 1 (satu) isteri/ suami dan maksimal 3 (tiga) orang anak;
 - c. Janda/Duda Karyawan beserta anaknya yang menjadi tanggungannya.
- (3) Ketentuan tentang anggota keluarga yang dapat didaftarkan untuk mendapatkan fasilitas dan tunjangan dari TELKOM adalah sebagai berikut :
- a. TELKOM hanya menanggung 1 (satu) orang suami/isteri dan maksimal 3 (tiga) orang anak;
 - b. Karyawan yang mempunyai suami/ isteri kedua dan seterusnya, serta anakanak yang lahir dari perkawinan tersebut dapat didaftarkan kepada TELKOM dan mendapatkan hak serta fasilitas sesuai ketentuan yang berlaku sepanjang memenuhi ketentuan 1 (satu) isteri/ suami dan maksimal 3 (tiga) anak;
 - c. Ketentuan pendaftaran untuk mendapatkan faskes dimaksud ayat (3) pasal ini ditetapkan sebagai berikut:
 - 1) Isteri/ suami pertama, tetap mendapatkan prioritas tanggungan FASKES;
 - 2) Anak-anak dari isteri/ suami pertama, tetap mendapatkan prioritas tanggungan FASKES;
 - 3) Dalam hal terjadi anak keempat dan seterusnya, baik dari perkawinan pertama, kedua dan seterusnya mengalami sakit- sakitan, maka karyawan diberikan kesempatan untuk mengalihkan hak FASKES atas anaknya kepada anak yang sakit-sakitan tersebut.
- (4) Jumlah anak yang menjadi tanggungan TELKOM sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini dapat ditambah/ diganti maksimum 2 (dua) kali oleh anak ke empat dan seterusnya dengan ketentuan maksimal 3 (tiga) orang anak.
- (5) Karyawan yang diangkat sebagai Calon Karyawan sebelum tanggal 1 Nopember 1995 diberikan fasilitas kesehatan seumur hidup jika :
- a. Telah mencapai masa kerja minimal 20 tahun; dan
 - b. Berhenti bekerja bukan karena hukuman disiplin.
- (6) Karyawan yang diangkat sebagai calon pegawai sebelum tanggal 1 Nopember 1995 dan pada saat berhenti bekerja memiliki masa kerja kurang dari 20 tahun diberikan :

- a. Asuransi kesehatan pensiun yang sepenuhnya ditanggung oleh TELKOM yang dibayarkan sekaligus pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja;
 - b. Biaya kompensasi kesehatan pensiun bagi mereka yang berhenti bekerja karena hukuman disiplin yang dibayarkan secara sekaligus pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja.
- (7) Karyawan yang diangkat sebagai Calon pegawai/ Karyawan Dalam Masa Percobaan terhitung sejak 1 Nopember 1995 pada saat pensiun tidak diberikan fasilitas kesehatan tetapi diberikan uang santunan Asuransi Kesehatan yang dibayarkan selama yang bersangkutan aktif bekerja. Ketentuan tentang hal ini akan diatur lebih lanjut oleh TELKOM dan SEKAR dengan berazaskan kesetaraan.
- (8) Ketentuan dimaksud pada ayat (6) huruf b Pasal ini, diberlakukan juga kepada karyawan yang diangkat CAPEG sebelum tanggal 1 Nopember 1995 dan berhenti karena HUKDIS serta telah memiliki masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih.
- (9) Bagi seluruh karyawan yang diangkat menjadi calon pegawai/karyawan dalam masa percobaan terhitung sejak 1 Nopember 1995 dan karyawan yang diangkat menjadi calon pegawai sebelum 1 Nopember 1995 namun pada saat pensiun mempunyai masa kerja kurang dari 20 tahun, diberikan Tunjangan Asuransi Kesehatan Masa Pensiun yang diatur dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Tunjangan asuransi kesehatan masa pensiun diberikan setahun sekali selama karyawan masih aktif berdasarkan azas kesetaraan layanan;
 - b. Kesetaraan layanan yang dimaksud adalah layanan yang setara dengan layanan kesehatan pensiun sebagaimana diatur dalam ketentuan TELKOM bagi karyawan yang diangkat sebelum 1 Nopember 1995 dengan masa kerja diatas 20 tahun, termasuk cakupan "critical illness" di luar NAPZA & Penyakit Hubungan Seksual;
 - c. Hak kelas layanan sesuai posisi pada saat pensiun;
 - d. Perusahaan akan memfasilitasi proses penunjukan provider asuransi kesehatan pensiun bersama dengan SEKAR;
 - e. Pelaksanaan perjanjian dilakukan oleh peserta melalui provider asuransi kesehatan pensiun;
 - f. Penetapan provider yang terpilih paling lambat 6 (enam) bulan sejak ditandatanganinya PKB III;

