

KEBERLAKUKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA BAGI PEKERJA YANG TIDAK MENJADI ANGGOTA SERIKAT PEKERJA¹

Donny Sigit Pamungkas
Fakultas Hukum
Universitas Airlangga
Jalan Dharmawangsa Dalam, Surabaya 60286
donnysigit8@gmail.com

Abstrak

Karakteristik perjanjian kerja bersama yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyimpang dari sifat sebenarnya suatu perjanjian dalam konsep perdata, dimana perjanjian kerja bersama tersebut tidak mengindahkan asas *privity of contract* yang merupakan salah satu sifat dari suatu perjanjian. Dalam pembahasan jurnal ini di jabarkan secara lebih rinci lagi unsur-unsur dari keempat unsur utama yang ada dalam judul jurnal. Unsur perjanjian kerja bersama dijabarkan lagi akan unsur-unsur syarat sah perjanjian, pihak-pihak yang membuatnya, perjanjian kerja bersama yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan tahapan pembuatannya. Unsur pekerja dijabarkan lagi pada unsur-unsur hak dan kewajibannya. Unsur serikat pekerja dijabarkan dalam unsur-unsur tujuan, hak dan kewajiban serikat pekerja itu sendiri. Sedangkan unsur asas *privity of contract* dijabarkan ke dalam unsur-unsur keabsahan suatu perjanjian dalam aspek perdata dan sifat atau karakteristik asas *privity of contract*.

Kata kunci: perjanjian kerja bersama, pekerja, serikat pekerja dan asas *privity of contract*

Abstract

Characteristics of collective labor agreements contained in Law no. 13 of 2003 which deviates from the true nature of a treaty in a civil concept, in which the collective agreement does not respect the principle of privity of contract which is one of the nature of an agreement. In the discussion of this journal describe in more detail elements of the four major elements that exist in the title of the journal. The elements of collective bargaining agreement are further elaborated on the elements of the legitimate requirements of the agreement, the parties that make it, the collective labor agreements contained in Law no. 13 Year 2003 and the stages of manufacture. The worker element is elaborated on the elements of rights and obligations. The union elements are defined in the union, the union's own objectives, rights and duties. While the element of privity of contract principle is translated into elements of the validity of an agreement in the civil aspect and the nature or characteristics of the principle of privity of contract.

Keywords: collective labour agreement, worker, worker union and principle of privity of contract

A. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan yang diterapkan ke dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mempunyai dua aspek hukum di dalamnya yaitu aspek hukum publik dan aspek hukum privat. Dalam aspek hukum publiknya dapat dilihat dengan adanya intervensi pemerintah. Aspek hukum privatnya ditunjukkan dengan adanya kebebasan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan untuk membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.

Intervensi pemerintah dalam perburuhan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang

¹ 10.5281/zenodo.1230348.

ditandai dengan adanya perjanjian kerja antar buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat hukum publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
2. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum.²

Sedangkan aspek hukum privatnya adalah salah satunya dengan adanya suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana setiap perusahaan memiliki PKB yang berbeda-beda sesuai dengan kehendak pihak-pihak dalam suatu perusahaan masing-masing. Suatu hubungan hukum privat tentulah harus memuat asas-asas yang telah ada dan berlaku menjadi suatu kebiasaan dalam hukum perdata yang diatur dalam BW, terutama yang berkaitan dengan perjanjian dalam hal ini, seperti asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas *privity of contract*.

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Asas *privity of contract* merupakan suatu asas yang memberikan batasan terhadap suatu perjanjian bahwa perjanjian itu hanya mengikat pada pihak-pihak yang membuatnya saja. Menurut Pasal 1315 Kitab undang-undang Hukum Perdata, pada umumnya tiada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri. Asas tersebut dinamakan asas kepribadian suatu perjanjian.³ Memang sudah semestinya, perikatan hukum yang dilahirkan oleh suatu perjanjian itu sendiri dan tidak mengikat orang lain. Suatu perjanjian hanya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara para pihak yang membuatnya.⁴

PKB merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha atau beberapa pengusaha dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja bukan secara individu oleh pekerja, namun fungsi dari PKB itu sendiri adalah untuk pekerja. Perjanjian perburuhan⁵ bukanlah suatu perjanjian kerja sama atau perjanjian kerja kolektif. Pertama, bukan perjanjian kerja, yaitu perjanjian mengenai pekerjaan. Kedua, bukan perjanjian bersama atau kolektif, yaitu semua pekerja bersama-sama atau oleh semua pekerja secara kolektif. Karena perjanjian perburuhan itu adalah hasil perundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan pekerja dan majikan.⁶ Dari sedikit paparan wacana di atas maka akan muncul pemikiran tentang efisiensi proses pembuatan PKB yang seharusnya langsung pekerja saja yang membuat PKB tersebut dan tidak perlu melalui wadah yang disebut dengan serikat pekerja. Sedangkan di pihak pengusaha tidak diperlukan wadah serikat pengusaha untuk membuat suatu PKB, cukup hanya pengusaha seorang saja sudah dapat memenuhi syarat untuk membuat PKB. Penyebab hal tersebut tidak lepas dari kedudukan kekuatan antara pekerja dan pengusaha.

