

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama pada Perusahaan di Kota Yogyakarta**

Pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (atau disingkat dengan PKB) diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang Undang ini, Perjanjian Kerja Bersama diatur mulai dari Pasal 116 sampai dengan Pasal 135. Kemudian, diatur lebih lanjut lagi dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia No. PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Permen ini, Perjanjian Kerja Bersama diatur mulai dari Pasal 12 sampai dengan Pasal 29.

Beberapa dasar pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang harus diketahui dan dipahami oleh serikat pekerja dan pengusaha yang tertera pada Undang Undang No.13 Tahun 2003, meliputi:

1. Pasal 116, Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja (atau beberapa serikat pekerja) dengan pengusaha (atau beberapa pengusaha) secara musyawarah, tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia;

2. Pasal 118, dalam satu perusahaan hanya berlaku satu PKB yang berlaku untuk seluruh pekerja di perusahaan;
3. Pasal 123, Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun;
4. Pasal 124 ayat (1), Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat: a) hak dan kewajiban pengusaha, b) hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja, c) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB, d) tanda tangan para pihak pembuat PKB;
5. Pasal 124 ayat (2), Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan, dasar pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang harus diketahui dan dipahami oleh serikat pekerja dan pengusaha yang tertera pada Kepmen No. PER.16/MEN/XI/2011 2003, meliputi:

1. Pasal 12 ayat (2), perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak;
2. Pasal 15, pengusaha harus melayani serikat pekerja yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB selama serikat pekerja yang bersangkutan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pasal 19, perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat: a) tujuan

- pembuatan tata tertib, b) susunan tim perundingan, c) lamanya masa perundingan, d) materi perundingan, e) tempat perundingan, f) tata cara perundingan, g) cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan, h) sahnya perundingan, i) biaya perundingan;
4. Pasal 20, anggota tim perundingan untuk masing-masing pihak paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh dan masih terikat hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan;
  5. Pasal 29 ayat (2), penguasa dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama di Kota Yogyakarta pada dasarnya mengacu pada kedua peraturan perundangan diatas.

Pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 harus dimulai dengan menyepakati terlebih dahulu tata tertib perundingan PKB. Setelah para pihak menyepakati tata tertib perundingan maka barulah proses perundingan PKB dapat dimulai.

Dalam perundingan PKB haruslah didasari oleh itikad baik. Maksud dari itikad baik ini adalah dalam proses perundingan PKB harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan atau kesadaran yang berarti tanpa adanya tekanan dari satu pihak kepada pihak yang lain. Akibat dari tidak adanya itikad baik dalam pelaksanaan pembuatan PKB adalah batal demi hukum.

Setelah perundingan PKB tersebut selesai, maka PKB yang telah disepakati oleh para pihak selanjutnya didaftarkan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Hal ini mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011.

Dalam prakteknya pada perusahaan di Kota Yogyakarta, masih banyak perusahaan di Kota Yogyakarta yang belum memahami apa itu perjanjian kerja bersama. Para pengusaha kebanyakan menganggap bahwa perjanjian kerja bersama disamakan dengan perjanjian kerja. Selama penelitian ini dilakukan kebanyakan pengusaha yang menjadi responden berpendapat bahwa perjanjian kerja yang dimilikinya tersebut adalah perjanjian kerja bersama.

Padahal dalam kedua perjanjian tersebut terdapat perbedaan yang sangat jelas sekali. Perbedaan kedua perjanjian tersebut terletak pada proses pembuatannya. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja dan pengusaha sedangkan perjanjian kerja hanya dibuat oleh pengusaha saja. Perbedaan selanjutnya adalah, perjanjian kerja bersama dibuat berdasarkan hasil perundingan serikat pekerja dan pengusaha, sedangkan perjanjian kerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja bersama (apabila dalam suatu perusahaan terdapat perjanjian kerja bersama).

Sehingga dalam prakteknya banyak perusahaan yang belum memiliki perjanjian kerja bersama di perusahaannya. Hal ini juga disebabkan karena dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada kewajiban dalam

membuat sebuah PKB. Hal ini didukung juga dengan tidak adanya sanksi apabila dalam suatu perusahaan tidak mempunyai PKB.

Namun, beberapa para pelaku usaha di Kota Yogyakarta juga telah melaksanakan pembuatan PKB yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pembuatan tata tertib perundingan PKB, pembuatan PKB yang berasaskan keadilan sosial, pemberitahuan isi PKB kepada seluruh pekerja dan pembaruan PKB setiap 2 (dua) tahun sekali.

