S
344.01
Kar
e
2007

EKSISTENSI PERATURAN PERUSAHAAN BAGI PEKERJA DI LUAR SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PERPUSTAKAAN

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

OKTAVIANI DWI KARLINA

02033100111

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2007

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	**: Oktaviani Dwi Karlina**
NIM	**: 02033100111**
Program Studi	**: Ilmu Hukum**
Program Kekhususan	**: Studi Hukum dan Bisnis**
Judul Skripsi	**: Eksistensi Peraturan Perusahaan Bagi Pekerja di Luar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh**

Inderalaya, Juni 2007

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama	**Pembimbing Pembantu**
H.Zulkarnain Ibrahim SH.,M.Hum	**SriTuratmiyah SH.,M.Hum**
NIP. 131 639 379	**NIP. 132 008 694**

Telah diuji dan lulus pada,

Hari : Rabu

Tanggal : 16 Mei 2007

TIM PENGUJI

1. Ketua : H. Gustam Idris SH.,M.Hum ( )

2. Sekretaris : Annalisa Y.,SH.,M.Hum ( )

3. Anggota : Mohjan SH.,M.Hum ( )

4. Anggota : H.Zulkarnain Ibrahim SH.,M.Hum ( )

Inderalaya, Juni 2007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

H.M.Rasyid Ariman SH.,M.H.

NIP. 130 640 256

Motto:

" Dan mintalah pertolongan (kepada Allah SWT) dengan sabar dan shalat. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu " (Al Baqarah : 45)

" Jadilah kalian mata air ilmu, lampu petunjuk, penjaga rumah, pelita di malam hari, kalbu-kalbu baru, dan pakaian-pakaian usang yang dikenal di langit dan asing bagi penduduk bumi " (Dari Sahabat Ibnu Mas'ud r.a.)

" Seandainya kebenaran dan kenyataan dapat berbicara, maka mereka akan menyampaikannya pada waktu dengan segala pembuktiannya, bukan kepada manusia yang penuh tipu daya " (Oktaviani Dwi Karlina)

Ku persembahkan untuk :

- **Robku, Allah SWT**
- **Mbah & Inyik**
- **Kakakku Yulia Kristiani.,SE**
- **Orangtuaku**
- **Teman-temanku tercinta**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah dipanjatkan atas kehadirat Allah SWT karena atas ridho, rahmat serta hidayah-Nya, skripsi yang berjudul " **Exsistensi Peraturan Perusahaan bagi Pekerja di Luar Serikat Pekerja / Serikat Buruh**" dapat diselesaikan.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan. Hal ini karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Inderalaya, Juni 2007

Oktaviani Dwi Karlina

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari segala dukungan, bantuan, petunjuk, dan peran serta dalam bentuk apapun dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bpk. H.M. Rasyid Ariman SH.,MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
2. Ibu Sri Turatmiyah SH.,MHum selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum, sekaligus sebagai Pembimbing II Skripsi
3. Ibu Arfiana Novera S.H.,M.Hum.,selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
4. Bpk. Ahmaturrahman SH.,Mhum selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Pembimbing Akademik
5. Bpk.Fahmi Yousmar AR.SH.,MS selaku Pembimbing Akademik
6. Bpk.M. Fikri Salman S.H. selaku Ketua Bagian Studi Hukum dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
7. Bpk. H.Zulkarnain Ibrahim SH.,Mhum, selaku Pembimbing I skripsi
8. Bapak dan Ibu dosen penguji, segenap dosen pengajar, staff, serta karyawan dan karyawati di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
9. Bpk. Bastiar Telaumbanua selaku Humas PT.Jasa Raharja (Persero) dan Bpk. M.P.Nasution selaku Wakil Sekertaris SPSI Palembang
10. Mbah Kakung dan Mbah Putri di Cilacap yang telah merawat, mengasuh, mendidik,dan membesarkanku dengan sabar, penuh perhatian, pengertian dan ketulusan.

