

## BAB II

### KETENTUAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA

#### A. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana suatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Beberapa ahli hukum pun memberikan definisinya, antara lain adalah:<sup>17</sup>

1. Menurut K.R.M.T Tirtodiningrat, SH. yang dimaksudkan dengan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang diperkenankan oleh undang-undang.
2. Menurut Prof. R. Subekti, SH. berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.
3. Menurut Prof. R. Wirjono Prodjodikoro, SH. menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.

---

<sup>17</sup> Mgs Edy Putra Tje'Aman, 1989, *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis*, Liberty Yogyakarta, hlm. 18

4. Menurut M. Yahya Harahap, SH berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang lahir dari hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Adapun pengertian perjanjian kerja bersama menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116 :

- 1. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.**
- 2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.**
- 3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.**
- 4. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan**

**tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).<sup>18</sup>**

Fungsi perjanjian kerja bersama :

1. Memudahkan karyawan untuk membuat perjanjian kerja.
2. Sebagai jalan keluar dalam hal peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak atau belum mengatur hal-hal yang baru.
3. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan bekerja bagi karyawan demi kelangsungan usaha bagi pengusaha.
4. Menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Manfaat perjanjian kerja bersama :

1. Bagi karyawan dan pengusaha akan lebih mengetahui hak dan kewajiban dari masing-masing pihak
2. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga lebih produktif dalam bekerja
3. Pengusaha dapat menyusun rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama.
4. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Syarat formil pembuatan perjanjian kerja bersama :

1. Perjanjian kerja bersama dibuat secara tertulis, huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia, bila perjanjian kerja bersama menggunakan bahasa lain dan terjadi perselisihan penafsiran, maka yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Bersama yang menggunakan Bahasa Indonesia.
2. Isi perjanjian kerja bersama memuat :

---

<sup>18</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116

- Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh.
- Nama, tempat kedudukan dan alamat pengusaha
- Nomor dan tanggal pencatatan serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- Hak dan kewajiban pengusaha
- Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh dan pekerja/buruh
- Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- Tanda tangan para pihak yang membuat perjanjian kerja bersama (jika para pihak diwakili kuasanya, maka harus disertai surat kuasa).

Syarat materil pembuatan perjanjian kerja bersama :

Isi pembuatan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Jika bertentangan, ketentuan dalam perjanjian kerja bersama batal demi hukum, sehingga yang berlaku ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

Perubahan dan perpanjangan serta pembaharuan perjanjian kerja bersama :

- Perubahan perjanjian kerja bersama yang masih berlaku dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berjalan
- Perjanjian kerja bersama yang telah selesai masa berlakunya dapat dilakukan perpanjangan atau diperbaharui.

Kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/buruh dalam perjanjian kerja bersama :

1. Melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja bersama
2. Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahan perjanjian kerja bersama kepada seluruh pekerja/buruh
3. Pengusaha wajib mencetak atas tanggungan biayanya, untuk dibagikan kepada para pekerja/buruh.

Menurut pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata **“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih”**<sup>19</sup>. Berdasarkan pengertian perjanjian sebagaimana yang dirumuskan di atas, maka dapat diartikan perjanjian adalah perbuatan seseorang atau lebih yang mengadakan suatu ikatan atau janji terhadap orang lain atau lebih. Dengan adanya kedua belah pihak yang sepakat mengikatkan dirinya antara satu dengan yang lainnya untuk membuat suatu perjanjian yang disepakati bersama, maka perbuatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak tersebut melahirkan suatu hubungan hukum, yang di dalamnya menimbulkan hak dan kewajiban secara timbal balik.

Menurut Abdul Kadir Muhammad pengertian perjanjian adalah **“Suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”**.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> R. Subekti dan R. Tjirosuidio, 2009, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya cet. 40, Jakarta.

<sup>20</sup> Abdulkadir Muhammad, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 225

Menurut pengertian perjanjian menurut R. Subekti, yaitu : “Suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.<sup>21</sup> Menurut J. Satrio “Perjanjian adalah peristiwa yang menimbulkan dan berisi ketentuan-ketentuan hak dan kewajiban antara dua pihak. Atau dengan perkataan lain, perjanjian berisi perikatan”<sup>22</sup>.

Menurut R. Setiawan definisi perjanjian adalah “Suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”<sup>23</sup>.

