

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila yang diterapkan di Indonesia mempunyai ciri khas yaitu kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat. Hubungan Industrial Pancasila bukanlah didasari oleh jiwa permusuhan ataupun sikap oposisional, melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari pekerja dan pengusaha dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing. Kemitraan dalam Hubungan Industrial Pancasila yang dianut, dibangun dan dilaksanakan dalam tiga kerangka kemitraan, yaitu Mitra dalam proses produksi, Mitra dalam keuntungan, dan Mitra dalam tanggung jawab.¹

Sebagaimana diketahui bahwa Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada Hubungan Industrial Pancasila yakni hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai/sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.²

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Dari amanat para pendiri Republik ini dapat dipahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan materilnya secara umum mempertimbangkan bahwa Undang-Undang Dasar 1945 adalah merupakan cita-cita dan

1

Kardi Suwito, "Serikat Pekerja dan Peranannya Dalam Membina Hubungan Industrial Di Indonesia," <<http://www.adln.lib.unair.ac.id>>, 2005.

² Aruan., "Dalam Melindungi Pekerja Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum," Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI (2004).

arah serta dasar kebijakan yang bersifat normatif, sehingga apabila menilai perlindungan dan peran negara sebagai pelindung terlihat tidak tegas, tampak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan undang-undang harus merujuk kepada Undang-Undang Dasar 1945, artinya memperhitungkan pula keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar.³

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam Hubungan Industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; b) meningkatkan produksi; c) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu Hubungan Industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri-kemitraan (*three-partnerships*) yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*.⁴

Perubahan dalam penerapan hasil teknologi modern dewasa ini banyak disebut-sebut sebagai salah satu sebab bagi terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan. Menurut Robert A. Nisbet dalam bukunya: *Social Change and History*, timbulnya perubahan di dalam susunan masyarakat disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh.⁵

Selanjutnya perubahan ini membentuk suatu korporasi atau perusahaan. Perusahaan memunculkan adanya pengusaha dan karyawan. Setelah terbentuknya korporasi perkembangan hukum selanjutnya mengarah pada tata kelola terhadap korporasi yang memunculkan konsep *Good Corporate Governance* (GCG) atau diartikan dalam bahasa Indonesia dengan tata kelola perusahaan yang baik.

3

Muzni Tambusai, “Implikasi Hukum Putusan Mahkamah konstitusi Atas Judicial Review UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003,” (Makalah disampaikan pada Pertemuan bulanan Rutin Anggota Luar Biasa DPN APINDO, 22 Maret 2005), hlm. 7.

4

Ibid.

⁵ Robert A. Nisbet, “Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development”, dalam *Hukum dan Masyarakat*, edited by Satjipto Rahardjo (London: Oxford University Press, 1972), p. 97.

Sebelum itu kalau membahas latar belakang lahirnya *Good Corporate Governance* dikenal terlebih dahulu dengan istilah *corporate governance*. Penggunaan istilah ini tidak hanya pada dalam tata kelola sistem pemerintahan (*Public Governance*) tetapi seperti disebutkan di atas dengan telah masuk pada dunia bisnis yang diterapkan pada hukum perusahaan dengan perusahaan sebagai badan hukum. Bahwa sesuai dengan tujuan hukum perusahaan salah satunya untuk menghindari konflik, maka konsep *corporate governance* menjadi dasar untuk membuat materi-materi hukum perusahaan. Namun konsep *corporate governance* itu sendiri muncul dilatarbelakangi oleh teori-teori korporasi. Isu *corporate governance* itu sendiri muncul sejak diperkenalkannya pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan.

Pemisahan kepemilikan dan pengelolaan perusahaan memunculkan perusahaan dalam bentuk model manajerial yang mencerminkan jenis hubungan pemilik dan pengelola perusahaan sehingga timbul juga perbedaan kepentingan antara pemilik dan pengelola perusahaan.