PKB merupakan suatu aspek hukum privat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PKB itu seharusnya mengikat hanya pada pihak-pihak yang membuatnya saja. Hal ini terkait salah satu asas yang ada dalam hukum perdata yaitu asas *privity*

² *Ibid*, hlm. 11.

³ Subekti I, *op.cit.*, hlm. 29.

⁴ *Ibid*.

⁵ Perjanjian Perburuhan memiliki beberapa istilah lain yaitu Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

⁶ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hlm. 27.

of contract yang terdapat dalam pasal 1340 ayat 1 BW yaitu *"Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya"*, jelaslah disini bahwa pihak-pihak selain atau yang tidak ikut dalam pembuatan PKB tersebut, tidak bisa terikat dan tidak menimbulkan hak dan kewajiban yang diatur dalam PKB tersebut. Lalu pihak-pihak tersebut siapa sajakah yang tidak terikat dan yang terikat pada PKB. Pihak-pihak yang terikat dalam PKB ialah pastinya pengusaha itu sendiri dan juga Serikat Pekerja yang membuat PKB tersebut, karena dimungkinkan dalam suatu perusahaan ada lebih dari satu serikat pekerja, namun hanya serikat pekerja yang mempunyai anggota lebih dari setengah keseluruhan dari jumlah pekerja di perusahaan tersebutlah yang dapat mewakili membuat PKB. Serikat pekerja tersebut hanyalah sebagai wadahnya, namun yang sebenarnya dituju untuk terikat adalah pekerja-pekerja yang terdaftar sebagai anggota serikat pekerja tersebut karena secara otomatis serikat pekerja yang membuat PKB bersama dengan pengusaha tidak lain adalah pekerja-pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja tersebut. Lalu pihak-pihak mana saja yang tidak terikat, pihak-pihak yang tidak terikat dalam PKB ialah pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja yang membuat PKB tersebut bersama dengan pengusaha, serikat pekerja minoritas yaitu serikat pekerja lain dalam suatu perusahaan yang mempunyai anggota tidak lebih dari setengah jumlah keseluruhan pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut atau yang lebih sedikit jumlah anggotanya dibandingkan dengan serikat pekerja lain yang ada dalam satu perusahaan tersebut beserta anggotanya juga tidak dapat terikat dalam PKB yang dibuat oleh serikat pekerja lain yang membuatnya, dan juga pekerja yang independen yaitu pekerja yang menggunakan haknya untuk tidak ikut serikat pekerja manapun. Salah satu alasan pekerja yang tidak ikut serikat pekerja manapun ialah adanya beban biaya yang harus dikeluarkan sebagai iuran bulanan jika menjadi anggota serikat pekerja.

Namun ketika kita mempelajari dan memahami lebih dalam lagi PKB yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka kita akan menemui keganjilan dalam salah satu pasal yang berbicara ketentuan tentang suatu PKB. Keganjilan itu terdapat dalam Pasal 118 yang berbunyi *"Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan"*, dalam ketentuan pasal tersebut menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama atau PKB berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di suatu perusahaan. Sedangkan kita mengetahui bahwa tidak semua pekerja atau buruh menggunakan haknya untuk berkehendak menjadi anggota serikat pekerja di dalam perusahaan. Bukankah PKB itu merupakan suatu perjanjian, sedangkan sesuatu perjanjian adalah merupakan hal yang diatur dalam hukum perdata karena sifatnya yang merupakan hukum privat yang mempunyai asas *privity of contract* di mana hanya pihak-pihak yang membuatnya sajalah yang dapat terikat oleh suatu perjanjian tersebut. Namun dengan adanya Pasal 118 tersebut PKB yang sebenarnya berkarakter hukum privat seakan menyalahi asas *privity of contract*, dari hal tersebut maka timbullah konsep tentang keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama bagi pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, mengingat pekerja tersebut bukanlah pihak yang ikut dalam membuat PKB, serta perbedaan dan persamaan hak-hak dan kewajiban pekerja tersebut dengan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja yang memang sudah sewajarnya terikat dalam PKB tersebut karena mereka merupakan pihak yang ikut membuat PKB. Namun jika pekerja yang menjadi anggota PKB ataupun yang tidak, sama-sama mendapatkan hak dan kewajiban yang sama seperti yang diatur dalam PKB, dapat dikaji lebih dalam lagi alasan keanggotaan menjadi serikat

pekerja hanya merupakan suatu hak, mengapa tidak dijadikan kewajiban saja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

B. Pembahasan

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Bersama

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama secara eksplisit dijelaskan bahwa:

“Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/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.”

