

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bukan satu-satunya perlindungan bagi buruh/pekerja dan pengusaha sebab masih terdapat bentuk perlindungan lainnya, yaitu perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antar serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha.¹ Sejalan dengan hukum ketenagakerjaan yang menurut Iman Soepomo² yaitu bertujuan melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian.

Dalam perjanjian kerja kedudukan buruh/pekerja tidak lagi sederajat kedudukannya baik dari segi hukum, sosial dan ekonomis, dan memang salah satu esensial atau unsur perjanjian kerja adalah dibawah perintah atau pimpinan orang lain.³ Unsur perintah dalam perjanjian kerja, mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedangkan pihak yang lain

¹ Dede Agus, 2010, Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja, *Yustisia edisi 81 September-Desember 2010*. Hlm 87

² Iman Soepomo, 2003, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. RadjaGrafindo Persada. Hlm. 9

³ Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju. Hlm. 9

kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah), dan disebut hubungan subordinasi.

Dengan demikian perjanjian kerja bersama berangkat dari landasan pemikiran filosofis melindungi yang lemah kemudian menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan memiliki peranan yang penting. Hal ini karena, dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat buruh/pekerja sehingga posisinya lebih kuat (*bargaining power*) dalam menentukan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴

Perjanjian Kerja Bersama atau dikenal juga dengan singkatan PKB, menjadi penting karena ia merupakan sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah Bersama. PKB juga mengatur hal-hal pokok berupa kondisi kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja. Terlebih, ia juga mampu meningkatkan hubungan pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan antara pekerja pengusaha.⁵

⁴ Dede Agus, 2010, *op. cit.* Hlm. 88

⁵ Ahmad Rizki Sridadi, *op. cit.* hlm. 6

Selain itu, Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara implisit memuat alasan-alasan normatif pentingnya keberadaan PKB di perusahaan, yang mana PKB:

- a. Mendasari hubungan kerja pekerja-pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15);
- b. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21);
- c. Menundukan dan menegaskan posisi yang setara antara pekerja dan pengusaha karena ia merupakan hasil perundingan (Pasal 1 angka 21) dan musyawarah (Pasal 116) kedua belah pihak tersebut;
- d. Merupakan dasar sarana melaksanakan hubungan industrial (Pasal 103 huruf f);
- e. Merupakan dasar dan kewajiban bagi serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha untuk melaksanakannya (Pasal 126);
- f. Merupakan pedoman bagi pembuat perjanjian kerja (Pasal 127).⁶

Dengan memahami nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB.

Budiarti (2012) menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB:

- a. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;

⁶ *Ibid.* hlm. 7

- b. Mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja;
- c. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.⁷

Perjanjian kerja Bersama⁸ menurut Pasal 1 angka 21 Undang Undang

No. 13 Tahun 2003 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.”

Pengertian lain kesepakatan kerja bersama menurut Dapertemen

Tenaga Kerja RI ialah:

“perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang terdaftar pada Dapertemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.”

Pengertian lain perjanjian kerja bersama menurut Peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011 yaitu:

“Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat

⁷ Budiarti Indah, 2012, *Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh*, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hlm. 3 diunduh pada 5 November 2018 pukul 13:51 WIB. melalui: <https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-dan-perjanjian-kerja-bersama.pdf>

⁸ Semula disebut dengan istilah “Perjanjian Perburuhan”, kemudian berubah menjadi “Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)”, dan terakhir menjadi “Perjanjian Kerja Bersama” berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003.

pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Dari berbagai definisi diatas tadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja kedua belah pihak.

Didalam KUH Perdata Perjanjian Kerja Bersama disebut dengan sebutan perjanjian perburuhan kolektif. Dalam KUH Perdata Pasal 1601n disebutkan bahwa perjanjian perburuhan kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih, atau suatu perkumpulan majikan atau lebih yang merupakan badan hukum di satu pihak, dan suatu serikat buruh atau lebih yang merupakan suatu badan hukum di lain pihak, tentang syarat-syarat kerja yang harus diindahkan sewaktu membuat suatu perjanjian kerja.⁹

Menurut Abdul R. Budiono rumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki beberapa unsur, yaitu:

1. perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama;
2. subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan

⁹ Djumadi, 2005, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, Hlm. 80.

beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;

3. memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh; hal yang ingin ditekankan di sini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas, berarti bahwa pembuatan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sangatlah berbeda prosesnya. Jika peraturan perusahaan hanya dibuat sepihak oleh pengusaha, perjanjian kerja bersama dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh, yang notabene sebagai representasi pekerja/buruh di dalam perusahaan.