Sehingga, perusahaan di Kota Yogyakarta yang sudah memiliki PKB, dalam pelaksanaannya relatif tidak ada masalah. Permasalahan baru muncul dalam proses pembuatan PKB.

Dalam penulisan hukum ini hal-hal yang telah dilaksanakan dalam pembuatan PKB salah satunya adalah pembentukan tim perwakilan perundingan PKB. Pasal 119 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 mengatakan serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan adalah serikat pekerja yang jumlah anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dari hasil penelitian, setiap perusahaan di Kota Yogyakarta hanya memiliki satu serikat pekerja pada satu perusahaan, yang semua pekerjaannya tergabung dalam satu serikat pekerja tersebut. Sehingga dalam menentukan tim perundingan relatif tidak ada masalah.

Selanjutnya dalam hal perundingan PKB juga telah diawali dengan mentaati tata tertib perundingan PKB yang dibuat oleh kedua belah pihak tim perundingan. Hal ini sesuai dengan Pasal 19 Permen No. PER/16/MEN/XI/2011. Setelah kedua belah tim perundingan memahami dan menyepakati tata tertib perundingan PKB maka proses pembuatan PKB dapat dilakukan.

Tata cara proses pembuatan PKB sendiri tidak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maupun Permen No. PER/16/MEN/XI/2011. Sehingga proses pembuatan PKB sendiri disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan. Yang terpenting dalam PKB yang dibuat tersebut setidaknya paling sedikit memuat seperti yang diterangkan dalam Pasal 22 Permen. No. PER/16/MEN/XI/2011, yaitu:

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

Dalam proses pembuatan PKB di Kota Yogyakarta dapat kita bedakan menjadi dua bagian penting. Yang pertama adalah proses penyusunan atau pembuatannya dan yang kedua adalah proses pencatatannya. Proses yang pertama adalah proses antara pengusaha dengan serikat pekerja, dan proses yang kedua adalah proses administrasi antara kedua belah pihak tadi dengan dinas yang membidangi masalah ketenagakerjaan.

Pada proses yang pertama (proses pembuatan), para pekerja dan pengusaha biasanya membentuk tim kecil untuk menentukan apa-apa saja yang akan dibahas dan dimasukkan di dalam PKB yang akan dibuat. Pembahasan mengenai materi PKB yang akan dibuat didapatkan dari berbagai macam usulan yang datang dari delegasi masing-masing.

Proses diatas tersebut dinamakan inventarisir usulan.<sup>1</sup> Dalam proses ini masing-masing pihak mengumpulkan berbagai macam usulan yang datang dari delegasi masing-masing. Pengusaha mengumpulkan usulan-usulan yang diterima oleh jajaran direksi, sedangkan serikat pekerja mengumpulkan usulan-usulan yang diterima oleh para pekerja.

Kemudian, tim kecil tadi melaksanakan sebuah rapat yang khusus untuk membahas usulan-usulan tersebut. Hasil rapat tersebut kemudian menjadi sebuah acuan untuk menentukan usulan-usulan apa saja yang nanti masuk dalam pembahasan pembuatan PKB. Proses inventarisir usulan ini

---

<sup>1</sup> Anif Alviatus S., 2018 *Op Cit.* Hlm. 5

setidaknya membutuhkan 2-3 kali pertemuan/rapat atau sekitar 3 (tiga) bulan, tergantung jumlah usulan yang ditampung.

Setelah selesai melaksanakan rapat tersebut, para pekerja yang diwakilkan oleh serikat pekerja membuat proposal mengenai pembuatan PKB yang nantinya akan dirundingkan bersama-sama dengan pengusaha. Disisi lain, pihak pengusaha juga melakukan hal yang sama, dengan membuat tim kecil dan proposal mengenai pembuatan PKB yang baik bagi perusahaannya. Setelah melalui proses ini, maka akan muncul yang namanya juru runding dari masing-masing pihak, baik dari serikat pekerja maupun dari pengusaha sendiri. Juru runding paling banyak 9 (sembilan) orang untuk masing-masing pihak.

Juru runding ini nantinya akan memaparkan rancang PKB masing-masing, dan melakukan negosiasi hingga mencapai kesepakatan dari masing-masing pihak. Disinilah proses tukar-menukar pikiran terjadi. Tentu saja ada hal-hal yang disetujui oleh para pihak maupun tidak.