Dari definisi di atas tersebut dapat diuraikan bahwa Perjanjian Kerja bersama (PKB) terdapat tiga klausula inti yang dapat memberikan pandangan tentang Perjanjian Kerja Bersama yaitu sumber perikatan, subyek dan isi dari Perjanjian Kerja bersama itu sendiri.

Pada klausula inti yang kedua dari Perjanjian Kerja Bersama adalah berbicara tentang subyek atau pihak-pihak yang membuat perjanjian Kerja Bersama tersebut. Mengacu pada Pasal 1315 BW, pada hakikatnya suatu perjanjian baru bisa dibuat oleh dua pihak atau lebih karena dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa *“Tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri”*. Maka dari itu suatu janji merupakan penetapan antara dua pihak paling sediktnya, dalam hal lain secara implisit pasal ini menerangkan bahwa seseorang yang membuat perjanjian tidak dapat mengatasnamakan orang lain, dalam arti yang menanggung kewajiban dan yang memperoleh hak dari perjanjian itu hanya pihak yang melakukan perjanjian itu saja.⁷ Dalam definienya Perjanjian Kerja Bersama pada intinya hanya dibuat oleh dua pihak yaitu serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, namun dalam Pasal 1 angka 21 tersebut terdapat variasi pihak-pihak pembuatnya yaitu dapat pula dibuat oleh beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan seorang pengusaha atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan beberapa pengusaha, atau sebuah serikat pekerja/buruh dengan beberapa pengusaha. Namun tidak serta merta serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama, melainkan serikat pekerja/serikat buruh tersebut harus tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan klausula inti ketiga dari definien Perjanjian Kerja bersama ialah berbicara tentang isi dari Perjanjian tersebut yaitu syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pada pihak serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Dalam hal ini sebenarnya ada tiga pihak yang diatur kewajiban dan haknya yaitu serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan pekerja/buruh karena serikat pekerja/buruh disamping mempunyai hak dan kewajiban sendiri sebagai suatu organisasi yang mandiri juga mencakup mewakili merundingkan hak dan kewajiban pekerja dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama.

2. Pihak-pihak Yang Terkait dalam Pembuatan PKB

1. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan suatu subyek hukum karena serikat pekerja merupakan suatu organisasi dan tentulah dengan status sebagai subyek hukum serikat pekerja mempunyai hak dan

⁷ Ahmad Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 65.

kewajiban. Terkait dengan status serikat pekerja sebagai subyek hukum jika diteliti lebih dalam lagi ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta dikaitkan dengan doktrin subyek hukum yang dapat dikatakan sebagai badan hukum ialah adanya unsur-unsur merupakan suatu organisasi, dapat melakukan perbuatan hukum dalam hubungan hukum, mempunyai harta kekayaan sendiri, mempunyai hak dan kewajiban, mempunyai pengurus dan dapat digugat maupun menggugat, maka serikat pekerja telah memenuhi unsur-unsur tersebut sehingga serikat pekerja dapat dikatakan sebagai badan hukum. Berikut ini akan dijabarkan tiap-tiap unsur doktrin subyek hukum sebagai badan hukum pada penerapan dalam ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Merupakan Organisasi

Hal ini telah tercantum jelas pada definisi serikat pekerja yang ada dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan bahwa serikat pekerja merupakan suatu organisasi. Organisasi dalam hal ini merupakan suatu kumpulan dari pekerja, yang sekurang-kurangnya berjumlah 10 pekerja untuk dapat membentuk suatu serikat pekerja seperti yang diatur dalam Pasal 5 ayat 2. Dengan persyaratan bahwa setiap pekerja hanya dapat menjadi anggota dari satu organisasi serikat pekerja saja dalam suatu perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14. Dengan merupakan suatu organisasi maka serikat pekerja harus mempunyai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sebagai dasar pelaksanaan kegiatannya. Hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 11. Dalam ayat duanya Adapun anggaran dasar tersebut sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar Negara, asas, dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Ketujuh hal tersebut merupakan syarat kumulatif anggaran dasar suatu serikat pekerja yang artinya bahwa anggaran dasar serikat pekerja harus memuat ketujuh syarat tersebut karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