Definisi tentang perjanjian juga dikemukakan oleh Abdul Kadir Muhammad “Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”<sup>24</sup>.

Berdasarkan pengertian perjanjian di atas, dapat dikatakan bahwa perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang bersifat saling mengikat para pihak dan menimbulkan suatu hak dan kewajiban di antara para pihak yang melakukan perikatan. Atau bisa juga diartikan perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum di mana seseorang mengikatkan dirinya kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal atau tidak melaksanakan suatu hal. Hal ini sesuai dengan pasal 1234 Kitab Undang-

---

<sup>21</sup> R. Subekti, 2000, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, Hal 1

<sup>22</sup> J. Satrio, 1995, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 5.

<sup>23</sup> R. Setiawan, 1979, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Alumni, hal 4.

<sup>24</sup> Abdulkadir Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, halaman 224

Undang Hukum Perdata yang berbunyi : **“Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”**<sup>25</sup>.

Pada intinya semua pengertian perjanjian yang terdapat di atas adalah sama, hanya pada penggunaan istilahnya saja yang berbeda. Pada pengertian perjanjian yang terdapat di atas, maka dapat dilihat bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya kepada seseorang yang lainnya sehingga menimbulkan kewajiban atau prestasi di antara kedua belah pihak, yang dimana kewajiban atau prestasi itu haruslah dipenuhi oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Gunawan Widjaja berpendapat bahwa :

**“Konsekuensi hukum dari perjanjian yang di dalam perjanjian akan selalu ada pihak, di mana suatu pihak adalah yang wajib berprestasi (debitor) dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi tersebut (kreditor). Masing-masing pihak tersebut dapat berdiri dari satu atau lebih orang, bahkan dengan perkembangan ilmu hukum, pihak tersebut juga dapat berdiri dari satu atau lebih badan hukum”**.<sup>26</sup>

Dengan demikian perjanjian melahirkan satu atau lebih kewajiban atau prestasi salah satu pihak atau lebih, yang pemenuhannya dijamin dengan harta

---

<sup>25</sup> R. Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Op.Cit, hal 323.

<sup>26</sup> Gunawan Widjaja, 2007, *Seri Hukum Bisnis Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) dalam Hukum Perdata*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 225-286

kekayaan masing-masing pihak yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi tersebut. Pengertian prestasi menurut Salim H, yaitu “Prestasi adalah apa yang menjadi hak kreditur dan kewajiban debitur”.<sup>27</sup> Pada umumnya perjanjian lahir pada saat para pihak telah sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian itu sendiri, namun tidak hanya hal itu saja, masih ada hal yang perlu diperhatikan di dalam membuat suatu perjanjian, yaitu syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu :

Syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat adalah sebagai berikut :

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapatlah ditarik sebuah kesimpulan bahwa suatu perjanjian harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Perjanjian harus merupakan perbuatan hukum yaitu perbuatan yang akan membawa akibat hukum yang memenuhi syarat subjektif (mengenai orang yang mengikatkan diri harus sepakat dan cakap hukum) dan syarat objektif

---

<sup>27</sup> Salim. HS, 2005, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal 152

(mengenai objek perjanjian tentang suatu hal tertentu dan dengan cara yang halal).

2. Adanya pihak yang mengadakan suatu perjanjian yang saling mengikatkan dirinya.
3. Adanya hal-hal yang diperjanjikan oleh para pihak, dalam arti ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh para pihak secara timbal balik tentang hak dan kewajibannya.
4. Adanya kausa yang halal, artinya tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Dengan dipenuhinya unsur-unsur tersebut di atas maka suatu perjanjian dinyatakan sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya. Serta terjadinya perjanjian itu sendiri haruslah dilandasi oleh hukum yang kuat, dan segala perbuatan yang terdapat di dalam perjanjian itu harus diatur menurut hukum. Sehubungan dengan hal tersebut, J.C.T. Simorangkir & Woerjono Sastroparnoto berpendapat bahwa : “Hukum adalah peraturan yang bersifat memaksa dan menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dimana pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan mengakibatkan hukuman yang tertentu”<sup>28</sup>

Pada prinsipnya, hukum memiliki beranekaragam pengertian dan pernyataan adanya penyesuaian kehendak dan kebebasan seseorang dengan orang lainnya, sesuai dengan apa yang tercantum pada pasal 1321 Kitab

---

<sup>28</sup> <http://statushukum.com/pengertian-hukum-menurut-para-ahli.html> tanggal 9 Juni 2022 pukul 18.18

Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi : “Tiada satu perjanjian pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan. Berdasarkan hal ini, hukum mengatur setiap hubungan manusia di dalam masyarakat. Oleh karena itu setiap manusia di dalam masyarakat wajib dan taat mematuhi hukum yang berlaku di Indonesia.