Struktur *corporate governance* dalam sebuah korporasi dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama teori korporasi yang dianut, budaya, dan sistem hukum yang berlaku. Beberapa teori mengenai korporasi telah dikembangkan selama ini, di antaranya yang paling terkemuka adalah *agency theory* dan *stewardship theory*. Teori-teori ini merupakan turunan dari beberapa teori di atasnya, yang berkembang sejalan dengan perkembangan korporasi dari waktu ke waktu. Teori-teori ini dapat membantu untuk memahami berbagai model dan karakter interaksi antara fungsi pengawasan, pengelolaan, dan kepemilikan dalam suatu korporasi.⁶

Salah satu teori yang sangat dominan dalam diskusi tentang *corporate governance* adalah "*agency theory*" yang dikembangkan oleh Michel C. Jensen dan William H. Meckling.⁷ Para ahli hukum mencoba mengatasi konflik internal dengan apa yang disebut dengan "*governance structure*" dan "*legal strategis*" untuk menangani berbagai jenis perikatan yang dibuat.

6

Antonius Alijoyo dan Subarto Zaini, *Komisaris Independen, Penggerak Praktik GCG di Perusahaan* (Jakarta: PT Indeks, 2004), hlm. 3.

⁷ Leo J. Susilo dan Karlen Simarmata, *Good Corporate Governance Pada Bank Tanggung Jawab Direksi dan Komisaris dalam Melaksanakannya* (Bandung: PT. Hikayat Dunia, 2007), hlm. 25. Lihat juga Oman, Charles P, *Corporate Governance and National Development*, (Paris: OECD Development Center, 2001).

Pada saat ini, dalam perspektif ilmu manajemen teori yang melatarbelakangi model suatu *corporate governance* mengalami perkembangan yang sangat pesat, antara lain: *agency theory*, *stewardship theory*, *political theory*, *stakeholders theory*, *myopic market theory*, *strategic management theory*, *path dependency theory*.⁸

Corporate governance yang didasari oleh teori-teori korporasi telah menimbulkan suatu model perusahaan yang memisahkan antara pemilik perusahaan dan pengelola perusahaan yang selanjutnya melatarbelakangi pembahasan mengenai tata cara kelola perusahaan yang baik dan saat ini terkenal dengan istilah *Good Corporate Governance* (GCG). Pembahasan mengenai GCG telah banyak berkembang dengan pendekatan-pendekatan termasuk dalam bidang hukum yang dikaitkan dengan organ-organ perusahaan dalam konteks hubungan dari masing-masing organ perusahaan tersebut. Penerapan GCG dalam perusahaan yang dijalankan oleh organ perusahaan untuk dihubungkan pada kinerja perusahaan dan pada akhirnya dimaksudkan untuk keuntungan dan kemajuan perusahaan.

Corporate governance berkaitan dengan permasalahan yang timbul dari pemisahan antara pemilik perusahaan dan pengawas jalannya perusahaan.⁹ Penerapan GCG dalam perusahaan yang dijalankan oleh organ perusahaan untuk dihubungkan pada kinerja perusahaan dan pada akhirnya dimaksudkan untuk keuntungan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan adalah lembaga ekonomi yang didirikan oleh pemilik untuk mendapatkan keuntungan.¹⁰

Saat ini pembahasan organ perusahaan dalam GCG hanya sebatas pada peran, tugas dan tanggung jawab Pemegang Saham, Direksi dan Komisaris sedangkan kurang ada pembahasan pihak-pihak lain yang terlibat langsung dalam Perusahaan yang juga masuk dalam lingkup *stakeholder* termasuk karyawan atau pekerja/buruh¹¹ sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga memiliki kepentingan dalam perusahaan.

8

Akhmad Syakhroza, "Teori *corporate governance*," Manajemen Usahawan Indonesia Issues (Agustus 2003) : 08 hlm.19-25.