Lamanya proses penyusunan PKB ini, juga berkaitan dengan 'status' PKB itu sendiri. Apakah ia merupakan PKB yang baru dibuat untuk pertama kali, atau pembaruan PKB yang sebelumnya. Sehingga, apabila ini merupakan PKB yang baru dibuat untuk pertama kali, akan memakan waktu yang lebih lama dikarenakan harus menyusun PKB dari nol. Sebaliknya, apabila ini merupakan pembaruan PKB yang sebelumnya, maka akan memakan waktu



lebih singkat karena tidak memulai dari nol, dan hanya menyesuaikan PKB yang lama dengan kondisi dunia ketenagakerjaan yang baru.

Dalam proses pembuatan PKB, peran pemerintah Kota Yogyakarta (dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan) bersifat pasif. Artinya pemerintah tidak dapat campur tangan dalam pembuatan PKB yang dilakukan oleh pengusaha dan serikat pekerja, baik itu dari segi isi PKB maupun menyuruh salah satu pihak untuk membuat PKB itu sendiri. Hal ini dikarenakan, bahwa PKB pada dasarnya dibuat dengan landasan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja. Pemerintah di tingkat nasional dan kabupaten/kota hanya dapat menganjurkan perusahaan-perusahaan yang sudah memiliki PP dan serikat pekerja dalam perusahaan itu untuk membuat PKB.<sup>2</sup>

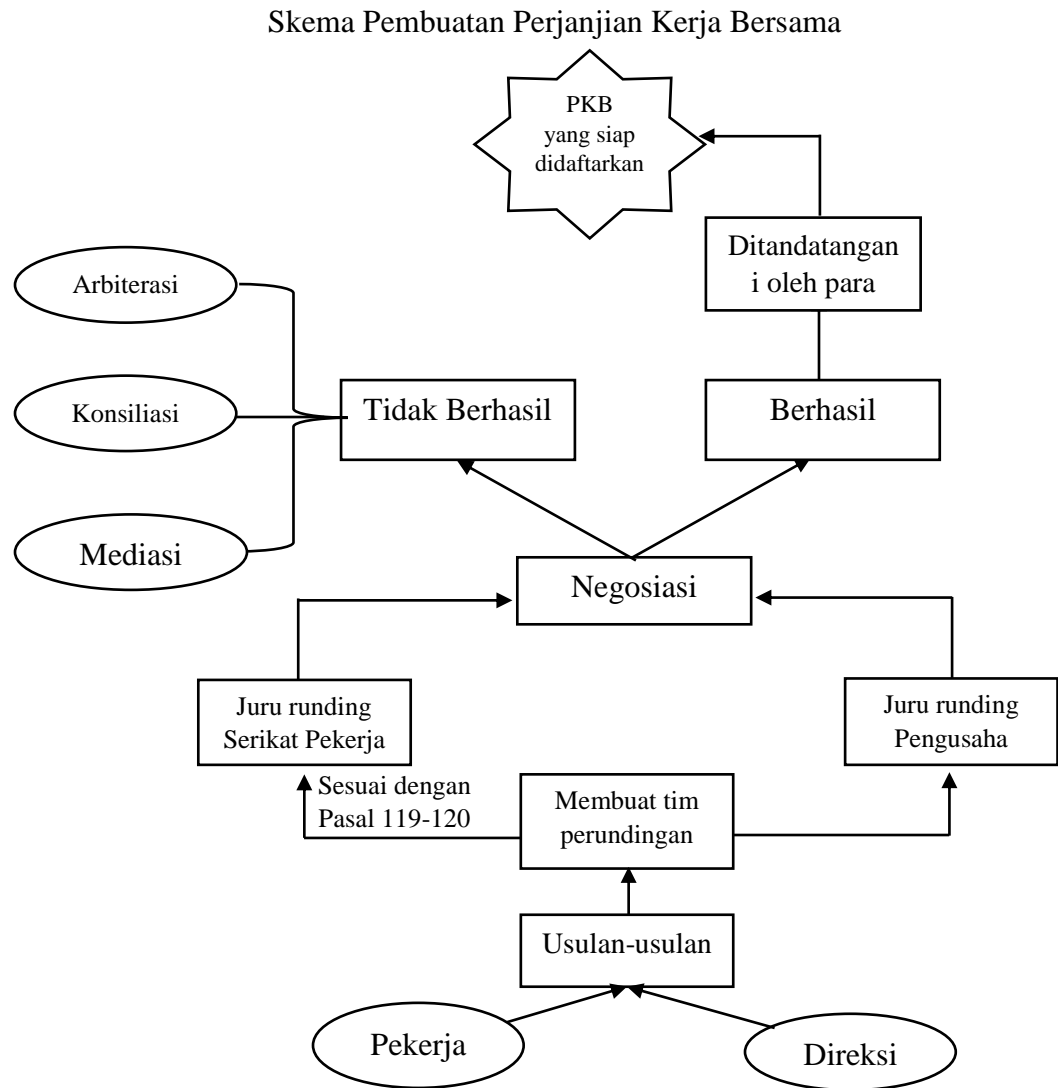
Dinas Ketenagakerjaan kota Yogyakarta juga memiliki peran untuk memberikan saran-saran, petunjuk ataupun alternatif-alternatif yang dapat ditempuh oleh kedua belah pihak apabila dalam perundingan pembuatan PKB terjadi kebuntuan (*deadlock*) dalam mencapai sebuah kesepakatan dalam membahas satu Pasal atau klausul dalam perundingan PKB. Salah satu pihak atau kedua-duanya dapat datang ke dinas untuk mencari jalan keluar terhadap masalah yang sedang mereka hadapi dalam pembuatan PKB.

