

PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA

Asuan¹ dan Dedeng²

¹ Fakultas Hukum Universitas Palembang

E-mail : asuan.okay@gmail.com

² Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

E-mail : dedeng@fh.unsri.ac.id

Abstract

The research discusse The discussion in this research is about the formation of collective work agreements and the function of agreements in employment relations according to Law no. 13 of 2003 concerning Employment. Type of normative legal research with a legal approach related to the issues discussed with the conclusion that a collective work agreement is formed in a company, an agreement formed by workers (labor unions) and employers whose contents contain regulations or rights and obligations in the employment relationship which is recognized by the government as the labor relations supervisory body (Department of Manpower and Transmigration) is regulated in Law no. 13 of 2003 concerning Employment Article 1 number 24 and Article 124 paragraphs 1, 2 and 3. The purpose and function of forming a collective work agreement based on the agreement between workers and employers is to protect the interests of workers and employers in work relations both inside and outside the company (Article 116 Labour Laws).

Keywords : workers (trade unions); entrepreneurs

Abstrak

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pembentukan perjanjian kerja bersama dan fungsi perjanjian dalam hubungan kerja menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan undang-undang yang berhubungan pada permasalahan yang dibahas dengan kesimpulan dibentuknya suatu perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan suatu perjanjian yang dibentuk oleh pekerja (serikat pekerja) dan pengusaha yang isinya memuat peraturan atau hak dan kewajiban dalam hubungan kerja yang diketahui oleh pemerintah sebagai badan pengawasan hubungan kerja (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 24 dan Pasal 124 ayat 1, 2 dan 3. Tujuan dan fungsi dibentuknya perjanjian kerja bersama atas kesepakatan pekerja dengan pengusaha adalah untuk melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha pada hubungan kerja baik di dalam maupun diluar perusahaan (Pasal 116 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Kata Kunci : pekerja (serikat pekerja); pengusaha

PENDAHULUAN

Dunia kerja harus responsif terhadap pendapat pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hal tersebut berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa disebutkan

dalam pasal 1 ayat 3: “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dimaksud pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 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. (Pasal 5 ayat 1 UUK)

Pemerintah dalam hal ini adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. ”Pembangunan ketenagakerjaan dibutuhkan korelasi antar ketiganya baik pekerja, pengusaha serta pemerintah yang merupakan komponen penting dalam mendirikan sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berkembang sempurna tanpa adanya elemen-elemen dari pihak-pihak yang berkepentingan atau *Stakeholder*, dengan jalan menjalin hubungan kerjasama yang ideal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1 ayat 32 UKK) .

Pada prinsipnya pekerja atau buruh merupakan tulang punggung perusahaan artinya tanpa peran serta pekerja perusahaan tidak

akan pernah bisa berjalan, sedangkan pengusaha adalah pemimpin dan pemilik perusahaan yang menjadi wadah bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta peran pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi sebagai regulator dalam pengawasan.¹

Dalam hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang saling mempunyai *kekuasaan dan tugas* masing-masing atas keberlangsungan perusahaan. Dalam hal ini pekerja tidak mengabdikan kepada pengusaha tetapi menjalankan hubungan kerja yang dinamis, sedangkan pengusaha perlu menjadi mitra sosial yang harmonis dengan tidak merugikan hak-hak pekerja serta peran pemerintah dalam mengemban tugas untuk memberikan pelayanan yang berkaitan dengan hubungan industrial sesuai ketentuan dan juga dapat mengayomi pihak-pihak dalam proses pendistribusian produksi.

Seiring maraknya kasus kasus ketenagakerjaan/perburuhan yang sering dijumpai seperti halnya

¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1997. hal. 75

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan tanpa alasan, rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, kompensasi kerja yang belum terpenuhi serta adanya wanprestasi pada perjanjian kerja. Hal tersebut mengindikasikan belum efektifnya perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan yang selama ini wajib menjadi landasan dan acuan dalam melakukan operasional usahanya. Jika hak pekerja atau buruh tidak terpenuhi maka dapat mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan itu bisa memberikan dampak buruk pada perusahaan.²

Untuk meminimalisir gejala atau perselisihan hubungan kerja di dalam perusahaan, diperlukan adanya perjanjian kerja yang efektif, transparan dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga tidak terjadi tumpang tindih hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan Pengusaha atau pemberi kerja

yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Mengadakan perjanjian tentu wajib disertakan ketentuan berdasarkan kesepakatan yang bersifat *optional law* atau mengikat bagi para pihak yang bersetuju untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.³

Kedudukan perjanjian kerja tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja yang memiliki peran saling melengkapi berdasarkan landasan hubungan kerja yang mengharuskan adanya perjanjian kerja dimana hubungan kerja itu lahir setelah adanya perjanjian kerja, karena perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja dan kewajiban kedua belah pihak sedangkan pada hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Substansi dalam perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah dari perjanjian kerja bersama (PKB) meski dalam Perusahaan tersebut sudah mempunyai PKB yang merupakan sebagai alat kontrol yang menjadi induk dari perjanjian kerja. Dalam UU

² Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.

³ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Jember: LaksBang PRESSindo, 2016

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

Ketenagakerjaan sesuai Pasal 54 ayat 2 yaitu “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf e dan f UUK tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak menjabarkan isi dari perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja tersebut di anggap tidak sah atau tidak berlaku. Dalam suatu perusahaan yang memiliki jumlah pekerja sepuluh (10) orang lebih maka pengusahanya wajib membuat suatu peraturan perusahaan yang dibuat secara tertulis dengan memuat ketentuan-ketentuan, syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan dengan disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk.

Keberadaan peraturan perusahaan tidak boleh mengensampingkan Perjanjian Kerja Bersama karena hierarkinya dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menganut asas *Lex Superior Derogat Legi Inferior* yaitu peraturan yang lebih tinggi mengensampingkan peraturan yang lebih rendah, artinya keberadaan peraturan perusahaan tidak

boleh mengensampingkan atau mengabaikan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta apabila dalam perusahaan tersebut mempunyai peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama maka yang diberlakukan adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Oleh karenanya secara implisit Perjanjian Kerja Bersama merupakan acuan dalam pembuatan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Dalam perjanjian kerja bersama ini tidaklah terlepas dari yang namanya serikat pekerja karena sesuai dengan deskripsi hukumnya Perjanjian Kerja Bersama menurut Pasal 1 ayat 21 UUK yaitu : Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa 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. Ciri khas dari subjek hukum penyusunan perjanjian kerja bersama harus mempunyai serikat pekerja atau asosiasi serikat pekerja yang sudah tercatat pada instansi yang

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri dan bertanggung jawab guna meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Salah satu manfaat dibentuknya serikat pekerja bukan hanya sebagai wadah aspirasi bagi para pekerja dengan membentuk sebuah asosiasi tetapi juga bisa mendapatkan *advokasi* dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk membuat sebuah perjanjian kerja bersama yang saling menguntungkan dan tidak merugikan antar kedua belah pihak yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Oleh karenanya, beberapa pengusaha lebih memilih menggunakan peraturan perusahaan karena dirasa menguntungkan perusahaan dimana pada proses penyusunannya tidak dilakukan secara musyawarah yang melibatkan pekerja dalam menentukan isi dari peraturan tersebut. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pengusaha dan pekerja, maka diperlukan

kebebasan dalam berserikat untuk menyampaikan kehendak masing-masing pihak selama tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku yaitu dengan dibentuknya Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja yang merupakan produk hukum Indonesia.

Dalam pelaksanaannya perjanjian kerja bersama (PKB) pada perusahaan diselenggarakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isi PKB ini mengatur mengenai pembentukan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama, hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dan lain-lainnya.

Dari uraian diatas penulis membahas tentang perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka yang diangkat menjadi permasalahan dalam penulis yaitu bagaimana pembentukan perjanjian kerja bersama dan fungsi perjanjian kerja bersama dalam hubungan kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini metode yuridis

normatif dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan menelaah beberapa peraturan perundang-undangan dan regulasi lainnya yang berkaitan dengan pokok pembahasan. Data dan sumber hukum yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, dan skunder data, yaitu data yang bersumber dari literatur dan berbagai bahan yang telah diperoleh, kemudian dicatat dan dikaji berdasarkan relevansinya dengan pokok pembahasan yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Proses Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hukum mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK)

terdapat 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 dan atau perjanjian kerja bersama yang disingkat PKB.

Tujuan intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang berkeadilan, karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia seutuhnya, oleh karena itu harus dilindungi mengenai keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan lain sebagainya. Selain itu, pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/pengusaha yaitu kelangsungan perusahaan.

Intervensi pemerintah dalam ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan telah membawa perubahan mendasar, yaitu menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha/pengusaha. Sedangkan sifat hukum publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari :

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

Dilihat dari segi aspek hukum privatnya adalah salah satunya dengan adanya suatu perjanjian kerja bersama (PKB) dimana dalam perusahaan yang berbeda-beda sesuai dengan kehendak pihak-pihak dalam suatu perusahaan masing-masing. Suatu hubungan hukum perdata (aspek privat) tentunya harus memuat asas-asas yang berlaku sebagai suatu kebiasaan dalam hukum perdata yang diatur dalam KUH Perdata, terutama yang terkait dengan perjanjian dalam hal ini, seperti asas konsensualisme, *asas pacta sunt servanda*, *asas privity of contract*.⁴

Suatu perjanjian yang telah

⁴Abdul Hakim Siagian, *Hukum Perdata*, Medan: Pustaka Prima, 2020.