Perjanjian kerja bersama memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatannya. Syarat-syarat tersebut dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Syarat Formil

perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kaerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah.

¹⁰ Happy Budyana Sari, 2006, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Hlm. 33

2. Syarat Materil

Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam prakteknya selama ini banyak istilah yang dipergunakan untuk menyebut perjanjian kerja bersama, seperti:

1. Perjanjian Perburuhan Kolektif (PPK) atau *Collective Arbeids Overeenkomst* (CAO);
2. Persetujuan Buruh Kolektif (PPK) atau *Collective Labour Agreement* (CLA);
3. Persetujuan Perburuhan Bersama (PPB); dan
4. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).¹¹

Semua istilah tersebut pada hakikatnya sama karena yang dimaksud adalah perjanjian perburuhan sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Undang Undang No. 21 Tahun 1954 j.o Undang Undang No. 13 Tahun 2003.

B. Perjanjian Kerja Bersama dalam Prespektif Hukum di Indonesia

Jika kita berbicara mengenai hukum, maka dapat kita ketahui bahwa hukum itu dibuat atau diciptakan untuk menjamin keadilan dan kepastian, dan diharapkan dapat berperan untuk menjamin ketentraman warga masyarakat di dalam mewujudkan tujuan hidupnya atau untuk mencapai cita-citanya. Karena

¹¹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakejaan*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti. Hlm. 84

hukum itu sebagai upaya untuk mempertahankan eksistensi manusia dalam masyarakat.¹² Begitu pula dengan Perjanjian Kerja Bersama, yang diharapkan dapat menjaga eksistensi Pengusaha dan Serikat Pekerja dengan memenuhi hak dan kewajiban masing-masing yang telah disetujui bersama dalam proses perundingan.

Pengertian hukum dalam pembahasan ini adalah berbagai bentuk hukum yang relevan yang mengatur tentang hal-hal yang terkait dengan PKB. Bentuk hukum tersebut berasal dari peraturan setingkat Undang Undang dan peraturan lain pada tingkat dibawahnya. Sejumlah ketentuan hukum nasional yang memberikan pengaturannya terkait PKB diantaranya adalah Undang Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135.¹³ Namun, Undang Undang ketenagakerjaan hanya mengatur secara sepintas mengenai muatan PKB yakni mengatur tentang:

- a. Persyaratan kerja dan hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik serikat pekerja dan pengusaha (Pasal 1 angka 21 dan Pasal 124);

¹² Mudemar A. Rasyidi, 2018, Fungsi Hukum dalam Masyarakat dan Peranan Hukum Bisnis di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Volume 9 No. 1 September 2018*. Hlm. 111.

¹³ Ruben L. Situmorang, 2013, Tinjauan Yuridis tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Manado, Lex Privatum, Vol. I/No. 1/Jan-Mrt/2013*, Universitas Sam Ratulangi. Hlm. 117

- b. Hak-hak ahli waris pekerja dalam hal pekerja meninggal dunia (Pasal 61 ayat (5));
- c. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan (Pasal 79 ayat (3));
- d. Sakit haid (Pasal 81 ayat (2));
- e. Kondisi yang mewajibkan Pengusaha membayar upah (Pasal 93 ayat (5));
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama (Pasal 124 ayat (1));
- g. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (Pasal 124 ayat (1));
- h. Kesesuaian dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat (2)).

Hak-hak pekerja yang diberikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama harus lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan (penjelasan Pasal 61 ayat (5) Undang Undang Ketenagakerjaan).

Dalam Undang Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditambahkan ketentuan lain yang penting untuk disertakan ke dalam PKB berupa kewajiban pengusaha untuk menyediakan kesempatan bagi pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat

buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak (Pasal 129 ayat (1)). Pemberian kesempatan untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh tersebut diatur dalam Pasal 129 ayat (2) berupa:

- a. Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
- b. Tata cara pemberian kesempatan;
- c. Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

Regulasi nasional lain yang berfokus pada muatan PKB adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa, suatu 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 bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;

g. Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

C. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama

Para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha atau beberapa pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 116 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 12 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011.