---

<sup>2</sup> Mikhael Gewati dalam “Punya Serikat Buruh, Perusahaan Wajib Buat PKB”, Kompas.com, diakses pada: 18 April 2019 pukul 11:05 WIB.

Cara-cara tersebut diharapkan dapat digunakan oleh para pihak dan membuka pikiran para pihak, sehingga tercapailah sebuah kesepakatan.

Gambar 4.1



Namun yang perlu digaris bawahi disini adalah, bahwa dinas tidak bisa serta-merta masuk begitu saja dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh para pihak. Harus ada yang namanya aduan, laporan dan

sebagainya oleh kedua belah pihak atau salah satunya kepada dinas terlebih dahulu. Setelah ada laporan yang masuk barulah Dinas Ketenagakerjaan kota Yogyakarta dapat membantu untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam proses pembuatan sebuah PKB.

Setelah melalui proses negosiasi dan para pihak telah mencapai kesepakatan. Rancangan PKB yang telah disepakati itu lalu dibawa ke Dinas yang membidangi masalah ketenagakerjaan untuk dilakukan proses yang kedua, yaitu proses pencatatan.

Rancangan PKB yang telah disepakati dan ditandatangani tersebut, kemudian di rangkap 3 (tiga) dan diberi materai cukup untuk didaftarkan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan, dengan surat pengantar permohonan pencatatan PKB. Tujuan dicatatkannya PKB ini adalah sebagai alat monitoring dan evaluasi syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan dan sebagai rujukan pertama apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan PKB.<sup>3</sup>

Setelah melalui berbagai macam disposisi-disposisi di dinas, kemudian masuk kebagian mediator. Disini peran mediator mencermati Pasal demi Pasal dalam PKB yang didaftarkan tadi. Apabila selanjutnya mediator menemukan Pasal yang bertentangan dengan peraturan Perundangan, ataupun Pasal yang kiranya potensial menimbulkan perbedaan penafsiran maka

---

<sup>3</sup> Permen. No PER 16/MEN/XI/2011 Pasal 27 ayat (2) dan (3).

mediator akan memberikan catatan. Catatan tersebut hanya bersifat saran saja, dan bukan merupakan revisi yang bersifat merubah isi dari PKB tersebut. Hal ini dikarenakan mediator tidak mempunyai kewenangan untuk merubah isi dari PKB yang telah dibuat oleh kedua belah pihak. Kembali lagi kepada dasar dari PKB yang asal mulanya adalah perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak (pengusaha dan serikat pekerja).

Catatan tersebut nantinya dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak untuk merubah isi dari PKB tersebut dengan addendum, atau tidak sama sekali.