11. Inyik Firdaus Hasan yang telah memberi banyak bantuan dan pengorbanannya selama aku kuliah.
12. Kakakku Yulia Kristiani (The Source of Power in My Life) yang paling bisa mengerti semua tentang aku. Terima kasih banyak atas semua yang sudah diberikan. I love u my sister...
13. Kedua orang tuaku dan seluruh keluarga besarku
14. Teman-teman terbaik yang selalu ada untukku dalam suka dan duka selama ini : Evy, Mariska, Priska, Novi, Yosepin, Andi Mirnasari yang telah memberi warna, keceriaan, kebahagiaan, support dan doa tanpa henti untukku. Terimakasih atas semua perhatian, dukungan, masukan dan kebersamaannya selama ini.
15. Buat Agus "wawan" Setiawan yang meski jauh di Jogja tapi perhatian, support n doanya selalu ada untukku. Thanks ya...
16. Sahabatku : Dian PS, Rindi, Mutia n Agus, Sandi, Debby F, Rina AR, Jekson, Herlina,Vici, Lamtiur, serta teman-teman PLKH Kelas B (Kls B is the best) dan seluruh angkatan 2003 yang tidak dapat disebut satu per satu.
17. Dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum dan masyarakat luas pada umumnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Metode Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja antara Pihak Buruh dan Majikan	
1. Hubungan Kerja Pada Umumnya.....	17
2. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja.....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan	
1. Terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama	24
2. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama	28
a. Serikat Pekerja / Serikat Buruh	28
b. Pengusaha / Majikan	40

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
No. DAFTAR: 070757
TANGGAL : 29 JUN 2007

3. Pengertian Peraturan Perusahaan 41
a. Isi Peraturan Perusahaan 43
b. Syarat-syarat dalam Peraturan Perusahaan 43
4. Perbedaan Perjanjian Kerja Bersama
dengan Peraturan Perusahaan 45
C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja dan *Outsourcing*
1. Perjanjian Kerja 45
a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 45
b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) 47
2. Pengertian *Outsourcing* 48
3. Ketentuan Mengenai *Outsourcing* 52

BAB III EXSISTENSI PERATURAN PERUSAHAAN BAGI PEKERJA DILUAR SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
A. Exsistensi Peraturan Perusahaan yang Memiliki
Perjanjian Kerja Bersama 57
B. Faktor yang Menyebabkan Perjanjian Kerja Bersama
Memiliki Kedudukan Lebih Tinggi daripada
Peraturan Perusahaan 67
C. Keanggotaan Serikat Pekerja/serikat buruh
Bagi tenaga kerja *outsourcing* 70

BAB IV PENUTUP
A. Kesimpulan 79
B. Saran 81

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda, yang terdiri dari kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Kebutuhan hidup tersebut merupakan tuntutan yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup tersebut seseorang memiliki cara-cara yang berbeda-beda. Telah menjadi kodratnya bahwa manusia harus senantiasa berusaha dan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk dirinya sendiri maupun anggota keluarganya.

Pengertian-pengertian dasar yang menjadi ciri dari sistem hukum antara lain adalah subyek hukum. Menurut Purnadi Purbacaraka dan Soejono Soekanto subyek hukum adalah:[1]

1. Pribadi Kodrati yakni manusia dari saat lahir hingga meninggal
2. Pribadi Hukum yakni setiap pendukung hak dan kewajiban yang merupakan personifikasi kelompok (Negara dan PT) atau harta kekayaan (Yayasan)
3. Pejabat atau tokoh yakni suatu *Bundle of Roles* atau rangkuman peranan (hak dan kewajiban)yang boleh ataupun harus dilaksanakan oleh pemegang peranan biasanya pribadi kodrati.

---

[1] Purnadi Purbacaraka dan Soejono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Alumni, Bandung, 1982,hlm. 50-51

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa dengan menerima upah atau gaji baik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri maupun keluarga disebut dengan tenaga kerja / buruh. Dengan bekerja, maka seseorang akan mendapatkan hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam setiap pekerjaan, diperlukan adanya kerjasama yang baik antara pihak buruh dengan manajemen perusahaan. Kerjasama yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis antara buruh dan majikan. Solidaritas dan rasa kepedulian yang tinggi antara pihak buruh dan pihak perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang kemajuan bersama. Hukum Perburuhan memiliki peranan yang penting untuk mengatur hubungan antara pihak Perusahaan atau majikan dengan pihak buruh.

Hukum Perburuhan merupakan "Peraturan-peraturan hukum yang mengatur perihal hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh maupun pihak majikan".[2] Hukum Perburuhan menghendaki adanya keadilan sosial yang seimbang antara kepentingan Perusahaan dalam hal ini majikan dan kepentingan buruh.

---

[2] A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab,* Ghalia Indonesia, Jakarta,1983,hlm.9

Selama segala sesuatu mengenai hubungan kerja antara Perusahaan atau majikan dengan buruh itu diserahkan kepada kebijakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka sulit dicapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang kurang memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dalam hukum perburuhan. Oleh karena itu, pemerintah baik dengan bantuan maupun tanpa bantuan organisasi buruh membuat peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah.