3. Pengusaha

Pengertian pengusaha disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pengusaha adalah:

- 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 bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dari definisi perjanjian kerja bersama, maka yang dimaksud dengan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya

kumpulan pengusaha bentuknya badan hukum.⁸ Selain pengertian pengusaha Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.⁹

4. Pemerintah

Pemerintah yang dimaksud dalam hal ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Meskipun instansi tersebut bukan merupakan salah satu pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama namun peranan instansi tersebut erat kaitannya dengan keberadaan pembuatan perjanjian kerja bersama tersebut hingga mempunyai *legalstanding*¹⁰. Peran instansi pemerintahan tersebut ialah sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan dan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan perjanjian kerja bersama. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 26 ayat 2 Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dan juga mempunyai peranan sebagai mediasi apabila dalam proses perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, hal ini diatur dalam Pasal 23 KEPMEN tersebut.

3. Perjanjian Kerja Bersama dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Perjanjian kerja bersama dalam Pasal 124 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan paling sedikit harus memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja atau buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Namun dalam Pasal 21 Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 muatan isi perjanjian kerja bersama selain sebagaimana yang disebutkan di atas dapat pula ditambah dengan tiga hal lain yaitu:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat Perusahaan;
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Dalam Pasal 118 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat dan terdapat satu perjanjian kerja bersama yang mengikat bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Ketentuan ini lebih lanjut secara teknis diatur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 yang menyatakan bahwa jika perusahaan tersebut memiliki anak cabang perusahaan maka dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku di semua cabang anak perusahaan tersebut, sedangkan dalam masing-masing anak cabang perusahaan dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang disesuaikan dengan kondisi anak cabang perusahaan tersebut namun tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama induknya.

⁸ F.X. Djumaldji, *op.cit.*, hlm. 77.

⁹ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 37.

¹⁰ Legalstanding ialah diakui secara sah menurut ketentuan undang-undang.

Sedangkan untuk masa berlaku perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 123 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan bahwa masa berlaku perjanjian kerja bersama paling lama ialah dua tahun dan dapat diperpanjang paling lama satu tahun. Jika telah menginjak akhir tahun ketiga maka perundingan pembuatan kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat tiga bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Aspek Hukum Privat

Keabsahan Suatu Perjanjian

Semua perbuatan hukum harus mempunyai legalstanding untuk mempunyai suatu kekuatan hukum, begitupun juga dengan perjanjian kerja bersama. Hal tentang keabsahan suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 BW yang berbunyi "*Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:*

1. *Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;*
2. *Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
3. *Suatu hal tertentu;*
4. *Suatu sebab yang halal;*"

Syarat yang pertama dan kedua merupakan syarat subyektif sedangkan Syarat yang ketiga dan keempat merupakan syarat objektif

Dalam hal ini harus dibedakan antar syarat subyektif dan syarat obyektif. Dalam hal syarat obyektif, kalau syarat itu tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya: dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum, adalah gagal. Dengan demikian maka tiada dasar untuk saling menuntut di depan hakim. Dalam bahasa inggris dikatakan bahwa perjanjian yang demikian itu null and void. Dalam hal suatu syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi, perjanjiannya bukan batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk perjanjian itu dibatalkan.¹¹

Asas Privity of Contract

Pada Pasal 1338 ayat 1 BW dijelaskan bahwa "*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Pasal ini merupakan pasal yang paling populer karena di sinilah disandarkan asas kebebasan berkontrak, walaupun ada juga sarjana yang menyandarkan pada Pasal 1320, atau pada keduanya. Namun, apabila dicermati pasal ini, khususnya ayat 1 atau alinea 1, sebenarnya ada tiga hal pokok (asas) yang terkandung di dalamnya, yaitu:

- a. Pada kalimat "semua perjanjian yang dibuat secara sah" menunjukkan asas kebebasan berkontrak;
- b. Pada kalimat "berlaku sebagai undang-undang" menunjukkan asas kekuatan mengikat atau yang orang sebut asas *pacta sunt servanda*;
- c. Pada kalimat "bagi mereka yang membuatnya" menunjukkan asas personalitas.¹²

Asas personalitas sebagaimana yang dimaksud dalam point c tidak lain ialah asas privity of contract yang dijabarkan lebih mendalam lagi dalam pasal berikutnya yaitu pada Pasal 1340 ayat 1 BW yang

¹¹ Subekti I, *op.cit.* hlm. 20.