⁹ July P. Tambunan, "Pentingnya Good Corporate Governance dalam Dunia Bisnis," Business News (16 Agustus 2000) : 1.

10

Kementerian Badan Usaha Milik Negara, *Keputusan Menteri Negara Tentang Pengembangan Praktek Good Corporate Governance dalam Perusahaan Perseroan (PERSERO)*, Keputusan Menteri Negara/Kepala Badan Penanaman Modal dan Pembinaan Badan Usaha Milik Negara No. Kep-23/M-PM.PBUMN/2000, ps. 2.

11

Pengelolaan perusahaan tidak akan pernah lepas dari kinerja dan kemampuan SDM dalam perusahaan. Sebenarnya pekerja/buruh masuk dalam pengelola perusahaan dalam hal ini bagian dari manajemen. Filosofi dasar bagi kepentingan manajemen adalah kebutuhan akan harmonisasi dan sistematisasi dari manajemen suatu perusahaan dalam rangka menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Sebagai bagian yang integral dengan perusahaan, manajemen yang ingin mencapai bentuk sistem yang teratur tentunya akan membutuhkan penerapan prinsip-prinsip GCG secara konsekuen.¹²

Dalam konsep hubungan industrial di Indonesia yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, manajemen dalam hal ini Direksi dan Komisaris adalah bagian terpisah dengan pekerja/buruh yang disebut dengan Pengusaha. Direksi dan Komisaris diartikan menjadi bagian dari Pengusaha karena mewakili pemilik perusahaan. Hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, sehingga berbeda hubungan kerja perusahaan dengan pengusaha dan hubungan kerja perusahaan dan pekerja.¹³ Konsep hukum ketenagakerjaan lebih mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh karena dalam prakteknya permasalahan tenaga kerja atau perburuhan terkait dengan kepentingan manajemen dan pemilik terkadang berbeda dengan kepentingan pekerja/buruh dalam hal ini hak dan kewajiban pekerja/buruh. Hal inilah yang mendasari lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta

Selanjutnya dalam penulisan ini menggunakan istilah pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ps. 1 angka 3, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹²Indra Surya, *et al.*, *Penerapan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-hak Istimewa demi Kelangsungan Usaha*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 98. Diambil dari Rick Julien dan Larry Rieger, "Seven Components of Good Corporate Governance," *The Corporate Board* (Juli-Agustus 2003), hlm. 1. Manajemen termasuk tenaga kerja merupakan pelaksana dari pekerjaan perusahaan dan pihak yang harus menjalankan prinsip-prinsip GCG, tetapi bukan berarti terlepas sama sekali dengan kepentingan mereka.

¹³

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 3587, Ps. 1 angka 15.

mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹⁴

Hubungan manajemen dalam hal ini pengusaha yang merupakan perwakilan pemilik perusahaan dengan pekerja/buruh di dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dikemas dalam suatu hubungan industrial sebagaimana disampaikan di atas, dimana hubungan industrial tidak hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (bipartit), namun juga mengikutsertakan peran penguasa dalam hal ini pemerintah menjadi pihak dalam hubungan industrial (tripartit) untuk mengawal hubungan bipartit tersebut dalam lingkup pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh serta pengawasan jalannya hak dan kewajiban tersebut.¹⁵

Berbicara penerapan GCG dihubungkan dengan prinsip-prinsip GCG, Prinsip GCG yang berlaku di masing-masing negara dipengaruhi oleh berbagai macam faktor intern dan ekstern perusahaan. Termasuk dalam faktor intern adalah struktur kepemilikan perusahaan sedangkan yang termasuk kategori faktor ekstern antara lain adalah budaya lokal, peranan pemerintah dalam kehidupan ekonomi dan bisnis serta perkembangan pasar modal di masing-masing negara.¹⁶

Menurut *The Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) apabila negara menginginkan prinsip-prinsip GCG diterapkan secara efektif di negaranya, mereka wajib membangun landasan hukum yang memungkinkan hal itu terjadi. Landasan hukum tersebut antara lain berupa penciptaan undang-undang tentang perseroan terbatas (*corporation laws*), Undang-undang Perburuhan, Undang-undang tentang kredit perbankan, ketentuan tentang standar akuntansi keuangan dan standar audit dan syarat dan prosedur pendaftaran saham perusahaan di bursa efek.¹⁷

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan beberapa peraturan perundang-undangan sebagaimana yang disebutkan oleh OECD, termasuk undang-undang

¹⁴

Ibid., Penjelasan Umum paragraf 1.