- g. Basis perhitungan santunan asuransi kesehatan dimulai tahun 2007.
- (10) Ketentuan teknis lebih lanjut dari ayat (9) Pasal ini diatur oleh TELKOM setelah disepakati bersama SEKAR.
 - (11) Fasilitas perawatan/ opname di rumah sakit dan restitusi diberikan sesuai dengan Band Posisi karyawan yang bersangkutan.
 - (12) Pelaksanaan perawatan/ opname bagi karyawan dan atau keluarganya harus mempertimbangkan kelayakan fasilitas perawatan di masing-masing lokasi kerja berdasarkan kesetaraan tarif yang berlaku dengan referensi Rumah Sakit rujukan TELKOM yang berlaku di Masing-masing Area YAKES dan dipilih mana yang lebih menguntungkan karyawan.
 - (13) Pelaksanaan general check up dilakukan setiap tahun bagi karyawan yang sudah berusia 40 tahun dan atau bagi karyawan yang telah menduduki Band Posisi I s.d. III serta Band Posisi IV Eksekutif beserta istri / suaminya.
 - (14) Bagi karyawan Pasutri aktif diberikan kesempatan untuk memilih fasilitas, kacamata, cekat/ prothesa gigi, dan lain-lain yang paling menguntungkan.
 - (15) Bagi karyawan dan atau keluarganya yang tidak pernah sakit dan tidak pernah berobat di Klinik YAKES TELKOM selama 1 (satu) tahun diberikan kesempatan mengikuti seleksi penghargaan Keluarga Sehat oleh TELKOM dan uang yang menyertai sesuai ketentuan TELKOM Employee Reward yang berlaku.
 - (16) Bagi karyawan dan atau keluarganya yang dirujuk oleh YAKES harus berobat lanjut di Luar Negeri dapat dimintakan ijin kepada DIR SDM.
 - (17) Penetapan kebijakan tentang Fasilitas Kesehatan harus disepakati antara TELKOM dan SEKAR.

2. Fasilitas Perumahan

Pemberian fasilitas perumahan bagi karyawan diatur dalam

Pasal 31 yaitu:

- (1) TELKOM memberikan fasilitas perumahan kepada karyawan dalam bentuk :
 - a. Rumah Dinas TELKOM; atau
 - b. Bantuan Pengganti Fasilitas Perumahan (BPFP).
- (2) BPFP untuk seluruh karyawan TELKOM dibayarkan setiap 2 (dua) tahun sekali, dengan ketentuan khusus bagi

karyawan yang akan menjalani Masa Persiapan Pensiun (MPP), dan karyawan yang sedang mengikuti pendidikan dapat ditentukan lain (kurang dari 2 tahun).

- (3) Besarnya BFPF berdasarkan tarif Band Posisi karyawan (dengan referensi diantaranya type rumah, data Biro Pusat Statistik dan lain-lain), tanpa dikaitkan kelas posisi, yang besarnya diatur sesuai kesepakatan antara TELKOM dan SEKAR.
- (4) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, TELKOM memberikan biaya Penampungan Sementara (BPS) bagi karyawan yang baru ditempatkan untuk pertama kalinya atau dimutasikan ke lokasi kerja lain sesuai wilayah perjalanan dinas, dengan diberikan BPS selama 1 (satu) bulan penuh dari tarif yang berlaku.
- (5) Pembayaran BFPF dilakukan setelah masalah BPS berakhir.

3. Fasilitas Program Tabungan Hari Tua

Fasilitas tabungan hari tua diatur dalam Pasal 33 yaitu:

- (1) TELKOM mengikutsertakan seluruh karyawan yang telah diangkat sebagai Karyawan Tetap dalam program Tabungan Hari Tua (THT) bekerjasama dengan PT. TASPEN (PERSERO) atau institusi lain yang ditunjuk oleh TELKOM setelah disepakati dengan SEKAR.
- (2) Jenis hak peserta program TASPEN terdiri dari :
 - a. Manfaat THT;
 - b. Manfaat Nilai Tunai;
 - c. Manfaat Asuransi Kematian.
- (3) Sebagai peserta dalam program THT, karyawan wajib membayar iuran dipotong langsung oleh TELKOM dengan nama "Iuran TASPEN".