¹² Ahmad Miru, Saka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, Grafindo Persada. 2008, hlm. 78.

berbunyi *"Suatu perjanjian hanya berlaku bagi pihak-pihak yang membuatnya"* dan ayat duanya yang berbunyi *"Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak ketiga; tak dapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur dalam pasal 1317"*. Dengan ketentuan tersebut maka seharusnya perjanjian kerja bersama hanya mengikat pada pengusaha dan serikat pekerja yang membuatnya. Dalam hal ini serikat pekerja mewakili para anggotanya untuk terikat dengan perjanjian kerja bersama. Dan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja merupakan suatu pihak ketiga yaitu pihak di luar dari pihak-pihak pembuat perjanjian kerja bersama yang tentunya tidak terikat dengan perjanjian kerja bersama karena mengingat pekerja yang bukan menjadi anggota serikat pekerja tidak mempunyai komitmen keterikatan terhadap serikat pekerja yang membuat perjanjian kerja bersama. Pasal 1340 BW mempunyai karakter yang sama dengan Pasal 1315 BW yaitu sama-sama mengandung unsur adanya asas privity of contract di mana dalam Pasal 1315 BW secara implisit menerangkan bahwa hanya pihak-pihak yang membuat perjanjian yang mempunyai hak dan kewajiban akan suatu perjanjian yang dibuat.

Jika dikaji secara mendalam lagi Pasal 1340 BW tersebut, di akhir kalimat ayat keduanya terdapat suatu ketentuan pengecualian yaitu *"selain dalam hal yang diatur dalam pasal 1317"*. Dalam Pasal 1317 BW berbunyi:

"lagi pula diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan seorang pihak ketiga, apabila suatu penetapan janji yang dibuat oleh seseorang untuk dirinya sendiri, atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain, memuat suatu janji yang seperti itu."

Siapa yang telah memperjanjikan sesuatu seperti itu, tidak boleh menariknya kembali, apabila pihak ketiga tersebut telah menyatakan hendak menggunakannya."

Pasal ini merupakan pengecualian dari pasal 1315 BW, yaitu memperbolehkan seseorang berjanji yang dalam perjanjian tersebut memberikan hak pada pihak ketiga, dan apabila pihak ketiga sudah menyatakan akan menggunakan hak tersebut, maka pihak yang memberikan hak kepada pihak ketiga tadi tidak boleh menariknya kembali.¹³

Dari ketentuan dan Penjelasan Pasal 1317 BW di atas, maka pihak ketiga dalam hal ini ialah pekerja yang bukan anggota serikat pekerja dapat pula terikat dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat buruh dengan pengusaha. Pasal ini merupakan penyimpangan dari suatu asas privity of contract sepanjang pihak ketiga tersebut menyetujuinya. Hal ini jika dikaitkan dengan hubungan hukum yang terjadi antara serikat pekerja dengan pekerja yang bukan menjadi anggota serikat pekerja yang diatur dalam Pasal 25 Undang-undang No. 21 tahun 2000 yang menyangkut hak serikat pekerja terhadap pekerja yang bukan anggota serikat pekerja maka dalam ketentuan pasal tersebut telah jelas diterangkan bahwa hubungan hukum serikat pekerja terhadap pekerja bukan anggota serikat hanyalah sebuah hak, karena merupakan sebuah hak maka serikat pekerja dapat menggunakan haknya atau tidak untuk menjadi fasilitator dari pekerja yang bukan anggota serikat pekerja sepanjang kehendak pekerja yang bukan merupakan anggota serikat pekerja sebagai pihak ketiga untuk menggunakan haknya atau tidak.

Serikat Pekerja

Serikat pekerja atau buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹³ *Ibid*, hlm. 66.

Di samping orang-orang (manusia), telah tampak pula di dalam hukum ikut sertanya badan-badan atau perkumpulan-perkumpulan yang dapat juga memiliki hak-hak dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti seorang manusia.¹⁴ Dengan mengkaji pengertian serikat pekerja atau buruh dan pengertian subyek hukum dari Subekti di atas maka serikat pekerja merupakan suatu subyek hukum. Karena merupakan suatu subyek hukum maka serikat pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban. Namun tidaklah serta-merta serikat pekerja dapat menggunakan hak dan kewajibannya. Serikat pekerja yang telah terbentuk harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dan kemudian mendapatkan surat bukti pencatatan. Serikat pekerja yang telah mempunyai surat bukti pencatatan baru bisa menggunakan hak dan kewajibannya. Dengan demikian serikat pekerja merupakan suatu badan hukum setelah mendapatkan nomor pencatatan sehingga harta kekayaan serikat pekerja terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya. Keanggotaan menjadi serikat pekerja bukan merupakan suatu kewajiban, karena dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh memberikan kebebasan kehendak pada pekerja untuk memutuskan ikut atau tidaknya menjadi anggota, pengurus atau bahkan membentuk serikat pekerja. Kebebasan kehendak dalam undang-undang tersebut merupakan suatu bentuk apresiasi undang-undang tersebut terhadap hak asasi manusia.