Atau bisa saja kedua belah pihak tetap menjalankan PKB yang ada (dalam artian tidak dirubah), tetapi catatan tersebut nantinya sebagai rujukan untuk pembuatan PKB yang akan datang. Opsi-opsi tersebutlah yang biasanya terjadi selama pendaftaran PKB. Banyak hal tentang perjanjian yang tidak diatur baik dalam Undang Undang maupun dalam yurisprudensi. Walaupun diatur tidak selamanya bersifat hukum memaksa. Dalam arti para pihak dapat mengenyampingkan dengan aturan yang dibuatnya sendiri. Hal ini didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak yang pengaturannya sendiri sama kekuatannya dengan ketentuan dari Undang Undang. Para pihak dapat mengatur apapun dalam perjanjian tersebut sebatas yang tidak dilarang oleh

undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>4</sup> Dasar hukum dari asas ini adalah Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata:

*“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.”*

Kembali lagi pada dasarnya bahwa PKB merupakan suatu perjanjian yang disepakati oleh para pihak. Sehingga ketentuan dalam Pasal 1320 dan 1338 KUH Perdata tetap berlaku.

Hal ini berbeda memang dengan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP), yang mana apabila di dalam PP tersebut memang ada ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan, sebagai contoh apabila terdapat jam kerja yang melebihi aturan tanpa upah lembur, maka PP tersebut akan dikembalikan dan harus dirubah dan disesuaikan dengan peraturan yang ada.

Untuk mengetahui posisi serta perbedaan antara PKB dan PP dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1

#### Perbandingan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Niru Anita Sinaga, 2018, Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak pada Perjanjian Baku dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Volume 9 No. 1 September 2018*. Hlm. 3.

ASPEK	PERBEDAAN	
	PERJANJIAN KERJA BERSAMA	PERATURAN PERUSAHAAN
Proses Pembuatan	Musyawarah (tawar-menawar kolektif)	Sepihak
Pihak Pembuat	Pengusaha dan Serikat Pekerja	Pengusaha
Syarat Pembuatan	Telah ada Serikat Pekerja	Pekerja telah berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang
Pihak Yang Dituju	Seluruh pekerja di perusahaan	Seluruh pekerja di perusahaan
Penandatanganan	Wakil Pengusaha dan Wakil Pekerja	Pengusaha
Pendaftaran	Pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan	Tidak ada pendaftaran hanya pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk
Masa Berlaku	2 (dua) tahu dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun	2 (dua) tahun dan dapat diperbarui
Kekuatan Berlaku	Berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Peran pemerintah Kota Yogyakarta tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan pembuatan PKB di Kota Yogyakarta. Dalam pelaksanaan pembuatan PKB, pemerintah Kota Yogyakarta berupaya semaksimal mungkin untuk menjalankan apa yang diamanahkan dalam Undang Undang No. 13

---

<sup>5</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *op. cit.* hlm. 17-18

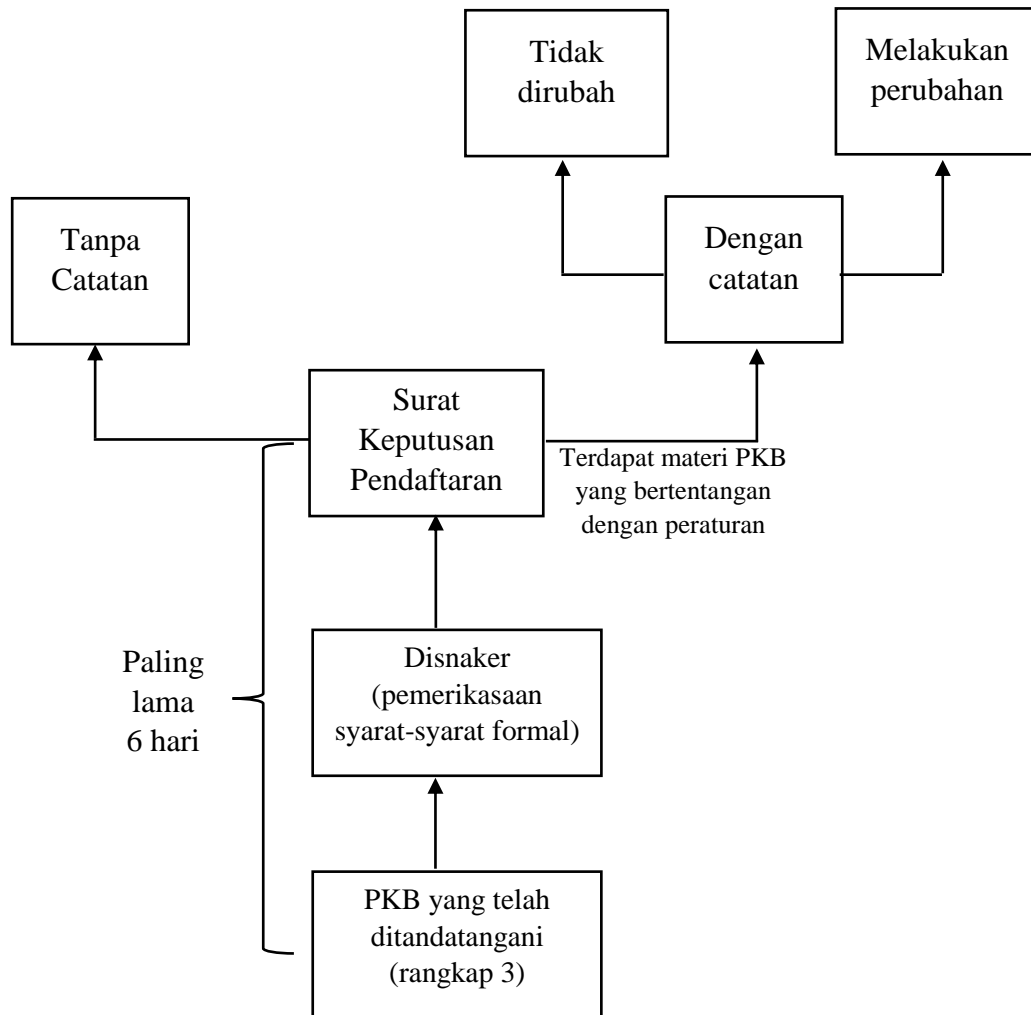
Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.16/MEN/XI/2011. Sehingga dalam pelaksanaan pendaftaran PKB di Kota Yogyakarta sejauh ini dapat dikatakan sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang sudah ada.