4. Fasilitas Dana Pensiun

Pemberian fasilitas dana pensiun diatur dalam Pasal 34 yaitu:

- (1) Dana Pensiun TELKOM (DPT) bertujuan menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti dengan berpedoman pada UU. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
- (2) SEKAR dan TELKOM sepakat bahwa Peserta DPT terdiri dari :
 - a. Karyawan Tetap;
 - b. Pensiunan; dan

- c. Mantan Karyawan yang masih berhak atas manfaat pensiun yaitu Karyawan yang berhenti bekerja dari TELKOM dan telah mempunyai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sejak diangkat sebagai Karyawan Tetap namun belum mencapai usia 46 (empat puluh enam) tahun.
- (3) Perusahaan memberikan BPK kepada karyawan yang diangkat sebelum 20 April 1992 dan memasuki masa pensiun normal atau berhenti karena cacat atau berhenti karena cacat dalam menjalankan tugas atau berhenti meninggal dunia atau berhenti karena tewas atau berhenti karena uzur mulai periode 1 Januari 2007 sampai dengan 1 Januari 2009, sedangkan untuk yang memasuki masa pensiun normal atau berhenti karena cacat atau berhenti karena cacat dalam menjalankan tugas atau berhenti meninggal dunia atau berhenti karena tewas atau berhenti karena uzur mulai 1 Februari 2009 diberikan MP yang akan ditetapkan oleh SEKAR dan TELKOM dengan referensi MP untuk karyawan yang diangkat sejak 20 April 1992 sampai dengan 1 Juni 2002.
 - (4) Bagi janda/duda dari karyawan yang meninggal dunia yang diangkat sebelum 20 April 1992 diberikan manfaat pensiun akan diberlakukan mulai 1 Februari 2009.
 - (5) Manfaat Pensiun adalah pembayaran berkala tiap bulan yang dibayarkan kepada Peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun, yang terdiri dari :
 - a. Manfaat Pensiun Normal Adalah Manfaat Pensiun yang diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja setelah mencapai Usia Pensiun Normal yang ditetapkan 56 tahun, dengan masa kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
 - b. Manfaat Pensiun Dipercepat Adalah Manfaat Pensiun yang diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja dalam usia sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya Usia Pensiun Normal, dengan masa kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
 - c. Manfaat Pensiun Cacat Adalah Manfaat Pensiun yang diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja karena dinyatakan cacat oleh Tim Penguji Kesehatan, dengan masa kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.
 - d. Manfaat Pensiun Ditunda Adalah Manfaat Pensiun yang diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia dipercepat dan telah mempunyai Masa Kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun.

- (6) Bagi karyawan yang meninggal dunia, ahli warisnya berhak mendapat tambahan 2 MP (dua kali Manfaat Pensiun).
- (7) Peraturan Dana Pensiun TELKOM dalam Perjanjian ini ditetapkan dalam Keputusan Direksi TELKOM yang disahkan oleh Menteri Keuangan RI.
- (8) Bagi karyawan yang diangkat sejak 1 Juli 2002 diberikan manfaat pensiun dari Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang pembayarannya melalui Perusahaan Asuransi Jiwa dengan penyelenggara yang ditentukan oleh TELKOM dan SEKAR.
- (9) Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (4), (5), (7) dan (9) Pasal ini diawasi secara bersama oleh TELKOM dan SEKAR.

5. Fasilitas Kebijakan Manfaat Pensiun

Kebijakan manfaat pensiun diatur dalam Pasal 35 yaitu:

Tanpa bermaksud mengurangi ketentuan lainnya dalam Perjanjian ini, TELKOM dan SEKAR sepakat untuk ditetapkannya kebijakan Manfaat Pensiun yakni bahwa kepada karyawan yang diangkat sebelum 1 Juli 2002 dan memasuki masa pensiun normal atau berhenti karena cacat atau berhenti karena cacat dalam menjalankan tugas atau berhenti karena meninggal dunia atau berhenti karena tewas atau berhenti karena uzur, mulai 3 Juni 2002 diberikan tambahan kenaikan Manfaat Pensiun sebesar 2 (dua) kali besaran perhitungan yang ada pada saat memasuki usia pensiun.

6. Fasilitas Keluarga Berencana

Fasilitas untuk keluarga berencana dimuat dalam Pasal 36

yaitu:

- (1) Untuk menunjang program pemerintah di bidang Keluarga Berencana, TELKOM memberikan pelayanan Keluarga Berencana bagi karyawan.
- (2) Pelayanan Keluarga Berencana diberikan dalam bentuk konsultasi, pemberian alat kontrasepsi dan kontrol dengan biaya ditanggung TELKOM.

7. Fasilitas Tabungan Wajib Perumahan

Pengaturan fasilitas tabungan wajib perumahan dimuat dalam

Pasal 37 yaitu :

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya penyediaan perumahan bagi karyawan yang memerlukan, dibentuk Tabungan Wajib Perumahan (TWP) melalui pemotongan gaji karyawan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara karyawan yang diwakili oleh SEKAR dengan TELKOM.
- (2) TWP dikelola oleh Koperasi SEKUNDER TELKOM (KOPTTEL) dan pengelolaannya wajib disampaikan kepada karyawan secara transparan dilaporkan secara periodik kepada TELKOM dan SEKAR.
- (3) TWP beserta jasanya dikembalikan oleh KOPTTEL kepada karyawan pada saat berhenti bekerja.