¹⁵ Hubungan pengusaha dan tenaga kerja adalah hubungan yang tidak seimbang karena tenaga kerja tidak memiliki kekuatan dan menjadi kaum yang lemah sehingga memerlukan perlindungan dari pemerintah. Lihat Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, op.cit.*, penjelasan umum, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh.

¹⁶

Siswanto Sutojo dan E John Aldridge, *Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan Yang Sehat*, (Jakarta: Damar Mulia Pustaka, 2005), hlm. 29.

¹⁷

Ibid. hlm. 10.

mengenai perburuhan yang didasari oleh hubungan industrial, antara lain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan beberapa pengertian hubungan, antara lain:

1. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.¹⁸
2. Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁹

Hubungan para pihak dalam ketenagakerjaan tersebut kemudian diwujudkan dalam bentuk suatu perjanjian untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak tersebut. Salah satu perjanjian dalam ketenagakerjaan selain perjanjian kerja dan bahkan sangat mempengaruhi kondisi hubungan industrial dan mengikat para pihak didalam ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan 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.²⁰

PKB ini menjadi penting dalam hubungan ketenagakerjaan perusahaan karena sebagai sarana hubungan industrial, para pihak yang terlibat dalam PKB adalah serikat pekerja/serikat buruh, materi yang diatur dalam PKB mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Disamping itu, terdapat beberapa pasal tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa PKB merupakan ketentuan pengecualian yang menjadi acuan dalam materi

¹⁸

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, op.cit.*, ps. 1 angka 16.

¹⁹ *Ibid.*, ps. 1 angka 15.

²⁰

Ibid., ps. 1 angka 21.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai peraturan pelaksanaan.

Sehubungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum dalam prinsip-prinsip GCG dan pentingnya PKB dalam ketenagakerjaan Indonesia, maka kajian prinsip-prinsip GCG perlu diterapkan dalam PKB. Penulisan ini akan mengkaji tata cara pembuatan PKB dan ruang lingkup materi PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengetahui prinsip-prinsip GCG yang berlaku dan yang dibutuhkan dalam PKB. Penulisan ini juga mengkaji penerapan prinsip-prinsip GCG dalam tata cara pembuatan dan klausula-klausula Perjanjian Kerja Bersama pada PT X.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan judul tesis ini yaitu “Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. X Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dan berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini dilakukan dengan beberapa pendekatan yang dianalisa dan terbatas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hal-hal yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam tata cara pembuatan PKB berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam ruang lingkup materi PKB berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Apakah tata cara pembuatan dan ruang lingkup materi PKB pada PT. X telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Menguraikan dan menganalisa persyaratan pembuatan PKB, tahapan-tahapan penyusunan PKB, dan pendaftaran PKB berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat diketahui prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang perlu dan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Menguraikan dan menganalisa ruang lingkup materi PKB antara lain syarat-syarat kerja, kedudukan, hak dan kewajiban para pihak dalam PKB berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat diketahui prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang perlu dan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Mengkaji tata cara pembuatan dan ruang lingkup materi PKB pada PT X sehingga dapat diketahui pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam tata cara pembuatan dan ruang lingkup materi PKB berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi masyarakat pada umumnya dan PT. X pada khususnya, yaitu :

1. Memberikan sumbangan pengetahuan kepada masyarakat mengenai penerapan prinsip-prinsip GCG dalam tata cara pembuatan dan ruang lingkup materi Perjanjian Kerja Bersama.
2. Memberikan masukan bagi PT. X dan Serikat Pekerja PT. X terhadap penyempurnaan implementasi GCG dalam tata cara pembuatan dan ruang lingkup materi Perjanjian Kerja Bersama.