Tujuan Serikat Pekerja

Setiap pembentukan organisasi pastilah ada dasarnya, baik berupa tujuan, ideologi maupun pemikiran yang sama dari suatu komunitas dalam suatu lingkungan yang sama. Begitupun juga dengan serikat pekerja atau buruh. Serikat pekerja yang merupakan wadah dari para pekerja juga mempunyai tujuan. Tujuan serikat pekerja diatur dalam Pasal 4 Undang-undang No. 21 Tahun 2001 tentang serikat Pekerja atau serikat Buruh yaitu:

1. Memberikan perlindungan ; Salah satu faktor yang menjadi penyebab kurang kondusifnya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah karena terdapat ketidak seimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya akan terjadi suatu kondisi yang menempatkan tenaga kerja pada posisi yang kurang menguntungkan, karena mereka mengalami kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja, sedangkan sebaliknya para pengusaha tidak akan mengalami kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan harapannya. Situasi tersebut memberi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk melakukan penekanan yang mengarah pada eksploitasi tanpa memperhatikan hak-hak pekerja. Perlakuan yang tidak terpuji dari pengusaha itu, tidak jarang mengakibatkan keadaan yang tidak sehat bagi perusahaan, misalnya sering terjadi unjuk rasa dari pekerja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian karena terhambatnya proses produksi. Bahkan dewasa ini, sering kita mendengar melalui media masa bahwa pekerja melakukan pemogokan karena tidak dipenuhinya tuntutan mereka. Oleh sebab itu pengguna tenaga kerja oleh pengusaha jangan dijadikan alasan atau dasar untuk mengeksploitasi tenaga mereka, karena bagaimanapun juga pekerja harus dihormati sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat serta mempunyai hak dan

¹⁴ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Bnadung, 1982 (selanjutnya disingkat Subekti II),, hlm. 21.

kewajiban.¹⁵ Serikat pekerja atau buruh melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha, mengingat posisi kedudukan dan kekuasaan pengusaha yang lebih dominan dalam suatu perusahaan. Jika pengusaha dengan orang-perorangan pekerja maka kedudukan dan kekuasaan pengusaha jauh di atas pekerja sehingga memicu adanya kesewenang-wenangan dari pengusaha. Maka dari itu dibentuklah suatu serikat pekerja yang mengikat banyak pekerja dalam suatu wadah untuk mensejajarkan dan menyeimbangi kedudukan dan kekuasaan pengusaha.

2. Pembelaan hak dan kepentingan; hubungan kerja merupakan suatu hubungan sosial seseorang dengan orang lain, seseorang dengan lingkungan kerjanya, ataupun seseorang dengan pengusaha. Dalam hal tersebut sangat berpotensi adanya suatu konflik antara pekerja satu dengan pekerja lainnya, antara pekerja dengan lingkungan kerjanya ataupun antara pekerja dengan pengusaha. Maka dari itu salah satu tujuan dari serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja yang sedang mengalami suatu sengketa.
3. Meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya; dalam pelaksanaannya serikat pekerja sangat menjunjung tinggi hak asasi manusia. Salah satu hak asasi dari pekerja adalah mendapatkan penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak dalam hal ini tidak hanya diartikan cukup untuk penghidupan pekerja itu sendiri saja melainkan juga pihak ketiga yang menjadi tanggungan pekerja, jika pekerja dapat mencukupi kehidupannya dan pihak-pihak yang ditanggungnya maka telah dapat dikatakan pekerja atau buruh mendapatkan penghidupan yang layak. Maka dari itu serikat pekerja juga memperhatikan keluarga dari para pekerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut di atas serikat pekerja mempunyai fungsi:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Hak Serikat Pekerja

Serikat pekerja yang telah terbentuk baru bisa menggunakan haknya apabila telah memperoleh nomor bukti pencatatan. Hak serikat pekerja atau buruh sebagaimana dituangkan dalam Pasal 25 Undang-undang No. 21 Tahun 2001 tentang serikat pekerja atau buruh antara lain:

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
2. Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
3. Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

¹⁵ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 158.