Karena begitu banyaknya aspek di dalam perjanjian dan penerapannya di masyarakat juga sangatlah mudah untuk dilakukan maka di dalam hukum perjanjian dikenal adanya suatu asas kebebasan berkontrak, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu :

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup baik untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan baik.

Ketentuan ini mengandung artian bahwa seluruh perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak atau lebih, maka perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, baik itu perjanjian Bernama (perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) atau perjanjian tidak Bernama (perjanjian yang tidak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

Asas kebebasan berkontrak berarti siapa saja berhak membuat suatu perjanjian, yaitu perjanjian apa saja, baik yang telah diatur oleh Kitab Undang-

Undang Hukum Perdata maupun yang belum diatur, dengan ketentuan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Terhadap kebebasan berkontrak tersebut terdapat pembatasan, seperti yang disebutkan dalam pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu : “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum”.

Berdasarkan pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut di atas, maka perjanjian yang diadakan atau dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan pasal tersebut, baik isi perjanjian, objek perjanjian maupun pelaksanaan dari perjanjian itu sendiri.

Selain dari hal-hal yang tercantum di atas, dalam membuat atau melaksanakan suatu perjanjian haruslah juga memperhatikan aspek itikad baik, maksudnya adalah untuk melakukan perjanjian maka perjanjian itu haruslah dibuat atau dilaksanakan dengan itikad baik dari para pihak itu sendiri. Itikad baik dalam pengertiannya memiliki dua pengertian yaitu, pengertian secara subjektif maupun secara objektif. Yang dimaksud dengan pengertian itikad baik secara subjektif adalah sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan sesuatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap batin seseorang pada waktu diadakannya perbuatan hukum. Sedangkan yang dimaksud dengan itikad baik secara objektif adalah bahwa pelaksanaannya suatu perjanjian itu harus dilaksanakan pada norma kepatutan, kebiasaan atau undang-undang atau yang dirasakan sesuai dengan patut dalam masyarakat, seperti apa yang

tercantum dalam pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi : “Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan atau undang-undang”.<sup>29</sup>

## **B. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Bersama**

Pengertian hak secara umum dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir.<sup>30</sup>

Pengertian hak juga telah dipaparkan atau dijelaskan oleh beberapa pendapat ahli. Menurut Srijanti “hak merupakan unsur normatif yang berfungsi pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya.”<sup>31</sup>

Sedangkan pengertian hak menurut Notonegoro “hak merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.”<sup>32</sup>

Berdasarkan kutipan pendapat para ahli, dapat diartikan bahwa hak adalah suatu hal yang dimiliki oleh manusia untuk menjaga kesejahteraan

---

<sup>29</sup> R. Subekti dan R. Tjirosubidjo, 2009, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Padnya Cet. 40, Jakarta, hal 342

<sup>30</sup> Widy Wardhana, Pengertian Hak Dan Keawajiban Warga Negara, <http://academia.edu>, diakses tanggal 13 Agustus 2022

<sup>31</sup> Artikel Pendidikan, Pengertian Hak Dan Kewajiban Menurut Para Ahli, <http://artikependidikan.id>, diakses tanggal 13 Agustus 2022

<sup>32</sup> Ibid.

dan menerima atau melakukan suatu hal yang semestinya untuk dirinya sendiri. Sehingga dapat dikaitkan dengan hak setiap manusia dalam menyatakan pendapat serta pikirannya di muka umum sebagai warga negara. Penjabaran tersebut digunakan untuk meninjau makna dan batasan warga negara Indonesia dalam hak kebebasan berpendapat di muka umum.