1.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur

pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²¹

Hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur fungsi dan peran dari pemerintah, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan organisasi pengusahanya serta pelaksanaan hubungan industrial melalui sarana : serikat pekerja/serikat buruh; organisasi pengusaha; lembaga kerja sama bipartit; lembaga kerja sama tripartit; perjanjian kerja bersama; peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²²

Secara garis besar, konsep hubungan industrial dibagi dalam 2 (dua) model rezim hukum, yakni: (1) *Contractualist Model*, (2) *Corporatist Model*.²³ *Contractualist Model* atau dikenal juga *Voluntarist Model* adalah sistem hubungan industrial yang menekankan pada aspek kebebasan berkontrak dalam membangun hubungan industrial antara individu dengan individu, sedangkan *Corporatist Model* atau lebih dikenal *Regulatory model* adalah sistem hubungan industrial yang lebih mengutamakan peranan negara dalam menyelenggarakan kepentingan umum melalui pemberlakuan sejumlah aturan-aturan perundang-undangan tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁴

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁵

²¹

Ibid., ps. 1 angka 16.

²² *Ibid.*, ps. 102 dan 103.

²³

Tamara Lothion, "The Political Consequences of Labor Law Regimes: the Contractualist and Corporatist Models Compare," *Cardozo Law Review*, Vol. 7 No. 1001, 1986, (dimuat dalam bahan bacaan kuliah Masalah-masalah Aktual Hukum Perburuhan, kumpulan Prof. DR. Aloysius Uwiyono, S.H. Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Pascasarjana, 2005, hlm.2.).

²⁴ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan.*, *op. cit.*, ps. 1 angka 2.

²⁵ *Ibid.*, ps. 1 angka 3.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁶

Pengusaha adalah²⁷ :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁸

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.³⁰

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.³¹

²⁶

Ibid., ps. 1 angka 4.

²⁷ *Ibid.*, ps. 1 angka 5.

²⁸

Ibid., ps. 1 angka 17.

²⁹ *Ibid.*, ps. 1 angka 14.

³⁰

Ibid., ps. 1 angka 15.

³¹

Ibid., ps. 1 angka 18.

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.³²

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.³³

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 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.³⁴

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.³⁵

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁶

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.³⁷

³²

Ibid., ps. 1 angka 19.

³³

Ibid., ps. 1 angka 20.

³⁴

Ibid., ps. 1 angka 21

³⁵

Ibid., ps. 1 angka 22

³⁶

Ibid., ps. angka 30

³⁷

Ibid., ps.1 angka 31

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.³⁸

Definisi *corporate governance* menurut OECD³⁹ :

“Corporate governance is the system by which business corporations are directed and controlled. The corporate governance structure specifies the distribution of rights and responsibilities among different participants in the corporation, such as the board, the managers, shareholders and other stakeholders, and spells out the rules and procedure for making decisions on corporate affairs. By doing this, it also provides the structure through which the company objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance”.

Corporate governance sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan.⁴⁰

Corporate governance sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* yang lain.⁴¹

Good Corporate Governance (GCG) adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan guna memberikan nilai tambah pada perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang bagi pemegang saham, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku.⁴²

³⁸

Ibid., ps. 1 angka 32

³⁹

OECD, *Principles of Corporate Governance*, disadur oleh Sutojo dan Aldridge (Paris: OECD Publications Services, 2004), hlm. 2.

⁴⁰

Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI), “Latar Belakang Pelaksanaan *Corporate Governance*,” <http://www.fcgi.or.id/Indonesia/002_03_LatarBlkg_CG.htm>, 22 Juni 2005.