Dalam proses pencatatan PKB Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta memiliki tugas seperti yang tertuang dalam Permen. No. PER/16/MEN/XI/2011. Pada Pasal 27 dan 28 Permen. tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta memiliki kewajiban untuk menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran PKB.

Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta juga wajib untuk memeriksa dan meneliti persyaratan formal pendaftaran PKB dan juga materi naskah PKB. Apabila nantinya pada naskah PKB tersebut terdapat Pasal-Pasal yang rawan menimbulkan perselisihan, Dinas wajib untuk memberikan catatan pada surat keputusan pendaftaran.

Gambar 4.2

Skema Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama



Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi



perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. penduduk dan tenaga kerja;
- b. kesempatan kerja;
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. produktivitas tenaga kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

Salah satu fasilitas yang diberikan dalam hubungan industrial adalah melalui sarana peraturan perusahaan dan pembuatan perjanjian kerja bersama. Pembuatan kedua instrument tersebut sangat krusial karena disitu tertulis hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha. Kebanyakan konflik yang terjadi di perusahaan dikarenakan tidak dipenuhinya hak dan kewajiban yang sudah tertulis dan disepakati oleh kedua pihak. Bisa dikarenakan ulah pekerja, tidak jarang juga dilakukan oleh pihak pengusaha.

Pemerintah kota Yogyakarta dalam hal ini adalah Dinas Kopersi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah diberikan kewajiban sebagaimana yang termaktub dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 134 yang berbunyi:

*“Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”*

Selain Pasal 134, Pasal 102 Undang Undang No. 13 Tahun 2013 juga mengamanahkan sebagai berikut:

*“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”*

Frasa “memberikan pelayanan” dalam Pasal 102 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dapat diartikan melakukan sosialisasis serta memberikan pemahaman-pemahaman kepada para pelaku produksi barang dan jasa mengenai peraturan perundangan yang berlaku. Hal tersebut kemudian dapat ditindak lanjuti dengan bimbingan teknis dan sebagainya. Dalam hal pembuatan PKB, bimbingan teknis dapat berupa teknik negoisasi kepada seikat pekerja ataupun pengusaha. Dengan demikian, teknik negoisasi ini nantinya akan berguna bagi para pihak untuk menyusun PKB itu sendiri.

Pada prakteknya, selama proses pendaftaran PKB pada Dinas Ketenagakerjaan kota Yogyakarta relatif tidak ada masalah. Para pihak yang ingin mendaftarkan sebuah PKB berarti sudah menemukan kesepakatan antara keduanya. Ditambah lagi aturan-aturan ketenagakerjaan yang sudah sangat lengkap dan baik sekali sehingga dapat meminimalisir permasalahan pada proses administrasi.