Seorang buruh yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu harus patuh pada peraturan-peraturan yang diterapkan oleh pihak perusahaan tersebut. Kesanggupan para buruh untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan tempat ia bekerja telah tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati pada saat memulai pekerjaan tersebut.

Perjanjian kerja menurut Ketentaun Pasal 1601a KUHPerdata adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan atau perusahaan di satu pihak dan buruh di pihak lain, dengan ketentuan bahwa : [3]

a. Buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan atau perusahaan
b. Majikan atau perusahaan yang bersangkutan mengikatkan diri pula untuk memberikan imbalan kerja (berupa gaji, fasilitas, dsb) dalam jumlah tertentus serta pada waktu–waktu yang tertentu pula.

---

[3] *Ibid.*,hlm 22

Dalam suatu Perjanjian Kerja terdapat 4 unsur pokok yang harus dipenuhi yaitu:[4]

1. Melakukan pekerjaan tertentu

   Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan izin majikan seorang pekerja dapat menyuruh orang lain.

2. Waktu tertentu

   Adanya waktu yang dimaksudkan yaitu dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk perjanjian kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan

3. Di bawah 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. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lain misalnya hubungan dokter dan pasien.

4. Upah

   Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang buruh bekerja pada

---

[4] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Gravindo, Jakarta, 2003,hlm 41

pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Sedangkan menurut F.X. Djumialdji, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah " Suatu perjanjian yang terdiri dari pihak buruh yang mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak yang lain untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah".[5]

Perjanjian Kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang dikenal dengan peraturan perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki minimal 10 (sepuluh) orang buruh maka menurut Undang-undang No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan diwajibkan untuk membuat peraturan perusahaan.

Perjanjian Kerja yang dibuat secara lengkap harus memuat antara lain:[6]

1. Nama dan alamat Pengusaha atau perusahaan
2. Nama, alamat, umur, dan jenis kelamin tenaga kerja
3. Jabatan atau macam pekerjaan
4. Syarat-syarat kerja yang di dalamnya terdapat antara lain: adanya pengakuan terhadap organisasi pekerja atau serikat pekerja, fasilitas yang diberikan,

---

[5] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta,1992, hlm.17

[6] Sendjun.H.Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990,hlm.68

jaminan sosial, sistem upah yang diberikan, perselisihan hubungan industrial, dan sebagainya.

5. Hak dan kewajiban tenaga kerja
6. Hak dan kewajiban Perusahaan
7. Tempat atau lokasi pekerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja tersebut.

Para pihak yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut harus mematuhi isi dari perjanjian kerja tersebut. Pada dasarnya semua pihak secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya perusahaan. Akan tetapi sering terdapat pandangan yang keliru mengenai perusahaan yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau para pemilik modal yang bersangkutan.

Pandangan yang keliru tersebut terjadi disebabkan adanya dua kemungkinan. Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri, yaitu dengan terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat. Kemungkinan kedua dapat timbul sebagai akibat purbasangka karyawan yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian kepada karyawan terlalu sedikit.[7]

---

[7] Payaman J.Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta,1985,hlm 120

Pengusaha memiliki kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Karena tanggung jawab morilnya sebagai pemimpin yang merupakan sumber penghidupan serta untuk mencapai keuntungan yang setara dengan modal yang ditanamkan. Akan tetapi karyawan atau pekerja juga memiliki kepentingan yang sama atas perusahaan yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupannya.

Di satu pihak, perusahaan merupakan kesempatan dan tempat untuk berkarya serta berbakti bagi setiap karyawan, di pihak lain sebuah perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan penghidupan. Oleh karena itu, bila karena sesuatu hal sebuah perusahaan terpaksa harus ditutup, maka bukan hanya pengusaha yang kehilangan modalnya tetapi seluruh karyawan juga akan kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilan.

Atas dorongan adanya kepentingan yang sama antara pengusaha dan karyawan(buruh) tersebut dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam proses produksi, maka timbullah hubungan antara pengusaha dan karyawan atau serikat buruh. Hubungan tersebut dinamakan Hubungan Industrial atau *Industrial Relations.* Yang merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa dalam suatu perusahaan. Hubungan tersebut mempunyai unsur-unsur antara lain:

a. Pengusaha,

b. Pekerja atau buruh,

c. Pemerintah

harus mengizinkan jika para buruhnya ingin membentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Pembentukan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh tersebut harus berdasarkan kesepakatan dari sebagian besar buruh atau tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Keberadaan Serikat Buruh dalam suatu perusahaan memungkinkan dibuatnya suatu perjanjian antara Serikat Buruh dan majikan yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama. Setiap buruh yang menjadi anggota dari Serikat Pekerja atau Serikat Buruh tersebut harus tunduk pada Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati.