⁴¹

G. Suprayitno *et al.*, dalam buku *Komitmen Menegakan Good Corporate Governance, Praktik Terbaik Penerapan Good Corporate Governance Perusahaan Publik Di Indonesia* (Jakarta: The Indonesian Institute For Corporate Governance, 2004), hlm. 18.

⁴²

OECD telah mengembangkan seperangkat prinsip *Good Corporate Governance* yang dapat diterapkan sesuai dengan kondisi di masing-masing negara. Prinsip dasar tersebut adalah *fairness, transparency, accountability, dan responsibility* yang mencakup lima aspek yaitu: perlindungan hak-hak pemegang saham, perlakuan adil terhadap seluruh pemegang saham, peranan *stakeholders* dalam *corporate governance*, keterbukaan dan transparansi, dan peranan *Board of Directors* dalam perusahaan.⁴³

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Tipe Penelitian

Penelitian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum⁴⁴. Sebagai upaya melakukan penelitian terhadap pokok permasalahan yang ingin ditulis, penulis dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian normatif yang dikenal juga dengan istilah penelitian kepustakaan⁴⁵.

1.6.2. Jenis Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Data yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder⁴⁶. Penelitian ini bersifat yuridis normatif menekankan pada penggunaan data sekunder dengan hanya melakukan

Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance, *Pedoman Komisaris Independen dan Pedoman Pembentukan Komite Audit Yang Efektif* (Jakarta: Gugus Kerja Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance, 2004), hlm. 3.

⁴³

G. Suprayitno *et al.*, *op.cit.*, hlm. 19.

⁴⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 1163.

⁴⁵ Menurut Soerjono Soekanto dalam bukunya *Pengantar Penelitian Hukum*, hlm. 52, cet.3, yang diterbitkan di Jakarta oleh Penerbit UI-Press pada tahun 1986, Penelitian hukum dapat dibedakan antara penelitian hukum normatif dengan penelitian hukum sosiologis atau empiris. Pada penelitian hukum normatif yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Pada penelitian hukum sosiologis atau empiris, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan atau masyarakat.

⁴⁶

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, cet. III (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), hlm. 14. Lihat juga Rasyid Sartuni, *Teknik Penyusunan Karya Ilmiah Untuk Perguruan Tinggi* (Jakarta: Nina Dinamika, 1986), hlm. 15.

penelusuran kepustakaan atau dokumentasi atau berupa norma hukum tertulis sehingga alat pengumpulan data dengan studi kepustakaan berupa bahan-bahan terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat⁴⁷, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Konvensi Internasional di bidang Ketenagakerjaan, dan kebijakan-kebijakan terkait dengan *Good Corporate Governance*;
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu berupa bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer⁴⁸, meliputi buku-buku, makalah dan karya ilmiah mengenai Ketenagakerjaan atau Hubungan Industrial dan *Good Corporate Governance*, jurnal-jurnal dan artikel-artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang akan ditulis;
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder⁴⁹ seperti Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris.

1.6.3. Metode Pengolahan Data

Data-data primer, sekunder maupun pendukung yang telah diperoleh akan dikumpulkan dan kemudian diseleksi untuk diambil data khusus, yaitu yang lebih khusus berkaitan dengan permasalahan yang akan ditulis.

1.6.4. Cara Menganalisa Data

Data yang didapat akan dianalisa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan akan dikaitkan dengan kaidah-kaidah yang ada dalam konsep hubungan industrial dan prinsip *Good Corporate Governance*, sehingga dengan demikian diharapkan dapat memberikan suatu analisa logis mengenai konsep *Good Corporate Governance* pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penerapan prinsip *Good Corporate Governance* pada tata cara pembuatan dan materi PKB pada perusahaan. Studi Kasus

⁴⁷

Ibid.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 15.

⁴⁹ *Ibid.*

yang dilaksanakan pada PT. X diharapkan dapat memperkuat argumen-argumen yang merupakan alternatif, solusi atas masalah yang dibahas.