Dampak yang ditimbulkan dari PKB sendiri adalah, terbentuknya *working condition* yang lebih *fair*. Hal ini dikarenakan syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja ditentukan oleh kedua belah pihak. Berbeda dengan PP yang mana dibuat oleh salah satu pihak saja (pengusaha). Sehingga apabila dalam suatu perusahaan memiliki PKB maka hubungan antara pengusaha dan pekerja akan menjadi lebih baik dan membuat suasana kerja dalam perusahaan tersebut menjadi harmonis.

Selain itu, dengan adanya suatu PKB dalam perusahaan akan menimbulkan kondisi kerja yang lebih up to date. Hal ini disebabkan karena masa berlakunya PKB hanya 2 (dua) tahun saja. Kondisi yang sedemikian ini memaksa kedua belah pihak untuk selalu memperbarui PKB yang ada pada perusahaannya dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan tersebut dan kondisi sosial ekonomi yang ada di masyarakat. Dengan catatan bahwa kedua belah pihak sama-sama mengikuti peraturan perundangan yang berlaku dan perkembangan zaman.

Dampak yang ditimbulkan selanjutnya adalah, dengan adanya PKB pada suatu perusahaan berarti perusahaan tersebut telah menaati peraturan perundangan yang ada. Dengan telah ditaatinya peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang ada maka akan tercipta suatu hubungan yang lebih adil dalam perusahaan. Terdapat sebuah sistem saling awas-mengawasi antara kedua belah pihak. dan dengan telah ditaatinya peraturan ketenagakerjaan yang

berlaku maka akan menimbulkan kesan positif di mata dinas dan masyarakat, sehingga nama baik perusahaan akan tetap terjaga.

## **B. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja bersama pada perusahaan di Kota Yogyakarta tidak terlepas dari hal-hal yang menghambat dalam pelaksanaannya. Faktor-faktor yang menghambat tersebut dapat dikategorikan dalam faktor hukum maupun faktor non-hukum.

Dalam faktor hukum, hal-hal yang menghambat dalam pelaksanaan pembuatan PKB di Kota Yogyakarta berbicara seputar aturan hukum yang ada. Apakah dalam aturan tersebut sudah daiatur atau belum, lengkap atau tidak, atau ada sanksinya atau tidak ada.

Selama penelitian ini dilakukan, ditemukan beberapa faktor yang menghambat dalam pelaksanaan pembuatan PKB di Kota Yogyakarta dari segi hukum. Seperti banyaknya perusahaan yang belum membuat PKB padahal telah mempunyai serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaannya.

Pasal 108 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 sebenarnya telah mengatakan bahwa perusahaan yang telah memiliki lebih 10 (sepuluh) pekerja wajib untuk membuat peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi, rata-rata perusahaan di Kota Yogyakarta hanya membuat

peraturan perusahaan meskipun sudah mempunyai serikat pekerja pada perusahaannya.

Padahal pada saat ini perusahaan dihimbau untuk membuat PKB apabila di dalam perusahaan tersebut sudah ada serikat pekerjanya. Kasubdit PP dan PKB Kemnaker, Wiwik Wisnu Murti menjelaskan bahwa PKB wajib dibuat manakala didalam suatu perusahaan sudah memilik serikat perkerja/serikat buruh.<sup>6</sup>

Namun, himbauan diatas hanya sekedar himbauan biasa. Hal ini tidak didukung dengan peraturan perundangan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk membuat perjanjian kerja bersama. Didalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 maupun Permen No. PER/16/MEN/XI/2011 tidak ditemukan Pasal yang mewajibkan pembuatan PKB pada suatu perusahaan. Dalam kedua peraturan perundangan tersebut hanya mewajibkan pengusaha untuk membuat PP dalam perusahaannya.

Hal tersebut diatas didukung juga dengan tidak adanya sanksi yang menjerat bagi perusahaan yang tidak mempunyai PKB. Didalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ditemui sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak membuat PKB. Undang Undang No. 13 Tahun 2003 hanya memberikan sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada seluruh pekerja.

---

<sup>6</sup> Mikhael Gewati, 2019, *Op. Cit.*

Begitu pula dalam Permen No. PER/16/MEN/XI/2011, tidak ada sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak membuat sebuah PKB. Dalam Permen ini sanksi hanya diberikan kepada pengusaha yang telah memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja untuk wajib membuat PP. Sedangkan bagi pengusaha yang tidak mempunyai PKB tidak dikenakan suatu sanksi.

Hal ini mengakibatkan banyaknya perusahaan di Kota Yogyakarta yang belum memiliki sebuah PKB. Kebanyakan perusahaan-perusahaan di Kota Yogyakarta hanya menggunakan sebuah Peraturan Perusahaan (PP) dalam menjalankan aturan di perusahaan.