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Demikian pula telah di ratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar untuk berorganisasi dan berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

Disamping itu, dimaklumi bahwa pekerja/buruh sifatnya lemah, baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap perusahaan. Karena itu, akibatnya pekerja/buruh tersebut tidak mungkin bisa

memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah untuk dapat mencapai tujuannya. Wadah yang dimaksudkan itu sekarang disebut serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.

Pengertian serikat pekerja/serikat buruh menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

“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.”

Menurut Dr. Prayaman J. Simanjuntak serikat pekerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu serikat pekerja di perusahaan dan serikat pekerja di luar perusahaan.

Serikat pekerja di perusahaan adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja di satu perusahaan atau beberapa perusahaan. Serikat pekerja pada dasarnya didirikan di satu perusahaan. Akan tetapi, serikat pekerja dapat juga didirikan di beberapa perusahaan yang mempunyai keterkaitan, misalnya satu perusahaan dan anak-anak perusahaan.¹⁴

¹⁴ Dr. Payman J. Simanjuntak, 2002, dalam *Buku Panduan: Undang Undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional. Hlm. 12

Sedangkan serikat pekerja di luar perusahaan adalah serikat pekerja yang didirikan oleh para pekerja yang berkerja tidak pada perusahaan atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, misalnya pekerja mandiri atau pekerja informal.¹⁵

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa suatu serikat pekerja/serikat buruh harus mengandung sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Selain pengertian serikat pekerja/serikat buruh dalam Undang Undang No. 21 Tahun 2000 disebutkan pula pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.¹⁶

Serikat pekerja yang dapat mewakili pekerja dalam pelaksanaan pembuatan PKB menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Apabila dalam suatu perusahaan hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan kerja bersama apabila

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *op. cit.* hlm. 21

memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh pada perusahaan yang bersangkutan;

2. Apabila dalam suatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah pekerja/buruh pada suatu perusahaan yang bersangkutan, serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat meminta dukungan kepada pekerja/buruh hingga mencapai 50% (lima puluh perseratus) dukungan melalui pemungutan suara;
3. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut;
4. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat membentuk koalisi hingga mencapai anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut;
5. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal

10% (sepuluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan yang bersangkutan.¹⁷

Secara normatif peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di atur dalam Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur mengenai peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diatur dalam pasal 4 ayat (2) angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana peraturan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ada pada bagian ketujuh, yakni mulai pasal 116 sampai pasal 135. Menurut pasal 133 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dengan Keputusan Menteri. Dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan Permen No 16 Tahun 2011.

Menurut Permen No 16 Tahun 2011 peran Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain adalah sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana di atur dalam pasal 15 dan melakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana di atur dalam pasal 22.

¹⁷ Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009.

Salah satu peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai pihak yang mengajukan permintaan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini di atur dengan pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16 Tahun 2011 yang berbunyi:

“Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan*
- b. Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan”.*

Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangatlah penting. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) erat hubungannya dengan kesejahteraan buruh yang akan datang, karena dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) buruh dapat melakukan tawar-menawar dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan juga fasilitas-fasilitas lainnya.¹⁸

Baik atau tidaknya suatu Perjanjian Kerja Bersama sangat ditentukan dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sendiri, oleh karena itu kecakapan daripada tim perunding sangatlah menentukan terutama

¹⁸ Geger Teguh Priyo S, 2013, *Efektivitas Peranan Serikat Pekerja dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang)*, Malang, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Brawijaya. Hlm. 11

dari pihak Serikat Buruh. Tim perunding harus bisa memperjuangkan hal-hal yang dibutuhkan atau ingin dicapai dalam perundingan.¹⁹

Sedangkan pihak selanjutnya dalam perjanjian kerja bersama adalah pengusaha. Penegrtian Pengusaha menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2013 adalah:

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 hukun yang berada di wilayah Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan, penegertian lain dari pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaan. Dia dapat melakukan atau menjalankan perusahaannya sendiri, dan juga dapat menyuruh orang lain melakukan perusahaannya itu. Jadi ia tidak turut serta melakukan perusahaannya itu. Dengan demikian, dalam menjalankan perusahaannya seseorang pengusaha memiliki beberapa alternatif yaitu:

1. Dapat melakukan perusahaannya sendirian tanpa pembantu;
2. Dia dapat melakukan perusahaannya dengan pembantu;

¹⁹ *Ibid.*

3. Dia dapat menyeruh melakukan orang lain untuk melakukan perusahaannya, sedangkan dia tidak turut serta dalam melakukan perusahaan itu. Orang lain yang di suruh oleh pengusaha tersebut adalah pemegang prokurasi yang menjalankan perusahaan atas nama kuasa.²⁰

