

BAB III

TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.²

1. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat,

¹Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta : 2007.

dansebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³ Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang beerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atasjasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh/pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja/buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja.

2. Pekerja/Buruh Perempuan

Dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) menyebutkan bahwa:

- 1) *Pekerja/buruh perempuan diberi keringanan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.*
- 2) *Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan*

³ Darza Z. A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Delima Baru, 2000), h 114

keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

3) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:*

a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4) *Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.*

5) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan secara medis juga lebih lemah dari laki-laki, sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan mendapatkan fasilitas kemudahan.

3. Pekerja/Buruh Anak

Anak dalam hukum ketenagakerjaan ada setiap orang yang berumur di bawah 18 (deapan belas) tahun. Para pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak sesuai bunyi Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anaka dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya.

4. Pekerja/Buruh Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilaayah Indonesia. Setiap pemberi

kerja yang akan memperkerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki izin tertulis dari instansi berwenang di bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu.

5. Pengusaha

Pengusaha adalah :⁴

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

6. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 dimana terdapat sebuah wadah perkumpulan organisasi pengusaha yang disebut dengan KADIN (Kamar Dagang Industri). Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja yang sama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masaah-masalah

⁴ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka 3

sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan dan dibentuk pada tanggal 1 Mei 1968.

7. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta meindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh diperusahaan atau di beberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan,

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikatburuh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi serikat pekerja/serikat butuh adalah:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis,dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Serikatpekerja/serikat buruhdibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh (tingkat lokal/kabupaten/kota).
- b. Federasi serikatpekerja/serikat buruh yang dibentuk oleh sekurang-kurang 5 (lima) Serikatpekerja/serikat buruh (tingkat propinsi).
- c. Konfederasi Serikatpekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat buruh (tingkat nasional).

8. Pemerintah

Pemerintah berkewajiban untuk memastikan roda perekonomian nasional berjalan dengan tertib dan lancar. Untuk itu pemerintah harus memastikan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi semua yang terlibat di dalamnya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan dengan adil diperlukancampurtangan pemerintah melalui instansi/departmen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang disebut dengan

Departemen Tenaga Kerja ditingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja ditingkat daerah.

B. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*. Dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian kerja dengan menerima upah.⁵ Sedangkan menurut Prof. R. Imam Soepomo yang di kutip oleh Djumadi pengertian Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Terlihat dalam perumusan pengertian Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata dinilai kurang adil, karena dalam pengertiannya hanya disebutkan tentang adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula dibawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh/pekerja. Sebaliknya, pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berusaha pula memerintah

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006, h. 30

kepada orang lain, adalah pihak majikan/pengusaha. Selanjutnya rumusan pengertian perjanjian kerja menurut Prof. R. M. Iman Soepomo menyatakan bahwa sipemburuh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak majikan/pengusaha mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan buruh serta berkewajiban untuk membayar upah.

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.⁶

Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yaitu perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutu, pekerjaan yang dapat dilakukan buruh/pekerja, ada pekerjaan biasa dan pekerjaan dengan keahlian khusus. Pekerjaan bisa diwakilkan dengan pihak ketiga, namun dengan izin majikan/pengusaha yang bersangkutan

Unsur kedua adalah perintah, pengusaha/majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah/petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Namun perintah atau petunjuk disini tidak hanya ditujukan untuk melakukan pekerjaan saja, melainkan juga perintah atau petunjuk untuk

⁶ Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta 2008, h. 3

menaati peraturan dan tata tertib perusahaan perintah atau petunjuk kepada orang yang menggantikan pekerjaan. Dalam Pasal 1603b KUH Perdata disebutkan bahwa : *“Buruh wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh/atas nama majikan dalam batas-batas perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan”*.

Unsur ketiga yaitu upah. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut surat perjanjian, peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerjanya sendiri maupun keluarganya.

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan dan perumusan tentang hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka di pihak lainnya adalah merupakan kewajiban

Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam

kewajiban si majikan. Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :⁷

a. Hak-hak Pekerja

1. Upah

Upah merupakan peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan upah dapat dikatakan merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.⁸

Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dijelaskan lagi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak adadlah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dai hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan dan minuman, sandang, peruumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pengupahan diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, antara lain :

⁷ Djumadi, *opcit.* h.1

⁸ Lalu Husni. *Opcit.* H. 108

- 1) Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dalam berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan haktu istirahat bekerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan/pehitungan pajak penghasilan.
- 2) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).
- 3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (pasal 90 ayat (1)).
- 4) Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat (1)). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali bila bersangkutan tidak melakukan kerja bukan karena kesalahannya.⁹

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

⁹ Penjelasan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami, istri, anak, menantu, mertua atau orang tua dan anggota keluarganya dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya sedang melakukan kewajiban terhadap negara.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari dari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dan perusahaan.
- j. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut:

- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.
 - b) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.
 - c) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
 - d) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 5) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam pasal 94.

b. Kewajiban-kewajiban dari Pihak Pekerja

Didalam Peraturan Perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja/buruh, ketentuannya bisa dilihat dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, 1603d KUH Perdata.