Kewajiban juga memiliki pengertian secara umum. Pengertian secara umum dari kewajiban adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu keharusan untuk dilaksanakan oleh individu sebagai anggota warga negara guna mendapatkan hak yang pantas untuk didapat.<sup>33</sup>

Terdapat penjabaran atau penjelasan menurut pendapat ahli terkait makna atau artian dari kewajiban. Menurut Notonegoro “kewajiban adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan oleh pihak tertentu dan tidak dapat digantikan oleh pihak lain, yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan.”<sup>34</sup>

Berdasarkan kutipan pendapat ahli tersebut, kewajiban merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh setiap individu sebagai warga negara agar mendapatkan hak yang memang sepatutnya diperoleh sebagai warga negara. Sehingga sangat relevan dengan hak kebebasan mengemukakan pendapat di muka umum, karena selain memiliki hak menyatakan pendapat sudah seharusnya setiap warga negara menjalankan kewajibannya dalam berpendapat dengan baik guna menjaga persatuan bangsa dan tidak saling menimbulkan

---

<sup>33</sup> Ibid, halaman 19.

<sup>34</sup> Ibid, halaman 20.

perpecahan antar sesama. Penjelasan tersebut digunakan untuk meninjau makna dan batasan hak kebebasan berpendapat di muka umum.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang lahir dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama juga merupakan perjanjian yang sifatnya timbal balik dimana hak pada satu pihak merupakan kewajiban pihak lain dan sebaliknya. Hak dan kewajiban para pihak adalah ketentuan mengenai hak-hak yang dimiliki serta kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengguna jasa dan penyedia jasa dalam melaksanakan kontrak.

Dalam pelaksanaan perjanjian, tidak bisa terlepas antara hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak yang bersangkutan dalam sebuah perjanjian. Begitu juga yang terdapat pada perjanjian kerja bersama, terhadap hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak, yaitu PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Karyawan yang bermasalah. Keterikatan ini timbul karena kesepakatan atau perjanjian para pihak yang dibuat secara sah, akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian sesuai dengan yang telah disepakati, maka pihak tersebut harus bertanggung jawab atas kesalahannya. Dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara XIII pada Bab III Pasal 3 tentang Ruang Lingkup Perjanjian Kerja Bersama :

- 1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini berlaku untuk semua Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII.**
- 2) Para Pihak telah memahami dan menyetujui bahwa PKB ini berlaku kepada seluruh karyawan sesuai Peraturan dan perundang-undnagan yang berlaku.**

Selanjutnya pada Pasal 4 tentang Kewajiban Bagi Pihak-Pihak Yang Mengadakan PKB :

- 1) Para Pihak berkewajiban memberikan penjelasan kepada anggotanya baik isi, makna, pengertian yang ada dalam PKB ini ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.**
- 2) Para Pihak bertanggungjawab atas dipenuhinya serta ditaatinya semua kewajiban yang ada dalam PKB ini ataupun yang berhubungan dengan Pelaksanaanya.”**

Pelaksanaan perjanjian yang terjadi di antara kedua belah pihak harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjian tersebut. Kewajiban memenuhi apa yang dijanjikan tersebut dinamakan prestasi. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi dalam perjanjian.

Hak kewajiban yang timbul dari adanya perjanjian pekerjaan pengelolaan tenaga kerja, pihak serikat pekerja berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan sesuai jabatan yang diemban. Sedangkan yang menjadi hak

karyawan yaitu mendapat kesempatan yang sama memperoleh golongan dan jabatan di perusahaan, hari libur, cuti, gaji, tunjangan, uang lembur, santunan sosial, biaya pelaksanaan tugas, biaya perjalanan dinas, biaya pendidikan, bonus, jaminan sosial dan kesejahteraan, pembinaan keahlian dan keterampilan dan mendapat perlindungan dan bantuan hukum

Disamping itu terdapat juga hak dan kewajiban yang melekat pada pihak perusahaan dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara yaitu mendapat hasil yang baik dari kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan kemudian perusahaan berhak melakukan penerimaan, pengangkatan, promosi, demosi, dan mutasi serta pemberhentian karyawan dan kewajiban PT. Perkebunan Nusantara XIII adalah memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapat golongan dan jabatan, hari libur, cuti, gaji, tunjangan, uang lembur, santunan sosial, biaya pelaksanaan tugas, biaya perjalanan dinas, biaya pendidikan, bonus, jaminan sosial dan kesejahteraan, pembinaan keahlian dan keterampilan dan mendapat perlindungan dan bantuan hukum.

Dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara XIII tidak memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada karyawan sesuai yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII Pasal 48 ayat (3) yang menyatakan :

**“Karyawan yang ditahan pihak berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan maka**

**perusahaan wajib memberi perlindungan dan bantuan hukum  
serta ketentuan pada ayat (1) dan (2) tidak berlaku.**

Dengan demikian, kewajiban dan prestasi yang dilaksanakan atau dipenuhi haruslah sesuai yang telah ditentukan. Dengan ditentukannya kewajiban dan prestasi yang harus dipenuhi, maka para pihak dapat menilai apakah kewajiban dan prestasi yang lahir dari perjanjian yang mereka buat telah terpenuhi atau belum terpenuhi.

Jika prestasi yang telah ditentukan tersebut tidak dipenuhi seluruhnya hal tersebut memberikan hak kepada salah satu pihak untuk menggugat ganti rugi. Ini berarti suatu prestasi yang telah ditentukan merupakan sesuatu yang mutlak dalam perjanjian.

Adapun tertulis dalam perjanjian mengenai berakhirnya perjanjian yaitu :

1. PKB ini mulai berlaku sejak ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.
2. Setelah jangka waktu diatas maka PKB ini dianggap diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berikutnya, kecuali jika salah satu pihak memberikan secara tertulis keinginannya membuka perundingan baru tentang PKB ini. Pemberitahuan itu harus diajukan kepada pihak lainnya secara tertulis paling sedikit 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhirnya PKB atau 50 (lima puluh) hari sebelum berakhirnya masa perpanjangan tersebut.
3. Selama belum tercapainya PKB yang baru setelah berakhirnya masa berlaku PKB ini, maka ketentuan ketentuan dalam PKB ini tetap berlaku sampai ditetapkan PKB yang baru.

Dan Adapun Addendum yang tertulis dalam perjanjian tersebut yaitu :

1. Hal hal yang belum diatur dalam PKB ini, apabila diperlukan dapat ditetapkan dalam persetujuan bersama oleh kedua pihak.
2. Persetujuan bersama sebagaimana tersebut pada ayat (1) pasal ini, dilakukan melalui perundingan/musyawarah dan hasilnya menjadi Lampiran Tambahan yang tidak terpisahkan dari PKB ini serta mempunyai kekuatan hukum yang sama.

**C. Akibat Hukum Bagi Pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII Yang Wanprestasi**

Dalam Pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kesepakatan dalam perjanjian tersebut. Kewajiban memenuhi apa yang dijanjikan itulah yang disebut prestasi, sedangkan apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuatnya, disebut dengan wanprestasi. Wanprestasi tersebut akan menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu sendiri timbul karena adanya suatu tindakan hukum, maka dapat diartikan akibat hukum yang timbul karena adanya tindakan hukum yang dilakukan oleh sebuah subjek atau seseorang yang menghendaki suatu hal tersebut.

Akibat hukum yang timbul di dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara XIII, prestasi yang harus dipenuhi adalah melakukan kewajibannya yaitu mengelola tenaga kerja sesuai ketentuan yang telah disepakati bersama.

Pihak Perusahaan yang telah melaksanakan pekerjaan mengelola tenaga kerja, tetapi dalam pelaksanaannya melakukan kelalaian dalam pengelolaan tersebut, hasil dari pengelolaan tenaga kerja tidak sesuai dengan kesepakatan dan dianggap telah melakukan wanprestasi atau ingkar janji.

Karena berdasarkan perjanjian dari kedua belah pihak telah ditentukan mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah terikat, tetapi pada kenyataannya pada saat pengelolaan tenaga kerja pihak perusahaan hanya mengeluarkan surat yang ditujukan untuk Kepala Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dengan tujuan permohonan perhatian hukum terhadap kasus yang menimpa salah satu karyawannya dan tidak memberikan perlindungan dan bantuan hukum sehingga karyawan tersebut harus menghadapi masalah hukum yang pada awalnya dilakukan demi kepentingan perusahaan sendiri tanpa didampingi perusahaan. Dari peristiwa ini mengakibatkan kerugian bagi pihak karyawan. Berdasarkan hal inilah maka dapat dikatakan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIII telah melakukan wanprestasi.

Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa 4 (empat) macam :

- a. Tidak Melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya**
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan**
- c. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat**

d. **Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.**<sup>35</sup>

Mengenai keempat bentuk wanprestasi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan

Dalam hal ini debitur dapat dikatakan sama sekali tidak berprestasi, hal tersebut dapat disebabkan karena debitur memang tidak mau berprestasi, jika ada unsur kesengajaan. Kemudian dapat pula karena debitur lalai dalam melaksanakan prestasi, berarti tindakannya dapat disalahkan. Kesalahannya dapat dibagi menjadi dua yaitu kesengajaan dan kelalaian. Dikatakan sengaja apabila perbuatan itu sudah diniati atau dikehendaki oleh debitur, sedangkan dikatakan lalai apabila debitur telah atau harus menduga bahwa dengan perbuatannya itu akan membuat atau menimbulkan kerugian pada pihak kreditur.

b. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa debitur hanya melaksanakan sebagian kewajibannya.

c. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat

Di sini debitur berprestasi, objek prestasinya juga betul akan tetapi pelaksanaannya telah lewat waktu yang telah diperjanjikan dalam dokumen kontrak.

---

<sup>35</sup> R. Subekti, Hukum Perjanjian, Cet 21, Intermasa, Jakarta, hal 45

- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya  
Wanprestasi dalam bentuk melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya, dengan kata lain hasil yang diterima oleh debitur berbeda dengan apa yang diperjanjikan.

Menurut pendapat dari Salim HS, bahwa kreditor dapat menuntut kepada debitur yang telah melakukan wanprestasi sebagai berikut :

- 1. Kreditor dapat meminta pemenuhan prestasi saja dari debitur.**
- 2. Kreditor dapat menuntut prestasi disertai ganti rugi kepada debitur (Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).**
- 3. Kreditor dapat menuntut dan meminta ganti rugi, hanya mungkin kerugian karena keterlambatan (H.R 1 November 1918).**
- 4. Kreditor dapat menuntut pembatalan Perjanjian**
- 5. Kreditor dapat menuntut pembatalan disertai ganti rugi kepada debitur. Ganti rugi berupa pembayaran uang denda.<sup>36</sup>**

Oleh karena pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII tidak menepati janji pelaksanaan prestasinya berupa kelalaian dalam memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada karyawan yang karena pembelaannya demi kepentingan perusahaan sehingga karyawan tersebut harus menghadapi masalah hukum yang pada awalnya dilakukan demi kepentingan perusahaan

---

<sup>36</sup> Salim HS, Op Cit, hal 181

sendiri tanpa didampingi perusahaan, maka pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII wajib bertanggung jawab atas kelalaiannya dalam melaksanakan prestasi, yaitu dengan menanggung semua biaya yang telah dikeluarkan karyawan tersebut untuk menyewa pengacara dan segala biaya yang ditimbulkan atas penyelesaian kasus ini.

Selanjutnya mengenai besarnya ganti rugi yang diakibatkan wanprestasi, ada beberapa akibat yang ditimbulkan dari suatu keadaan wanprestasi, yaitu :

a. Bagi Debitur :

1. Mengganti kerugian.
2. Objek perjanjian menjadi tanggung jawab debitur.

b. Bagi Kreditur, yang kreditur dapat menuntut :

1. Pemenuhan perikatan
2. Ganti Kerugian

Adalah akibat hukum yang ditanggung debitur yang tidak memenuhi kewajibannya yang berupa memberikan atau mengganti :<sup>37</sup>

c. Biaya, yaitu segala pengeluaran atau ongkos yang nyata-nyata telah dikeluarkan kreditur.

d. Rugi, yaitu segala akibat negatif yang menimpa kreditur akibat kelalaian debitur / kerugian nyata yang didapat atau diperoleh pada saat perikatan itu diadakan, yang timbul sebagai akibat ingkar janji.

---

<sup>37</sup> Mariam Darus Badruzaman, 2006, *KUHPerdata Buku III*, Alumni, Bandung, hal 28-32

- e. Bunga, yaitu keuntungan yang diharapkan namun tidak diperoleh kreditur.<sup>38</sup>

Ganti rugi ini ditentukan oleh pihak kreditur, yaitu : besarnya jumlah ganti rugi sesuai dengan biaya administrasi dan pajak, tiket pesawat pp Jakarta-Pontianak, transportasi darat pp Pontianak-Sanggau, biaya hotel dan akomodasi dan jasa pengacara tersebut.