Begitupun juga dengan kewajibannya, serikat pekerja yang telah terbentuk baru mempunyai tanggungan kewajiban apabila telah memperoleh nomor bukti pencatatan. Kewajiban serikat pekerja sebagaimana dituangkan dalam Pasal 27 Undang-undang No. 21 Tahun 2001 tentang serikat pekerja atau buruh antara lain:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan dasar dan anggaran rumah tangga.

Dari beberapa paparan tentang hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan serikat pekerja di atas, kedua unsur tersebut mempunyai keterkaitan satu sama lainnya. Tanpa adanya pekerja yang bersepakat maka tidak akan terbentuk serikat pekerja, begitupun juga tanpa adanya serikat pekerja maka buruh tidak mempunyai wadah sebagai sarana kekuatan di perusahaannya.

Di dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, jika diamati secara konteks kalimat (Gramatikal) pada norma-normanya yang terkandung dalam pasal-pasal nya. Ada saat serikat pekerja di mana berfungsi sebagai payung dari anggotanya, dan ada pula saat berfungsi sebagai payung dari pekerja. Perlu dipahami sebelumnya bahwa setiap anggota serikat pekerja pastilah dia seorang pekerja dalam suatu perusahaan tersebut namun tidak semua pekerja dalam suatu perusahaan tersebut adalah seorang anggota dari serikat pekerja. Ketika serikat pekerja berfungsi sebagai payung kekuatan dari pekerja maka secara otomatis juga memayungi anggotanya, namun ketika serikat pekerja berfungsi sebagai payung kekuatan dari anggotanya maka tidak pula untuk memayungi pekerja yang bukan menjadi anggotanya. Jadi dalam hal ini anggota serikat pekerja memiliki hak secara maksimal untuk menggunakan dan memberdayakan kekuatan serikat pekerja sebagai wadahnya, namun pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja hanya bisa memanfaatkan sarana serikat pekerja dalam hal-hal tertentu saja.

Hal-hal tertentu sebagaimana disebut dapat diketahui dengan mengkaji dan membedah lebih dalam lagi substansi muatan norma yang ada pada Pasal 25 Undang-undang No. 21 Tahun 2001 yang bermuatan tentang hak-hak serikat Pekerja dan pada Pasal 27 Undang-undang No. 21 Tahun 2001 yang bermuatan tentang kewajiban serikat pekerja. Dari perbandingan secara konteks kalimat kedua pasal tersebut dapat diketahui hal-hal apa saja dan saat-saat apa saja serikat pekerja berfungsi untuk pekerja atau untuk anggotanya.

Jika diamati secara konteks kalimatnya pada pasal 25 menyebutkan subyek yang berupa pekerja atau buruh, bukan anggota serikat pekerja. Hal tersebut dapat ditemui dalam poin b yang berbunyi "*mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial*". Dalam hal ini serikat pekerja baru bisa menggunakan haknya sebagai fasilitator pekerja hanya saat telah terjadi suatu perselisihan industrial pada pekerja bukan untuk memberikan perlindungan secara preventif. Pada point c yang berbunyi "*mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan*". Contoh salah satu lembaga ketenagakerjaan adalah lembaga kerja sama bipartit, hal ini terkait erat dengan Pasal 136 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu apabila terjadi suatu perselisihan hubungan industrial maka langkah awal penyelesaiannya adalah wajib melalui perundingan damai secara musyawarah yang di fasilitasi oleh serikat pekerja, apabila hal tersebut tidak tercapai barulah dapat dilimpahkan ke lembaga bipartit. Sedangkan dalam point d yang berbunyi "*membentuk lembaga atau melakukan*

kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh". Dalam hal ini serikat pekerja dapat memfasilitasi pekerja yang ingin membentuk badan usaha seperti koperasi atau yayasan.

Sedangkan jika diamati pada Pasal 27 Undang-undang No. 21 Tahun 2001 yang bermuatan tentang kewajiban serikat pekerja maka subyek yang disebutkan adalah anggota serikat pekerja bukan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja. Pada point a yang berbunyi "*melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya*". Dalam hal ini keunggulan dari anggota serikat pekerja ialah mendapatkan perlindungan secara preventif dari serikat pekerja akan kepentingan dan hak-hak dari anggota serikat pekerja tersebut. Pada point b yang berbunyi "*memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya*". Dalam hal ini tanpa adanya permintaan dari anggotanya serikat pekerja sudah diwajibkan untuk memikirkan dan membuat langkah-langkah nyata untuk kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pada point c "*mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga*". Dalam hal ini merupakan hal internal antara serikat pekerja dengan anggotanya saja.