memenuhi syarat-syarat tertentu dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah dan akan mengikat sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dinyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Jadi, dalam pasal ini terkandung 3 macam asas utama dalam perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas *pacta sunt servanda*.⁵

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Bab XI tentang hubungan industrial yaitu pada Bagian Ketiga. Pada Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran

⁵Abdul Hakim

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Terdapat persamaan dalam pengertian di atas, yaitu baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama dimaksudkan untuk mengatur hubungan kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/pengusaha. Hal inilah yang menjadi acuan dasar dalam membentuk suatu perjanjian kerja. Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, pihak-pihak yang berwenang membuat perjanjian kerja bersama adalah pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian kerja bersama, pihak-pihak tersebut adalah:

a. Serikat Pekerja /Serikat Buruh

PKB hanya dapat disepakati dan disusun oleh serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari para pekerja/buruh yang diwakili oleh Serikat Pekerja/Buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh dalam perusahaan yang mempunyai pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Dalam melakukan kesepakatan antara pengusaha/majikan dan pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggota dan perusahaannya

b. Pengusaha

Menurut Pasal 1 ayat (5) UUKK jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, dimaksud pengusaha adalah :

c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

- milik sendiri;
- d. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- e. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk dapat ikut serta dalam kesepakatan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam Pasal 119 UUK, sebagai berikut :

- a. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
- b. Dalam hal di satu perusahaan

hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara;

- c. Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 122 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) UUK diselenggarakan oleh panitia yang terdiri wakil-wakil pekerja dan pengurus serikat pekerja yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha. Sebab perjanjian kerja bersama merupakan peraturan pokok atau peraturan dasar dalam perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja. Perjanjian kerja yang dibentuk oleh serikat pekerja dan pengusaha setidaknya tidaknya memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan serikat pekerja serta pekerja/buruh, dengan jangka waktu tertentu dan mulai berlakunya sesuai tanggal perjanjian kerja bersama ditanda tangan para pihak pembentuk perjanjian kerja bersama.⁶

Perjanjian kerja bersama sebagaimana yang diatur pada pasal 124 ayat 1 UUK, yaitu paling sedikit

memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja dengan jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembentuk perjanjian kerjasama. Tandatangan para pihak pembentukan perjanjian kerja bersama yang menjadi pegangan dan harus ditetapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁷

Disepakatinya perjanjian kerja bersama yang dibentuk secara bersama oleh serikat pekerja/buruh dan pengusaha, masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 126 UUK, sebagai berikut :

1. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama;
2. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib

⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

⁶Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja, 2002.

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh, hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, upah, maupun fasilitas lainnya hanya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam bentuk perjanjian yaitu perjanjian kerja. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 50 UUK yang menentukan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing Pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut.

Pembentukan kesepakatan kerja bersama harus beraskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Dengan demikian terdapat perbedaan kepentingan diantara para pihak untuk berunding bersama untuk membuat perjanjian kerja bersama sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua belah pihak, dan sesuai dengan prinsip perjanjian maka para pihak diberikan keleluasaan/kebebasan untuk menentukan persetujuan, mengenai

apa saja yang mereka kehendaki selama ini tidak bertentangan dengan:

- a. Hukum/ketentuan;
- b. Ketertiban umum;
- c. Kesusilaan;
- d. Tidak boleh diskriminasi, baik berdasarkan agama, golongan, warga negara/bangsa maupun keyakinan politik atau keanggotaan dari suatu perkumpulan tertentu.⁸

Menurut uraian diatas 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.

Peranan serikat pekerja dalam hal pembentukan perjanjian kerja bersama (PKB) yang terakhir adalah sebagai pihak yang menandatangani draft perjanjian kerja bersama yang telah disepakati, merupakan salah satu syarat dalam pembentukan PKB sebagaimana diatur dalam pasal 22

⁸Abdul Hakim

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang menyebutkan bahwa PKB sekurang- kurangnya harus memuat :

- 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 bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh;
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
- g. Tandatangan para pihak pembuat PKB.

Dalam proses pembentukan PKB diatur juga di dalam Permenakertrans No. 16 tahun 2011 bahwa serikat pekerja sangat berperan aktif dalam merumuskan PKB dengan memuat tentang pertanggungjawaban serikat pekerja. Di dalam perundingan pembuatan PKB tentulah terjadi negoisasi yang rumit dan tarik ulur yang panjang karena ada faktor kepentingan dari kedua belah pihak yang saling bertentangan.