8. Fasilitas Usaha Koperasi

Fasilitas usaha koperasi diatur dalam Pasal 38 yaitu:

- (1) Dalam rangka peningkatan kesejahteraan karyawan, TELKOM dan SEKAR mengembangkan usaha bersama melalui pembentukan Koperasi Karyawan TELKOM dalam hal ini adalah Koperasi Pegawai TELKOM (KOPEGTEL).
- (2) TELKOM dan SEKAR berupaya meningkatkan peran serta koperasi dengan membentuk KOPTTEL sebagai Koperasi Sekunder yang beranggotakan seluruh KOPEGTEL.
- (3) TELKOM dan SEKAR sesuai dengan kemampuan yang ada, ikut membantu dan mendorong tumbuh dan berkembangnya Koperasi Karyawan.
- (4) Keanggotaan koperasi Karyawan bersifat sukarela, di lingkungan TELKOM karyawan hanya menjadi salah satu anggota KOPEGTEL.

9. Fasilitas Sumbangan Akibat Terkena Musibah

Pemberian fasilitas sumbangan akibat musibah dimuat dalam

Pasal 39 yaitu:

- (1) Kepada karyawan yang tempat tinggalnya terkena musibah diberikan bantuan yang besarnya ditetapkan oleh TELKOM.

- (2) Musibah sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini adalah :
 - a. Bencana alam dalam bentuk banjir, gunung meletus, gempa bumi, angin topan, tanah longsor, dan bencana alam lainnya;
 - b. Kejadian lainnya yang tidak disengaja dan tidak dapat dihindari dalam bentuk kebakaran, kerusuhan, meledaknya gudang amunisi, meledaknya tangki bahan bakar atau sebagai tindak lanjut kebijaksanaan Pemerintah dalam rangka perencanaan dan perbaikan lingkungan hidup.
- (3) Diluar musibah sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini, TELKOM memberikan sumbangan terhadap kerugian yang diderita oleh karyawan karena musibah pada saat melaksanakan tugas TELKOM bukan karena kelalaian atau kesengajaan yang dibuktikan dengan keterangan atau Berita Acara dari Tim yang dibentuk oleh Pimpinan TELKOM.

10. Fasilitas Sumbangan Kematian

Pemberian fasilitas sumbangan kematian diatur dalam Pasal

40 yaitu:

- (1) Untuk meringankan beban pensiunan/ mantan karyawan dan keluarganya, setiap Karyawan Tetap, dikenakan pemotongan atas gaji bulannya per bulan untuk sumbangan dana kematian kepada pensiunan/ mantan karyawan dan keluarganya yang meninggal dunia.
- (2) Pemotongan sumbangan dana kematian sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini tanpa membedakan tingkat karyawan yang bersangkutan dan selanjutnya dana yang terhimpun disetorkan kepada Yayasan Kesehatan Karyawan TELKOM (YAKES) atau pihak lain yang ditunjuk sebagai pengelola dana kematian yang penunjukannya dilakukan oleh TELKOM setelah disepakati oleh SEKAR.
- (3) Pengelolaan sumbangan kematian wajib dilaporkan oleh YAKES atau pihak lain yang ditunjuk, kepada TELKOM dan SEKAR secara periodik setiap 6 (enam) bulan.
- (4) Apabila karyawan, isteri/ suami karyawan atau anak karyawan yang masih dalam tanggungan karyawan meninggal dunia, di samping diberikan bantuan sebagaimana diatur dalam Pasal 41 Perjanjian ini, diberikan juga Sumbangan Kematian oleh TELKOM berupa:

- a. Peti Jenazah;
 - b. Kain Kafan;
 - c. Bantuan transportasi untuk pengantaran jenazah ke tempat asal dan tempat pemakaman;
 - d. Biaya penguburan atau bantuan biaya kremasi;
 - e. Uang dukacita
- (5) Besarnya sumbangan kematian sebagaimana dimaksud butir (4) a sampai dengan e akan ditetapkan lebih lanjut oleh TELKOM atas masukan dari SEKAR.

11. Fasilitas Bantuan Perkawinan Pertama

Fasilitas pemberian bantuan perkawinan pertama dimuat dalam Pasal 41 yaitu:

- (1) Bagi karyawan yang melaksanakan perkawinan pertama di luar tempat kedudukannya dalam Wilayah Perjalanan Dinas diberikan biaya perjalanan berupa transportasi pulang pergi ditambah uang harian selama 3 (tiga) hari sesuai dengan ketentuan TELKOM.
- (2) Bagi calon suami/ istri karyawan dapat diberikan biaya transport ke tempat kedudukan karyawan ditambah uang harian 3 (tiga) hari sesuai dengan ketentuan TELKOM.
- (3) Biaya perjalanan dinas sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2) Pasal ini diberikan secara lumpsum.