Timbulnya akibat hukum dalam suatu perjanjian, pada dasarnya dikarenakan salah satu pihak dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian itu tidak melaksanakan prestasinya sesuai dengan isi perjanjian. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, perjanjian itu mengikat para pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak, maka setiap perbuatan pihak yang menyimpang dari isi perjanjian itu dianggap telah lalai atau cidera janji dari hukum yang mereka buat sendiri, seperti yang terdapat pada perjanjian kerja bersama antara pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara XIII. Dengan demikian segala perbuatan antara kedua belah pihak yang bertentangan dengan isi perjanjian tersebut merupakan akibat hukum yang harus ditanggung oleh pihak yang lalai dalam menjalankan prestasinya dan harus bertanggung jawab atas perbuatannya serta membayar ganti rugi atas kerugian yang timbul, berupa kerugian pada hasil, atau pekerjaan tidak memuaskan.

---

<sup>38</sup> Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hal 81-82

#### **D. Upaya Hukum Karyawan Terhadap PT. Perkebunan Nusantara XIII yang Wanprestasi**

Dengan adanya pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII yang menjadi induk untuk setiap karyawan dan sebagai pihak yang memenuhi hak-hak karyawan, tetapi pada pelaksanaannya PT. Perkebunan Nusantara XIII melakukan kelalaian dalam memenuhi salah satu hak karyawan untuk memberikan perlindungan dan bantuan hukum terhadap karyawan karena pembelaannya demi kepentingan perusahaan, sehingga menimbulkan kerugian bagi karyawan terkait.

Pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII dinilai lalai dalam melakukan prestasinya karena hasil pekerjaan yang diharapkan pada kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan dengan pihak Karyawan dalam hal ini Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara XIII.

Untuk mementukan salah satu pihak dalam perjanjian telah dianggap wanprestasi, pihak lainnya telah memberikan teguran secara lisan terlebih dahulu kepada pihak yang melaksanakan prestasinya tetapi tidak sesuai dengan yang dijanjikan.

Begitu pula yang diterapkan oleh pihak Karyawan, sebelumnya pihak karyawan telah meminta bantuan secara lisan dengan cara bertemu langsung dengan pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII untuk memenuhi prestasinya akan tetapi tidak ada tanggapan dan dilayani saat mengunjungi kantor PT.

Perkebunan Nusantara XIII. Selanjutnya pihak karyawan melayangkan surat permohonan.

Pada kenyatannya pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII mengabaikan meminta bantuan secara lisan dan tulisan yang telah diberikan oleh pihak karyawan sehingga dianggap melakukan wanprestasi. Maka dari itu pihak PT. Perkebunan Nusantara wajib bertanggungjawab atas segala kerugian yang timbul dan membayar ganti rugi sebagaimana yang telah disepakati antara kedua belah pihak dalam perjanjian.

Dalam penyelesaian perselisihan antar pihak pada suatu perjanjian dilakukan melalui keputusan pengadilan, apabila para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut secara musyawarah dan kekeluargaan.

Hal ini diatur pula dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII pada pasal 79 tentang tata cara penyelesaian perselisihan, pengaduan karyawan dan aksi Industrial :

1. Tata cara penyelesaian hubungan industrial mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. Pelaksanaan mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam ketentuan perusahaan yang sebelumnya dibahas dengan SP-BUN Tingkat Perusahaan.

Dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara XIII yang

menjadi tanggung jawabnya dapat dikenakan sanksi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak hingga perjanjian itu berakhir.

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1239 KUHPerdara yaitu “Tiap perikatan untuk membuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya”.<sup>39</sup>

Jika debitur tidak memenuhi kewajibannya, maka semenjak saat kelalaian itu dilakukan adalah atas tanggungannya. Berkaitan dengan ketentuan tersebut, maka perhitungan pembayaran ganti rugi terhadap kerugian yang dialami oleh salah satu pihak sejak kelalaian itu dilakukan oleh pihak yang harus memenuhi suatu prestasi (berupa pelaksanaan pemberian perlindungan dan bantuan hukum).

Begitu pula dengan perjanjian kerja bersama antara PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nusantara XIII, menerapkan atau memperhitungkan besarnya ganti kerugian atas lalainya pemberian perlindungan dan bantuan hukum. Dengan demikian pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII harus memberikan ganti rugi kepada pihak karyawan yaitu berupa pengembalian dana yang telah dikeluarkan oleh karyawan dalam menghadapi kasus hukum yang menimpanya.

---

<sup>39</sup> Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, Hal 81-82