Pengusaha dalam bentuk (2), turut serta melakukan perusahaan. Dia mempunyai dua kedudukan yaitu, sebagai pengusaha dan sebagai pemimpin perusahaan. Dalam bentuk (3), pengusaha tidak turut serta dalam menjalankan perusahaan. Oleh karena itu, dia hanya memiliki kedudukan sebagai pengusaha saja. Adapun pengusaha dalam bentuk (1), dilaksanakan sendiri tanpa pembantu, sangatlah sederhana semua urusan dikerjakan sendiri. Perusahaan semacam ini adalah perusahaan kecil dan sangat sederhana.

Menurut Profesor Abdul Kadir Muhammad, pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyeruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja. Ini umumnya terdapat pada perusahaan perseorangan. Jika pengusaha menjalankan perusahaan dengan bantuan pekerja, dalam hal ini ia mempunyai dua fungsi yaitu sebagai pengusaha dan sebagai pimpinan perusahaan.²¹

²⁰ Ridwan Khairandy, 2013, *Pengantar Hukum Dagang*, Yogyakarta, FH UII Press. Hlm. 18

²¹ Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Jakarta, Transmedia Pustaka. Hlm. 16-17

Sebuah perusahaan dapat dikerjakan oleh seorang pengusaha atau beberapa orang pengusaha dalam bentuk kerja sama. Dalam menjalankan perusahaannya, seorang pengusaha dapat berkerja sendirian atau dibantu oleh orang lain. Adapun pembantu pengusaha ini ada dua jenis yaitu:

1. Pembantu-pembantu dalam perusahaan, misalnya pelayan toko, pekerja keliling, pengurus filial, pemegang prokurasi, dan pimpinan perusahaan;
2. Pembantu-pembantu diluar perusahaan, misalnya agen perusahaan, pengacara, notaris, makelar, dan komisioner.²²

Kedua pihak (serikat pekerja dan pengusaha) ini nantinya secara bersama-sama yang akan bernegosiasi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pengusaha sebagai pemberi kerja juga diberikan perlindungan dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya dalam ketentuan Pasal 62 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa jika tenaga kerja memutuskan hubungan kerja secara sepihak maka tenaga kerja harus membayar ganti rugi kepada pihak pengusaha. Pengaturan tersebut juga berlaku sebaliknya bagi pengusaha yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Keberadaan Undang Undang Ketenagakerjaan ini memberikan landasan hukum terhadap

²² HMN. Poerwosutjipto, 1995, *Pengertian Pokok Hukum Dagang: Pengetahuan Dasar Hukum Dagang*, Jakarta, Djambatan.

hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dalam hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/tenaga kerja.²³

D. Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Sejak diratifikasinya konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 dan ditetapkannya Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sangat mempengaruhi perkembangan jumlah serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini memungkinkan dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, sehingga pembuatan perjanjian kerja bersama mengalami perubahan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER/16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Sebelum merumuskan isi PKB dan menyusunnya dalam bentuk rancangan, kedua belah pihak baik pengusaha maupun serikat pekerja harus

²³ Ayu Puspita Sari dan Arinto Nugroho, 2019, Analisis Yuridis tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk dengan Serikat Pekerjaanya, *Jurnal Novum Vol. 3 No. 4 (2019)*. Hlm. 2.

menegetahui syarat formil sekaligus syarat pembuatan PKB. Yang dimaksud dengan persyaratan ini dapat berupa hal-hal, situasi, atau perbuatan yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum membuat PKB. Dalam hal ini berarti, PKB telah memperoleh pengakuan dan sah secara hukum apabila syarat ini telah dipenuhi. Persyaratan ini ditentukan sebagai persyaratan formal yang secara normatif wajib dipenuhi agar PKB yang dibuat mempunyai kekuatan hukum yang kuat. Persyaratan ini ditentukan dalam Pasal 116 Undang Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Hanya dibuat oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha;
2. Serikat pekerja tersebut telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
3. PKB disusun melalui musyawarah;
4. PKB ditulis dengan huruf latin;
5. PKB menggunakan bahasa Indonesia (jika tidak memakai bahasa Indonesia maka harus diterjemahkan oleh penerjemah tersumpah);
6. PKB ditandatangani oleh pihak yang membuat PKB (Pasal 132 ayat (2));
7. PKB didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 132 ayat (2)).