1. Pasal 1603 KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

2. Pasal 1603a KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak boleh ia, selain dengan izin simajikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan orang ketiga.”
3. Pasal 1603b KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”
4. Pasal 1603c KUH Perdata: “Si buruh yang bertinggal pada si majikan, harus bertingkah laku tertibnya rumah.”
5. Pasal 1603d KUH Perdata: “Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik.”

Dari penjelasan pasal-pasal diatas dapat diambil kesimpulan kewajiban para pihak adalah sebagai berikut :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan
2. Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda
4. Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan:

a. Kewajiban untuk membayar upah tepat pada waktunya.

Dalam hubungan kerja, kewajiban utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Sebagaimana dimaksud dalam pasal 1602 KUH Perdata yang berbunyi: *“Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan.”*

b. Kewajiban untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu.

Majikan harus bijaksana dalam bertindak :

1. Apa yang sebenarnya berdasarkan pada ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya
2. Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

c. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan.

Dalam Pasal 1602v KUHP Perdata jo Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang istirahat tahunan si buruh, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa di berikan secara teratur dan pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

d. Kewajiban mengurus pengobatan dan perawatan.

Dalam Pasal 1602x KUH Perdata, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus pengobatan dan perawatan, jika si pekerja bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Namun apabila timbulnya sakit atau kecelakaan di akibatkan karena perbuatan buruh yang disengaja atau perbuatan asusila, maka biaya perawatan dan pengobatan tidak menjadi tanggung jawab majikan.

e. Kewajiban memberikan surat keterangan.

Dalam Pasal 1602a KUH Perdata ayat 1 dan 2 antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan si majikan. Di dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si buruh dan majikan. Sehingga buruh dapat mempergunakan surat keterangan tersebut sebagai modal utama memasuki dunia yang baru.

f. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja pria dan wanita. Mereka menuntut peraturan yang sama, upah yang sama, mendapatkan kesempatan kerja yang sama, upah yang sama, kesempatan pendidikan yang sama maupun hak-hak lainnya. Namun

pada kenyataannya ada hal-hal tertentu yang di asasi, yang memang sifatnya harus dibedakan.

4. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja/serikat buuh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁰ Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama ini adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun.

Perjanjian Kerja Bersama ini adalah perjanjian tertulis sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja yang diakhiri dengan penandatanganan oleh pengusaha, kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi dengan pihak lain oleh perwakilan organisasi pengusaha disatu pihak dan pihak lain oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan pekerja dari pekerja yang telah disahkan melalui peraturan dan hukum nasional (ILO Recommendation. 91 Paragraf 2).

Perjanjian kerja bersama mengikat pihak-pihak yang bertanda tangan didalamnya dan secara otomatis peraturan perusahaan tidak berlaku lagi dengan adanya perjanjian kerja bersama, kecuali nilai dari peraturan perusahaan tersebut lebih tinggi daripada yang tecantum didalam perjanjian kerja sama (ILO Recommendation. 91 Paragraf (1), (2) dan (3)).

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 21

Tujuan dari perjanjian kerja bersama adalah :

- a. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja ;
- b. Mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja ;
- c. Mengatur hubungan antara pengusaha dan organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.

Perjanjian kerja ini akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela (*the principle of good faith and foluntary bargaining*). Prinsip niat baik dan sukarela berarti bahwa :

1. Pengakuan atas perwakilan organisasi;
2. Terbangun dan terpeliharanya hubungan kepercayaan kedua belah pihak untuk pencapaian negosiasi yang konstruktif dan sungguh-sungguh;
3. Penundaan yang tidak pada tempatnya dalam penyelenggaraan negosiasi dapat dihindari;
4. Kedua belah pihak memahami bahwa perjanjian tersebut mengikat;
5. Serikat pekerja/organisasi pekerja dapat memilih sendiri perwakilannya dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tanpa ada intervensi dari pihak-pihak yang berwenang, pemerintah atau dibawah kontrol dari pengusaha atau oraganisasi pengusaha.