Hubungan hukum antara serikat pekerja dengan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja secara umum adalah sama halnya dengan hubungan antara serikat pekerja dengan pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja yaitu serikat pekerja sebagai fasilitator dalam hubungan industrial, namun hubungan serikat pekerja dengan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja hanya sebagai fasilitator untuk perwakilan pembuatan kerja bersama, dalam hal ini pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja hanya bisa menyampaikan usulannya saja dalam andil pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, namun tidak dapat mewakili menjadi perwakilan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Usulannya hanya dijadikan sebagai pertimbangan saja. Serikat pekerja juga sebagai fasilitator dalam penyelesaian dalam hal adanya perselisihan industrial yang dialami oleh pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja. Dan juga serikat pekerja menjadi fasilitator bagi pekerja yang bukan menjadi anggota serikat pekerja dalam hal untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan mereka.

C. Penutup

Meskipun secara eksplisit bertentangan dengan asas *privity of contract*, namun jika diinterpretasikan secara sistematis dengan ketentuan Pasal 1317 BW, maka ketentuan Perjanjian Kerja Bersama pada Pasal 118 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dibenarkan dan tidak menyalahi asas *privity of contract*, karena asas *privity of contract* dimungkinkan adanya penyimpangannya yang diatur dalam perkecualian Pasal 1340 BW yang tidak lain ialah merujuk pada Pasal 1317 BW yang membolehkan perjanjian yang dibuat mengikat pihak ketiga. Dalam hal ini pihak ketiga yang dimaksud adalah pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja. Hal tersebut diperkuat dengan BW baru yang telah ada di negara Belanda mengingat BW Indonesia merupakan warisan dari zaman kolonial Belanda. Di dalam ketentuan Pasal 6:284 (1) kita temukan pengungkapan dari asas kekuatan mengikat:

*"persetujuan-persetujuan tidak (hanya mengikat) untuk apa-apa yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, (tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang)"*¹⁶, dari ketentuan tersebut terlihat bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat

¹⁶ Harlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi hukum perjanjian Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, h. 100 dikutip dari "Een Overkomst heft (niet allen) de door de partijen overeengkomn rechtsgevolgen, (maar ook die welke, naar de aar van de overkomst, uit de wet, de gewonte of de eisen van redelijkheid en billijheid voortvloeiën)," tanda kurung ditambahkan oleh penulis. Abas berpendapat bahwa aturan yang menyatakan perjanjian mengikat para pihak sebagai undang-undang, hanya mungkin ditafsirkan dengan susah payah dari

pada pihak-pihak pembuatnya saja melainkan ruang lingkup mengikatnya juga mengikat pada pihak-pihak yang disetujui dalam perjanjian tersebut. Dalam hal ini adalah pihak serikat pekerja yang bukan menjadi anggota serikat pekerja dapat menjadi ruang lingkup cakupan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja.

Pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus tetap mematuhi dan terikat ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada perusahaan tempatnya bekerja meskipun secara asas *privity of contract* pekerja tersebut tidak ikut menjadi pihak yang membuat perjanjian tersebut namun karena terdapat ketentuan pengecualian *privity of contract* dalam Pasal 1340 BW yang merujuk pada Pasal 1317 BW serta didukung dengan ketentuan Pasal 6:284 (1) BW baru negeri Belanda mengingat BW yang ada di Indonesia merupakan warisan dari zaman kolonial Belanda maka mengakibatkan pekerja-pekerja tersebut merupakan pihak ketiga yang ditanggung oleh perjanjian kerja bersama tersebut. Meskipun secara jelas ketentuan Pasal 118 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKB berlaku bagi seluruh pekerja di suatu perusahaan, ada baiknya ketentuan tersebut diulangi dituangkan kembali dalam salah satu klausula perjanjian kerja bersama agar pekerja yang bukan menjadi anggota serikat pekerja yang awam akan hukum dapat mengetahui keterikatannya terhadap PKB tersebut.

Daftar Pustaka

- Budiono, Harlien, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Faudy, Munir, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Hadjon, Philipus M. dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
- Miru, Ahmad dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
- Nasution, Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Prodjodikoro, Wirjono, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2000
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.
- Simorangkir J.C.T., Rudy T. Erwin, J.T. Prasetyo, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2000.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke XII, Intermasa, Jakarta, 1990.
- _____, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 2005.

ketentuan Pasal 6:248 (1) BW, P. Abas, *Rechts handeling en overeenkomst* (Boek 3, title 2, en Boek 6, titels 1 en 5), in: *vijf jaar Nieuw Vermogensrecht*, Deventer, 1998, hlm. 63.