Setelah syarat formal tersebut telah dipenuhi, selanjutnya serikat pekerja/serikat buruh dapat memasuki tahap pembuatan perjanjian kerja

bersama. Langkah awal yang patut ditempuh oleh serikat pekerja dan pengusaha sebelum memasuki tahap inti pembuatan PKB adalah proses perundingan. Proses perundingan dimulai dengan mempersiapkan tim perundingan. Pada prinsipnya PKB hanya dapat diajukan untuk dirundingkan oleh serikat pekerja dan pengusaha. Jumlah serikat pekerja yang terlibat dalam perundingan dapat satu atau lebih serikat pekerja yang telah memperoleh pencatatan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Demikian pula dengan jumlah pengusaha yang dapat terlibat dalam perundingan PKB adalah satu atau gabungan pengusaha.

Serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan PKB juga harus memiliki anggota lebih dari 50% dari total jumlah pekerja perusahaan. Jika belum mencapai jumlah tersebut paling tidak telah mendapatkan dukungan dari lebih 50% jumlah keseluruhan pekerja di perusahaan. Apabila dalam perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, maka paling banyak tiga serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan dengan jumlah anggota untuk masing-masing serikat pekerja paling sedikit 10% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan.²⁴

²⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER 16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pasal 16 dan 17

Tim perundingan yang diajukan dalam perundingan baik dari pihak serikat pekerja dan pengusaha masing-masing berjumlah maksimal sembilan orang dengan anggota tim perundingan dari pihak serikat pekerja adalah pekerja yang masih terikat hubungan kerja di perusahaan yang sedang melakukan perundingan.²⁵

Perundingan pembuatan PKB diawali dengan menyepakati tata tertib perundingan sebagai berikut:

1. Tujuan pembuatan tata tertib;
2. Susunan tim perundingan;
3. Lamanya masa perundingan;
4. Materi perundingan;
5. Tempat perundingan;
6. Tata cara perundingan;
7. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
8. Sahnya perundingan;
9. Biaya perundingan.

Untuk serikat pekerja yang jumlahnya lebih dari tiga maka jumlah anggota tim perundingan ditentukan secara proposional menurut jumlah masing-masing serikat pekerja tersebut.²⁶ Sedangkan tempat perundingan

²⁵ *Ibid.* Pasal 20

²⁶ Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 120 ayat (3).

dapat disepakati di tempat tertentu, misalnya di kantor perusahaan atau di tempat lainnya. Biaya yang digunakan sebelum, selama, dan setelah perundingan dapat dibebankan kepada pihak pengusaha²⁷ atau beban tersebut dialokasikan kepada kedua belah pihak. Apabila persiapan perundingan cukup matang maka masa perundingan dapat berjalan cukup singkat dan berlangsung secara efisien, misalnya 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) hari.

Pada prinsipnya perundingan pembuatan PKB dilakukan dengan itikad baik melalui proses musyawarah untuk mencapai kemufakatan di antara para pihak yang berunding. Yang dimaksud dengan itikad baik adalah adanya kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain (penjelasan Pasal 116 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya, dalam PKB sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
3. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
4. Hak dan kewajiban pengusaha;
5. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;

²⁷ Peraturan Menteri, *op. cit.* Pasal 21

6. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
7. Tanda tangan para pihak pembuat PKB.²⁸

PKB hendaknya dibuat dalam bahasa Indonesia dan dapat diterjemahkan ke dalam bahasa asing. Apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku adalah PKB yang menggunakan bahasa Indonesia (penjelasan Pasal 116 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan).

E. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 123 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, masa berlakunya perjanjian kerja bersama adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha.

Selanjutnya, perundingan untuk membuat perjanjian kerja bersama yang baru dapat dilakukan paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja bersama yang lama.

Apabila dalam perundingan tersebut tidak ditemukan sebuah kesepakatan dalam perundingan perjanjian kerja bersama yang baru, maka perjanjian kerja bersama yang lama tetap berlaku untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

²⁸ *Ibid.* Pasal 20.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama yang singkat ini bertujuan agar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja bersama senantiasa dapat terus mengikuti perkembangan zaman. Dengan hanya berlaku paling lama 2 (dua) tahun dimulai dari hari penandatanganan perjanjian kerja bersama, berarti perjanjian kerja bersama ini harus terus diperbaharui. Sehingga, kesejahteraan para pekerja pada suatu perusahaan terus terjaga.