Peraturan Perusahaan yang telah ada sebelum dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dikesampingkan pemberlakuannya, karena Perjanjian Kerja Bersama memiliki derajat atau kedudukan yang lebih tinggi. Sehingga majikan dan buruh yang terikat oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) wajib melaksanakan perjanjian itu sebaik-baiknya . Isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut harus disampaikan kepada semua anggota-anggotanya. Agar seluruh pihak yang terlibat mematuhinya.

Adanya Perjanjian Kerja Bersama tersebut, mengakibatkan peraturan perusahaan yang telah ada dapat dikesampingkan pemberlakuannya. Perjanjian Kerja Bersama memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada peraturan perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan begitu juga sebaliknya.

Perjanjian Kerja Bersama yang disepakati melalui perundingan dan musyawarah sangat bermanfaat bagi kedua pihak yaitu buruh dan pengusaha.

Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya bersangkutan dengan hubungan kerja melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja.[8] Sebuah Perusahaan memiliki arti penting bagi pemerintah dan masyarakat. Betapapun kecilnya sebuah perusahaan, merupakan bagian dari kekuatan ekonomi nasional yang menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Perusahaan menjadi salah satu sumber dan sarana yang efektif bagi Pemerintah untuk menjalankan kebijaksanaan pembagian pendapatan nasional. Oleh karena itu, pada dasarnya Pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Bentuk tanggung jawab pemerintah tersebut antara lain dengan mengeluarkan Peraturan Perundang-Undangan, kebijaksanaan fiskal, kebijaksanaan moneter, kebijaksanaan produksi dan distribusi dan lain-lain untuk mengendalikan perusahaan, mengawasi dan melindungi, menyediakan fasilitas, menciptakan kondisi – kondisi yang mendorong pertumbuhan bagi perusahaan serta menciptakan perdamaian kerja dalam perusahaan.

Setiap Perusahaan yang telah memiliki minimal 10 (sepuluh) orang buruh, maka menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan membuat peraturan perusahaan. Pihak perusahaan juga

---

[8] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 5

Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama, buruh melalui serikat pekerja mengetahui hak-haknya seperti upah atau gaji, tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial (cuti, pensiun, rekreasi dll).

Di samping itu buruh dan serikat pekerja akan dapat memahami kewajiban-kewajibannya seperti tanggung jawab pekerjaan, kehadiran, jam kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Begitu juga bagi pengusaha, dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini pengusaha akan mempunyai kejelasan akan hak dan kewajibannya baik dalam rangka menjamin kelancaran produksi dan ketentraman kerja maupun dalam rangka peningkatan kesejahteraan seluruh karyawan. [9]

Dalam kenyataan yang terjadi, tidak semua buruh bersedia atau dengan suka rela menjadi anggota dari sebuah Serikat Pekerja atau Serikat Buruh sehingga mereka tetap tunduk pada peraturan perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut di atas maka diambil judul skripsi mengenai **"Eksistensi Peraturan Perusahaan bagi Pekerja di Luar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dapat diambil permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana eksistensi peraturan perusahaan terhadap buruh yang tidak menjadi anggota Serikat pekerja atau Serikat buruh ?

---

[9] Payaman J.Simanjutak, *Loc.Cit.*, hlm 123

2. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan Perjanjian Kerja Bersama memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari peraturan perusahaan.
3. Apakah tenaga kerja *outsourcing* dapat menjadi anggota Serikat Pekerja / Serikat Buruh?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana eksistensi peraturan perusahaan terhadap buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang menyebabkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada Peraturan Perusahaan.
3. Untuk mengetahui apakah tenaga kerja outsourcing dapat menjadi anggota Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah perbendaharaan literatur bacaan khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai eksistensi peraturan perusahaan bagi pekerja di luar serikat pekerja atau serikat buruh.

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif (*legal research*) yang dilakukan dengan mengkaji, mempelajari, dan menelaah, teori-teori, konsep-konsep dan doktrin-doktrin hukum serta Perundang-Undangan yang berkaitan dengan permasalahan. Kemudian juga dilengkapi dengan yuridis empiris (penelitian lapangan) yaitu untuk memperoleh data secara langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui wawancara secara terstruktur.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Palembang, yang dipusatkan pada Sekretariat Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan PT.Jasa Raharja (Persero) Palembang. Kemudian SPSI merekomendasikan PT.Intan Sengkunyit sebagai sampel perusahaan untuk penelitian lebih lanjut. Dengan melihat lokasi penelitian maka penarikan sampel dilakukan secara *non random /non*

probabilitas yaitu setiap unit atau manusia tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih[10]