12. Fasilitas Bantuan Menghadiri Pemakaman dan Biaya

Mengantarkan Jenazah

Pemberian Bantuan Menghadiri Pemakaman dan Biaya

Mengantarkan Jenazah diatur dalam Pasal 42 yaitu:

- (1) Karyawan beserta 1 (satu) orang isteri/ suaminya disertai anak maksimal 3 (tiga) orang yang masih dalam tanggungan karyawan diberikan bantuan biaya untuk menghadiri pemakaman orang tua/ mertua atau anaknya dalam Wilayah Perjalanan Dinas (WPD), yang dibayarkan berdasarkan permohonan karyawan dalam kurun waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sesudah orang tua/ mertua atau anaknya meninggal dunia.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini diberikan sebesar biaya transport pulang pergi dari tempat kedudukan karyawan ke kota tempat pemakaman

ditambah uang harian 2 (dua) hari sesuai ketentuan TELKOM.

- (3) Sebagai perlakuan khusus kepada ahli waris yang sah (isteri/ suami dan maksimal 3 orang anak) yang masih berada dalam tanggungan TELKOM dari karyawan yang tewas dapat diberikan biaya perjalanan dinas untuk mengantarkan jenazah karyawan ke kota tempat karyawan yang bersangkutan dimakamkan (wilayah RI).
- (4) Biaya pengiriman jenazah karyawan, yang tewas sebagaimana dimaksud ayat (3) Pasal ini dibebankan kepada TELKOM.
- (5) Biaya perjalanan dinas sebagaimana dimaksud ayat (3) Pasal ini diberikan secara lumpsum sesuai ketentuan TELKOM.

13. Fasilitas Penghargaan

Pemberian Penghargaan bagi karyawan diatur dalam Pasal 43

yaitu:

- (1) Penghargaan adalah bentuk apresiasi yg diberikan kepada unit atau individu sebagai pengakuan atas prestasi dan kinerja yang secara riil telah dicapai sebagai upaya meningkatkan motivasi, produktivitas, performansi serta value perusahaan.
- (2) Penghargaan diberikan dalam bentuk penghargaan unit dan atau individu pada berbagai tingkatan, baik regional maupun nasional.
- (3) Jenis dan parameter penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini akan diatur dan ditetapkan lebih lanjut antara SEKAR dan TELKOM.
- (4) Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja bawahannya, para atasan langsung/Manajer Lini dapat memberikan penghargaan yang bersifat informal.

14. Fasilitas Jaminan Sosial

Pemberian jaminan sosial bagi karyawan diatur dalam Pasal

32 yaitu:

- (1) Dalam rangka menanggulangi resiko-resiko kerja dan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya

membantu meningkatkan produktivitas kerja, TELKOM mengikutsertakan Karyawan dalam program asuransi jaminan sosial tenaga kerja dan asuransi kecelakaan kerja lainnya.

- (2) TELKOM dan SEKAR sepakat untuk menetapkan iuran yang berkaitan dengan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ditanggung oleh Telkom.
- (3) Iuran dimaksud ayat (2) Pasal ini disetorkan langsung oleh TELKOM kepada pihak yang ditentukan oleh Undang-undang yang berlaku.

Berkaitan dengan jaminan sosial bagi karyawan, Telkom juga mengikutsertakan karyawan dalam program jaminan sosial lainnya. Dalam hal karyawan mendapatkan santunan yang nilainya tidak sebanding dengan kerugian yang dialami, maka Telkom menambah nilai kekurangan yang dialami oleh karyawan⁸¹.

2. Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan dan PT. Telkom

Secara keseluruhan pelaksanaan PKB mulai dari berlakunya PKB yang pertama sampai dengan PKB yang sekarang berlaku tidak mengalami banyak masalah dalam hal kuantitas masalah yang dihadapi baik oleh Manajemen Perusahaan, karyawan dan Sekar. Hal demikian dapat dimengerti karena dirasa bahwa produk PKB yang ada telah mencerminkan dari hasil kesepakatan bersama yang dirumuskan secara utuh dengan memperhatikan semua kepentingan⁸². Namun

⁸¹ Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 4 Februari 2009

⁸² Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 4 Februari 2009

demikian untuk beberapa hal yang menyangkut dengan kebijakan dari manajemen perusahaan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan juga penjatuhan sanksi disiplin oleh perusahaan karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seringkali menimbulkan masalah⁸³. Adapun masalah-masalah yang ada diantaranya yaitu:

1. Pembuatan atau penerbitan keputusan direksi yang menyangkut kesejahteraan karyawan dimana dalam penerbitan atau pembuatan draf tidak melibatkan Sekar. Sehingga pembuatan atau penerbitan keputusan hanya dilakukan oleh sepihak saja⁸⁴. Alasan pembuatan keputusan dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan Sekar adalah karena waktu mendesak dan anggaran yang banyak terserap⁸⁵. Jika menilik pada PKB yang ada berkaitan dengan hal tersebut, maka telah terjadi pelanggaran perjanjian dengan tidak dilaksanakannya ketentuan pasal dalam PKB. Hal demikian dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 5 ayat (3) yang menyatakan apabila dalam pengelolaan perusahaan, Telkom akan menetapkan kebijakan manajemen yang berdampak terhadap kesejahteraan karyawan, Telkom mengkoordinasikan terlebih dahulu dengan Sekar⁸⁶. Manajemen Telkom berpendapat bahwa pelanggaran terhadap Pasal 5 ayat (3) bukan handak menghilangkan peran

⁸³ Abi Mulantono, Ketua Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009

⁸⁴ Abi Mulantono, Ketua Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009

⁸⁵ Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 4 Februari 2009

⁸⁶ Joko Tribuwono, Sekretaris Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009.

Sekar dalam rangka menjalankan tugasnya. Karena pelanggaran tersebut terdapat alasan yang mendukung dimana Sekar kemudian dapat memakluminya⁸⁷.

2. Sering atau ada kalanya manajemen dalam penjatuhan sanksi disiplin terhadap karyawan tidak mengajak atau melibatkan Sekar. Maka karyawan tersebut tidak mendapatkan bantuan hukum dari Sekar guna membela kepentingan dan hak dari karyawan. Contoh penjatuhan sanksi disiplin oleh manajemen yaitu sanksi berat seperti penurunan pangkat atau dikeluarkan dari perusahaan⁸⁸.

Dari kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa peran dari Sekar tidak begitu berjalan. Walaupun peran tersebut nantinya juga dilakukan setelah terjadinya masalah yang dapat menciptakan perselisihan. Seharusnya Sekar tetap ditempatkan sebagai sebuah perwakilan yang mempunyai peran sangat penting yaitu⁸⁹:

Pertama, serikat pekerja mempunyai fungsi kanalisasi, yaitu fungsi menyalurkan aspirasi, saran, pandangan, keluhan bahkan tuntutan masing-masing pekerja kepada pengusaha. Dan sebaliknya, serikat pekerja berfungsi sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada para pekerja.

Kedua, dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani

⁸⁷ Tatang Sumirat, Manager Industrial HRD Devisi Regional IV, wawancara tanggal 4 Februari 2009

⁸⁸ Joko Tribuwono, Sekretaris Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009.

⁸⁹ www.ab-fisip-upnyk.com

masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam mengakomodasikan saran-saran mereka, serta untuk membina para pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja.

Ketiga, penyampaian saran dari pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah dari pimpinan kepada para pekerja, akan lebih efektif melalui serikat pekerja, karena serikat pekerja sendiri dapat menseleksi jenis tuntutan pekerja yang realistis dan logis, serta menyampaikan tuntutan tersebut dalam bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh pimpinan perusahaan.

Keempat, dalam manajemen modern yang menekankan pendekatan hubungan antar manusia (*human relation approach*), diakui bahwa hubungan non formal dan semi formal lebih efektif daripada atau sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal. Dalam hal ini serikat pekerja dapat berfungsi sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan semi formal.

Kelima, sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasikan seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan penuh semangat.

Keenam, serikat pekerja yang berfungsi dengan baik, akan menghindari masuknya anasir-anasir luar yang dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan ketenangan bekerja.

Sehingga dengan tetap diperhatikannya keberadaan Sekar oleh Manajemen Telkom tentunya akan dapat meminimalisir perselisihan yang dapat terjadi didalam perusahaan.

Faktor dari luar perusahaan yang juga dapat mempengaruhi hubungan kerja yang berdampak pada berlakunya PKB yaitu adanya rasa sungkan dari pihak manajemen terhadap menteri dan dirjen. Hal ini terjadi pada saat perjuangan penolakan kode akses SLJJ. Dimana Sekar tidak takut persaingan akan tetapi kebijakan yang dikeluarkan regulator Badan Regulator Telkom Indonesia (BRTI) merugikan sekali telkom, dikarenakan telkom sudah bersusah payah membangun jaringan kabel dan pelanggan sedangkan kompetitor (indosat) tidak diwajibkan membangun jaringan. Namun target yang diberikan indosat untuk bangun jaringan tidak tercapai dan tidak dilanjutkan. Sehingga kebijakan tersebut berdampak indosat akan mendompleng pelanggan dan jaringan yang sudah dirintis telkom sehingga jika ada gangguan telpon telkom yang memperbaiki dan mengeluarkan biaya sedangkan indosat yang menikmati jasa pulsa. Harapan sekar indosat bersaing membangun jaringan dan pelanggan secara fear. Akibatnya sekar dan manajemen kontradiksi kurang harmonis karena perjuangan Sekar kurang mendapat dukungan⁹⁰.

