

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

(Studi Putusan Nomor.138/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST)

Oleh:

UMMI KULSYUM TURAS BANGUN

E1A016301

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu sarana dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun masih banyak perusahaan yang tidak mengindahkan adanya Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat tersebut. Hal inilah yang menjadi dasar permasalahan dalam penelitian ini, yaitu mengenai kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam pelaksanaan hubungan industrial dan fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam pelaksanaan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan, Perjanjian Kerja Bersama dibuat berdasarkan Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang syarat sah perjanjian sehingga secara otomatis mengikat mereka yang telah membuatnya, kedudukan Perjanjian Kerja Bersama pun telah diakui dengan adanya beberapa pasal yang menyebutkan mengenai Perjanjian Kerja Bersama salah satunya ialah pasal 103 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian Kerja Bersama sebagai sarana dalam hubungan Industrial dan Perjanjian Kerja Bersama berfungsi sebagai suatu perjanjian antara pengusaha, serikat pekerja/buruh dan pekerja/buruh, maka para pihak dalam hubungan industrial wajib melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama. Selanjutnya berkaitan dengan putusan hakim sudah tepat namun penegasan bahwa perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dirasa perlu untuk menanggulangi penggunaan kembali ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut oleh perusahaan sesuai ketentuan pasal 127 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Bersama, Kedudukan, Fungsi, Hubungan industrial.

PROTECTION OF WORKER RIGHTS IN COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS

(Study of Decision Number.138/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST)

By:

UMMI KULSYUM TURAS BANGUN

E1A016301

ABSTRACT

Collective Labor Agreements are one of the means in implementing industrial relations as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, but there are still many companies that do not heed the Collective Labor Agreements that have been made. This is the basis of the problem in this study, namely regarding the position of the Collective Labor Agreement in the implementation of industrial relations and the function of the Collective Labor Agreement in the implementation of industrial relations. This study uses normative legal research methods which are then analyzed descriptively qualitatively. The results of this study concluded that the Collective Labor Agreement was made based on Article 52 of Law no. 13 of 2003 concerning the legal terms of the agreement so that it automatically binds those who have made it, the position of the Collective Labor Agreement has also been recognized by the existence of several articles which mention the Collective Labor Agreement, one of which is article 103 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower states that Collective Labor Agreements are a means in industrial relations and Collective Labor Agreements function as an agreement between employers, trade/labor unions and workers/labourers, so the parties in industrial relations are obliged to carry out the contents of the Collective Labor Agreement. Furthermore, with regard to the judge's decision, it is correct, but it is deemed necessary to emphasize that the work agreement is null and void to prevent the re-use of the provisions in the work agreement by the company in accordance with the provisions of Article 127 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Collective Labor Agreement, Position, Function, Industrial Relations.