3. Jenis dan Sumber Data

Lazimnya dalam penelitian, sumber data dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat (data primer)dan dari bahan pustaka (data sekunder)[11]

a. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dengan cara meneliti bahan-bahan hukum secara teliti dan cermat serta dari catatan atau dokumen perusahaan maupun dari teori-teori yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini. Data sekunder meliputi:

1. *Bahan hukum primer* yaitu bahan-bahan yang mengikat. Bahan hukum primer tersebut terdiri dari : Undang-undang No. 13 th. 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.21 th 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, KUHPerdata.
2. *Bahan Hukum Sekunder* yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti: Rancangan Undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan lain-lain.

---

[10] Amirudin dan H.Zainal Asikin,*Pengantar Metode Penelitian Hukum,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,2003,hlm.103

[11] Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,*Universitas Indonesia,Jakarta,1984,hlm 12

3. *Bahan Hukum Tersier* yaitu bahan hukum memberikan memberi pentunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder misalnya: kamus, ensiklopedia dan lain-lain.

b. Data Primer

Data primer merupakan data pokok yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yaitu responden berupa informasi dan penjelasan di lapangan. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu :

1. Bagian Personalia, PT. Intan Sengkunyit Jl. Intan Kelurahan Sungai Selincah Palembang
2. Pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jl. Veteran No.7085 Palembang.
3. Kepala Bagian Humas PT Jasa Raharja Jl. A.Rivai No.18

4. Ruang Lingkup

Supaya tidak terjadi salah penafsiran terhadap pengertian dari judul skripsi, maka definisi operasional dari judul skripsi ini berdasarkan Undang-undang No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

a. Serikat Pekerja atau serikat adalah " Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab, guna memperjuangkan, membela serta melindungi

hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya".

b. Peraturan Perusahaan adalah " Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan".

c. Hubungan Kerja adalah :" hubungan antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah.

d. Perjanjian Kerja Bersama adalah :"Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

e. *Outsourcing* menurut Pasal 65 UU No.13 th 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu "Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa / buruh yang dibuat secara tertulis".

5. Pengolahan Data

Data sekunder dan data primer yang telah berhasil dihimpun selanjutnya diolah dengan cara dideskripsikan ke dalam bentuk tulisan. Analisis datanya dilakukan dengan cara menghubungkan data yang satu dengan lainnya.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan atau study pustaka. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum atau doktrin-doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran hukum konseptual berupa literatur hukum, karya tulis ilmiah, Peraturan Perundang-undangan

b. Data Primer

Data Primer diperoleh melalui penelitian lapangan atau study lapangan sebagai upaya untuk memperoleh informasi atas penjelasan dari sumber pertama yaitu koresponden. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian lapangan ini adalah wawancara berencana yaitu suatu wawancara yang disertai dengan suatu daftar pertanyaan.

7. Analisis Data

Menggunakan analisis Deskriptif Kualitatif yaitu data yang diperoleh dijabarkan dan diuraikan kemudian disusun secara sistematis, untuk dapat diambil suatu kesimpulan. Analisis deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mengerti dan memahami gejala yang diteliti. Proses analisis data dilakukan terhadap semua data yang tersedia baik primer maupun data sekunder. Maksud penggabungan antara data primer dan data sekunder dalam analisis data adalah agar terdapat suatu integrasi yang terpadu antara penerapan dalam teori dan praktek guna memperoleh kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995

Amiruddin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

F.X.Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Yogyakarta,1991

----------, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1992

Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987

Imam Sjahputra Tunggal, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2002

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990

J. Pareira Mandalangi, *Dari Hukum Perburuhan ke Hukum Kerja dan Hukum Sosial*, Dalam Percikan Gagasan Tentang Hukum, Fakultas Hukum UNPAR, Bandung, 1988

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua, Balai Pustaka, Jakarta, 1991

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Gravindo, Jakarta, 2003

Payaman J.Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 1985

Purnadi Purbacaraka dan Soejono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Alumni, Bandung, 1982

Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 th 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006

Sendjun H.Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990

Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984

Vernon A. Musselman dan John H. Jackson, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Erlangga, Jakarta, 1991

Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Yogyakarta, 1991

Perundang-undangan

Subekti dan Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1984

UU No.13 th 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No.21 th 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

KEPMENAKERTRANS RI No: KEP.16/MEN/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh

KEPMENAKERTRANS RI Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

KEPMENAKERTRANS RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Website

http://www.nakertrans.go.id

http://www.stie.stikubank. ac.id

http://www.hukumonline. com

http://www.google.com