⁹⁰ Joko Tribuwono, Sekretaris Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009.

3. Upaya-Upaya Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan dan PT. Telkom.Tbk

Upaya yang telah dilakukan oleh Sekar dan Manajemen perusahaan diantaranya adalah:

- a. Wujud dari peran yang dilakukan oleh Sekar berkaitan dengan masalah yang muncul dengan adanya keputusan manajemen yang berakibat terhadap kesejahteraan karyawan yaitu melakukan peringatan atau somasi kepada BOD (Board Of Director). Dari somasi atau peringatan yang dilakukan oleh Sekar tersebut BOD menyambut positif langkah yang diambil oleh Sekar dalam menjalankan fungsi dan perannya. Dimana kemudian Sekar dan BOD duduk bersama dalam forum bipartit dan melakukan pembicaraan bersama untuk mengoreksi keputusan atau kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh manajemen. Untuk kebijakan atau keputusan yang sudah dikeluarkan oleh manajemen telkom selama ini tidak pernah dilakukan pembatalan. Namun dilakukan koreksi dengan jalan dilakukan revisi berkaitan dengan substansi dari keputusan atau kebijakan yang merugikan karyawan. Bila menurut pertimbangan kebijakan tersebut sudah sesuai dengan keadaan perusahaan maka Sekar tidak terlalu memaksakan kehendak. Keadaan perusahaan yang dapat menjadi pertimbangan misalnya kenaikan harga ataupun krisis yang tidak memungkinkan

perusahaan untuk memenuhi tuntutan dari Sekar. Kemudian dalam pertemuan bipartit tersebut dibuatkan Minuta of Meeting atau Berita Acara yang akan dilampirkan dalam keputusan direksi tersebut⁹¹.

b. Sekar memberikan bantuan yaitu:

Langkah yang diambil Sekar dalam menyikapi penjatuhan sanksi disiplin oleh manajemen kepada karyawan yaitu⁹²:

- a. Menanyakan kepada pegawai yang bersangkutan perihal penjatuhan sanksi disiplin yang diterima. Pertanyaan yang diajukan Sekar yaitu mengenai kasus posisi yang terjadi berkaitan dengan penjatuhan sanksi disiplin tersebut. Kemudian apakah merasa keberatan atau tidak terhadap keputusan penjatuhan sanksi tersebut.
- b. Apabila dari jawaban atas penjatuhan sanksi adalah keberatan, maka Sekar melakukan upaya yaitu menyurati kepada manajemen (HRD) untuk pendampingan advokasi lanjutan. Hal ini dilakukan karena kemungkinan karyawan tersebut tidak mau didampingi oleh Sekar dalam advokasinya yang mana disebabkan karena faktor prestise. Sehingga dengan kata lain bahwa peran Sekar dalam memberikan bantuan terhadap karyawan yang bersangkutan juga

⁹¹ Joko Tribuwono, Sekretaris Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009.

⁹² Joko Tribuwono, Sekretaris Dewan Pimpinan Wilayah Sekar IV, wawancara tanggal 6 Februari 2009.

tergantung dari keputusan apakah menerima bantuan dari Sekar atau tidak.

Jika dilihat keefektivan dari Pelaksanaan PKB di PT. Telkom. Tbk Devisi Regional IV sebagai sarana mengatur hubungan kerja, maka sesuai pandangan dari Purnandi Purbacaraka bahwa unsur manusia adalah paling berpengaruh karena mengingat manusia sebagai pembuat dan pelaksana dari peraturan tersebut. Dalam pembuatan dan pelaksanaan PKB tersebut yang paling menentukan dapat terlaksananya PKB secara efektif adalah Sekar, karyawan dan manajemen. Dari sisi peraturan, PKB sudah dapat menjadi acuan dan pedoman bagi hubungan kerja yang ada karena dibuat secara sah. Kemudian jika ditinjau dari sikap mental para pihak yang melaksanakan PKB cenderung dapat tidak berjalan efektif karena banyak dipengaruhi oleh kondisi dari luar maupun dari dalam karyawan. Kondisi dari dalam yang memicu pelaksanaan PKB yaitu tuntutan pribadi yang mengakibatkan adanya pelanggaran disiplin dalam perusahaan. Sedangkan faktor dari luar yang dapat mengganggu terlaksananya PKB adalah kondisi ekonomi maupun kebijakan pemerintah pusat yang berdampak memburuknya hubungan antara Sekar dengan Manajemen.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan paparan pada bab-bab sebelumnya dan penelitian di lapangan, telah berhasil diperoleh data dan informasi yang menggambarkan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Karyawan dengan Manajemen perusahaan PT. Telkom.Tbk Divisi Regional IV Semarang. Maka dari paparan tersebut diatas ditarik beberapa kesimpulan dan saran yaitu:

1. Kesimpulan

- a. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom.Tbk Divisi Regional IV Semarang mulai dari PKB yang pertama kali berlaku sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan, Sekar dan manajemen perusahaan.
- b. Kendala-Kendala yang menjadi masalah tersebut yaitu tidak adanya koordinasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dengan Sekar dalam menentukan kebijakan yang berdampak kepada kesejahteraan karyawan dan juga penjatuhan sanksi disiplin kepada karyawan dikarenakan adanya pelanggaran disiplin oleh karyawan.

c. Terhadap masalah-masalah yang muncul selama ini cukup diselesaikan melalui forum bipartit. Dimana dalam forum bipartit ini Sekar dalam menjalankan peran dan fungsinya untuk membela kepentingan karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi diluar perusahaan seperti kondisi ekonomi dan juga krisis yang mengakibatkan menerima kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan.

2. Saran

Pelaksanaan peran dan fungsi Sekar dalam Perjanjian Kerja Bersama harusnya tetap diperhatikan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang menyangkut keberadaan karyawan. Karena dengan keterlibatan Sekar sejak awal dalam menentukan kebijakan yang menyangkut karyawan melalui peran dan fungsi sekara dapat mencegah bagi adanya perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Asikin, Zainal, dkk, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Asyhadie, Zaeni, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Djumialdji, F.X & Wiwoho Soejono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.

Halim, A Ridwan & Sri Subiandini Gultom, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jaya, Nyoman Serikat Putra, 2007, *Politik Hukum*, Semarang: Badan Penyediaan Bahan Kuliah Program Magister Kenotariatan Undip.

Kartosapoetra, Rience G. Widyaningsih, 1982 *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.

Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Miru, Ahmadi, 2007, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.

Moleong, Lexy J, 1988, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Resdakarya, Bandung.

Muhammad, Abdulkadir, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaya, 2002 *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nurcholis, Hanif, 2005, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta.

Sari, Happy Budyana, 2006, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, Undip Semarang.

Soepomo, Imam, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cetakan ketujuh, Djambatan, Jakarta.

-----, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kesepuluh, Djambatan, Jakarta.

Soemitro, Ronny Hanitijo, 1994, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, cetakan kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.

....., 1983, *Metodologi Penelitian Hukum*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 1985, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Remaja Karya, Bandung.

S. Imran, 2007, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian*. Artikel Hukum Perdata, www.legalitas.org.

Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.

Sukartini, Sri, 2003, *Efektivitas Kebijakan Wajib Pajak Dan Intensifikasi Pajak di Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*, skripsi, FH UKSW, Salatiga.

Widodo, Hartono & Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, Slamet, 2006, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Semarang*, tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

Peraturan Perundangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 *Tentang Badan Usaha Milik Negara.*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 *Tentang Perlindungan Upah*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 *Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 *Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-67/Men/IV/2004 *Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-102/Men/VI/2004 *Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor Kep-231/Men/2003 *Tentang Tata Cara
Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor Kep-49/Men/2004 *Tentang Ketentuan Struktur
Dan Skala Upah*

Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan Perusahaan
Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia.Tbk
Dengan Perusahaan Perseroan (Persero) PT.
Telekomunikasi Indonesia.Tbk Nomor PKB 130
/ORG/DPP-SEKAR/2006 Nomor TEL 289/PS000/UTA-
00/2006 Periode Tahun 2006-2008.

Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telkom, Tbk
Nomor: KD 13/PS150/CTG-10/2006 *Tentang Organisasi
Devisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY.*

Media Internet

Arhas, Marwan, *Pemutusan Hubungan Kerja*, www.library-usu.ac.id

Budiarti, Indah, 2008, *Perjanjian Kerja Bersama*, revised edition,
www.psiapyouthnetwork.org

Muhaimin, *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja
Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi
Pada PT. Primarondo Asia Infrastuktur.Tbk di Bandung*,
www.psikologi-binadarma.ac.id

Situmorang, Basani, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan
Pemutusan Hubungan Kerja*, www.geocities.com

www.ab-fisip-upnyk.com, *Hubungan Industrial*

www.jasindo.co.id, *Pedoman Etika Bisnis Dan Etika Kerja (Code Of
Conduct) PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*.

www.sekarindo.org, *Selayang Pandang Tentang Perjanjian Kerja
Bersama*.

www.suaramerdeka.com, *Buy Out MGTI Segera Diselesaikan*, Semarang,
2 September 2003

Dokumen Sekar PT. Telkom, *Naskah Sejarah Sekar Telkom: Tujuh Tahun
Sekar Telkom, Tujuh Tahun Pengabdian*, DPP Sekar
Telkom, Bandung, 2007