Peranan ini diharapkan terus dapat diberikan oleh serikat pekerja dengan tetap memperhatikan kondisi perusahaan dan menjamin terlaksananya produktivitas kerja yang memberikan keuntungan bagi perusahaan berdampak pada kesejahteraan bagi pekerja dengan terwujudnya PKB sebagai bagiandari Hubungan Industrial Pancasila Ideal sebagaimana yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945.⁹

2. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Kerja

Perjanjian kerja bersama merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Suatu hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja melahirkan sebuah perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerjalah yang disebut dengan hubungan kerja, untuk sahnya suatu perjanjian yang menciptakan hubungan kerja dapat di lihat dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikat

⁹Abdul Hakim

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

- dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 3. Suatu hal tertentu;
 4. Suatu sebab yang halal.

Apabila hubungan kerja tidak terjalin seperti perjanjian yang telah disepakati maka akan menimbulkan suatu bentuk perselisihan antara pekerja dengan pengusaha (pemberi kerja), adapun perselisihan ini dapat berakibat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat sahnya perjanjian kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam pembuatan perjanjian kerja adalah subjek hukum dalam hubungan kerja, dan objek dalam pembuatan perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. (pasa; 1 ayat 14 UUK).

Perjanjian kerja bersama ini diatur dalam BAB XI bagian ketiga Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama dalam perusahaan memiliki fungsi untuk merumuskan dan menentukan hak dan kewajiban antara pekerja/serikat pekerja dengan

pengusaha. Dengan adanya lembaga perjanjian kerja bersama yang merupakan pedoman dan peraturan induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha yang menyangkut kedudukan hukum sebagai anggota serikat pekerja/buruh, maka serikat pekerja/buruh akan mudah membuat perjanjian kerja, meskipun sederhana, kedudukannya telah terjamin dalam hubungan kerja yang timbul oleh perjanjian kerja.

Dari uraian diatas fungsi dibentuknya PKB, baik bagi perusahaan maupun pekerja ialah :

- a. Menegaskan hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja;
- b. Menciptakan hubungan harmonis serta menjauhkan pihak-pihak yang terlibat perjanjian dari konflik yang mungkin terjadi di masa depan;
- c. Menjaga kelancaran produksi, proyek, atau hal lainnya yang dikerjakan oleh perusahaan karena produktivitas kerja yang baik;
- d. Menciptakan berbagai aturan bersama yang belum diatur, lebih baik, atau berjalan di luar undang-undang yang berlaku; dan
- e. Membantu pengusaha dalam membuat rencana anggaran untuk

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

pekerja atau buruh (labour cost) sesuai dengan hari kerja yang disepakati dalam PKB.

Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh demi kelangsungan usaha bagi perusahaan. Merupakan partisipasi pekerja/buruh dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan. Manfaat perjanjian kerja bersama dalam perusahaan dapat untuk :

- a. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing kelancaran proses produksi atau peningkatan usaha;
- b. Membantu ketenangan pekerjaan dan mendorong semangat para pekerja/buruh sehingga lebih utama, rajin, dan produktif dalam bekerja Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin;
- c. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama dapat menyusun rencana-

rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama;

- d. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.¹⁰

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135. Dalam suatu perjanjian kerja bersama terdapat klausula-klausula yang dituangkan merupakan perwujudan perundingan dua pihak, yaitu serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Berkaitan dengan hal ini Pasal 116 ayat (2) UUK menegaskan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah. Formalitas Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 116 ayat (3) UUK.

Di maksud serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan

¹⁰F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Asuan dan Dedeng, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja dan Pengusaha, Halaman 89-104

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.(Pasal 1 ayat 17 UUK).

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggota-anggotanya. Selain itu, dengan terdaptarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.

Kedudukan serikat pekerja/buruh dalam mewakili para pekerja untuk melakukan perundingan tampak terhambat dengan adanya ketentuan Pasal 120 ayat 1 dan 2 UU Ketenagakerjaan. Jumlah yang

ditentukan pada bunyi pasal tersebut memberikan dampak dalam pembentukan perjanjian kerja bersama.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja / buruh. Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh menyatakan yang dimaksud dengan serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹¹

KESIMPULAN

Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu perjanjian yang dibentuk oleh pekerja/serikat pekerja dan pengusaha yang isinya memuat peraturan atau hak dan

¹¹ Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer: Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Hak, Ketenagakerjaan, & masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.

kewajiban dalam hubungan kerja yang diketahui oleh pemerintah sebagai badan pengawasan hubungan kerja (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 24 dan Pasal 124 ayat 1, 2 dan 3. Perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian/peraturan yang bentuk atas kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang fungsi dan tujuannya untuk melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan (Pasal 116 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Disarankan kepada pekerja dan pengusaha untuk memahami dan melaksanakan isi dari perjanjian kerja bersama supaya tercapainya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Kepada pemerintah hendak melakukan pengawasan dalam hubungan kerja khususnya mengenai perjanjian kerja bersama atau peraturan-peraturan yang berhubungan dengan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.
- Abdul Hakim Siagian, *Hukum Perdata*, Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Jember: LaksBang PRESSindo, 2016.
- F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer: Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan, & masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja, 2002.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1997.