1.7. Kegunaan Teoritis dan Praktis

Faedah yang diharapkan dari tulisan ini sangat berguna, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangan penting dan dapat memperluas wawasan dalam memahami konsep hukum hubungan industrial bangsa Indonesia sesungguhnya bagi pembentukan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran di dalam hubungan industrial untuk menentukan konsep hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dan peran pemerintah di dalam perlindungan tenaga kerja termasuk hubungannya dengan konsep *Good Corporate Governance* dan unsur-unsur didalam prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Selanjutnya para pihak hubungan industrial termasuk Dewan Perwakilan Rakyat atas dasar penelitian ini dapat mengajukan uji materil atau perubahan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.8. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penelitian ini, penulis membagi pokok penulisan tesis dalam 5 (lima) bab yang terbagi dalam beberapa subbab sebagai berikut:

Dalam bab kesatu yaitu Pendahuluan, diuraikan mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, Kegunaan Teoritis dan Praktis dan Sistematika Penulisan.

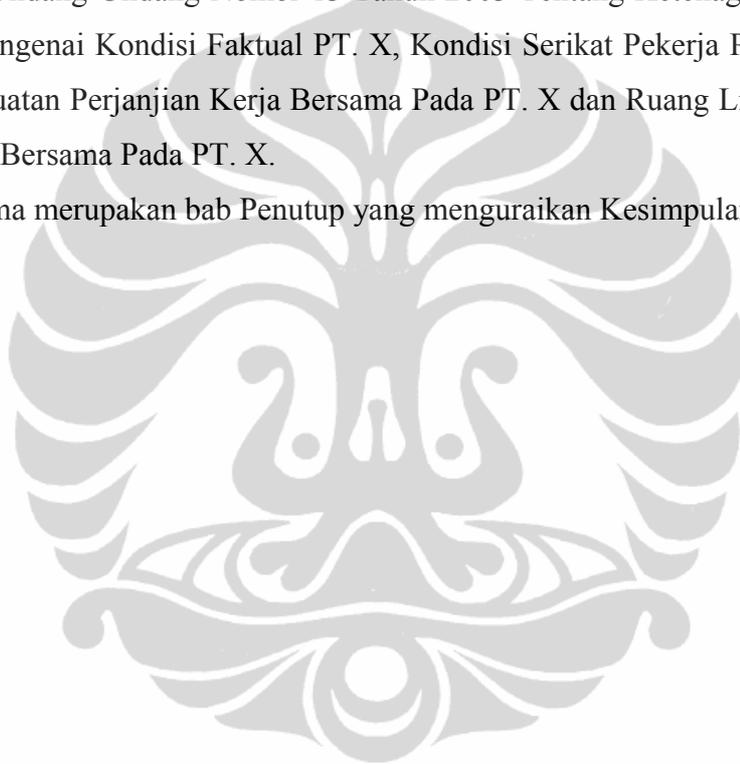
Dalam bab kedua membahas mengenai *Good Corporate Governance* yang terdiri dari Pengertian, Prinsip-Prinsip Dasar, Pedoman Pelaksanaan, Peran *Stakeholder* Dalam *Good Corporate Governance*, serta Tujuan Dan Manfaat Penerapan *Good Corporate Governance*.

Dalam bab ketiga membahas mengenai Perjanjian Kerja Bersama yang terdiri dari Pengertian, Dasar Hukum, Para Pihak, Ruang Lingkup Pengaturan, Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate*

Governance Dalam Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dalam Ruang Lingkup Materi Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam bab keempat, diuraikan mengenai Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dalam Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. X Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menguraikan mengenai Kondisi Faktual PT. X, Kondisi Serikat Pekerja PT. X, Analisis Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. X dan Ruang Lingkup Materi Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. X.

Bab kelima merupakan bab Penutup yang menguraikan Kesimpulan dan Saran.



BAB II