Bahkan dalam prakteknya masih banyak pengusaha yang masih belum mengerti apa itu PKB. PKB masih menjadi sesuatu yang baru dan jarang ditemui dalam perusahaan-perusahaan di Kota Yogyakarta. Terlebih lagi, pembahasan soal PKB sendiri menjadi sensitif sekali di mata perusahaan, mengingat proses pembuatan PKB yang mungkin juga terjadi dengan proses yang sangat alot antara pengusaha dan serikat pekerja.

Padahal PKB merupakan sarana hubungan industrial yang kedudukannya lebih tinggi dibandingkan dengan PP. Hal ini disebabkan karena dalam pembuatan PKB dibuat berdasarkan proses perundingan dan telah disepakati oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Sehingga kemitraan antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha lebih terwujud.

Perusahaan di Kota Yogyakarta yang memiliki PKB biasanya adalah perusahaan-perusahaan yang besar yang berafiliasi dengan perusahaan luar negeri. Sehingga serikat pekerja dalam perusahaan tersebut juga terbantu dengan serikat pekerja perusahaan asal. Hal ini menunjukkan tingkat kesadaran perusahaan dalam negeri (khususnya di Kota Yogyakarta) mengenai pentingnya pembuatan PKB masih sangat minim.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah menargetkan jumlah perusahaan yang mempunyai PKB pada tahun 2019 harus mencapai 14.257 PKB.<sup>7</sup> Sehingga diharapkan bagi perusahaan-perusahaan yang belum mempunyai PKB, khususnya di Kota Yogyakarta untuk membuat PKB pada perusahaannya. Terlebih lagi apabila dalam perusahaan tersebut sudah mempunyai serikat pekerja yang telah terdaftar dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Selain faktor hukum, yang menjadi faktor menghambat selanjutnya adalah faktor non-hukum. Dalam faktor non-hukum hal-hal yang menghambat dalam pelaksanaan pembuatan PKB di Kota Yogyakarta bukan berasal dari aturan yang sudah ada, melainkan berbicara mengenai faktor lain diluar hal tersebut seperti sumber daya manusianya, bagaimana praktek di masyarakat, dan tingkat kesesuaian antara PKB yang ada dengan PKB yang dicitakan oleh Undang Undang.

---

<sup>7</sup> Data diperoleh melalui: [www.kemnaker.go.id](http://www.kemnaker.go.id) dikases pada 21 Juli 2019 Pukul: 09:07 WIB.

Berbicara mengenai faktor non-hukum yang menghambat dalam pelaksanaan pembuatan PKB, tidak terlepas dari proses pembuatan PKB. Dalam setiap proses *bargaining* atau tawar-menawar tentu terdapat perbedaan pendapat, tarik ulur kepentingan, ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dan lain sebagainya yang mana hal itu dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat. Begitu halnya dengan proses pembuatan PKB yang mengedepankan proses tawar-menawar dalam prakteknya.

Menurut Bapak Dwiyono<sup>8</sup>, perbedaan pendapat yang terjadi dalam proses *bargaining* dalam pembuatan PKB tadi tentu akan memperlama proses pembuatan PKB itu sendiri.

Jenis pembuatan PKB sendiri dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu pembuatan PKB awal dan pembuatan PKB pembaruan. Pembuatan PKB awal adalah proses pembuatan PKB yang dimulai dari dasar awal PKB. Sehingga pembahasan terkait dengan apa-apa saja yang memang tidak diatur dalam peraturan perundangan, seperti pesangon, upah lembur dan lainnya. Sedangkan pembuatan PKB pembaruan adalah proses pembuatan PKB untuk memperbarui ketentuan PKB yang sebelumnya. Pembahasan dalam proses pembuatan PKB ini berbicara seputar ketentuan-ketentuan PKB yang lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman.

---

<sup>8</sup> Meidiator Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta.



Perbedaan mendasar dari kedua jenis pembuatan PKB ini adalah pembuatan PKB awal berarti pada suatu perusahaan sebelumnya belum ada PKB sama sekali, sedangkan untuk pembuatan PKB pembaruan hanya memperbarui PKB yang sudah ada sebelumnya yang sudah habis masa berlakunya.

Pembedaan kedua jenis pembuatan PKB ini menjadi aspek penting untuk membedakan waktu yang diperlukan dalam pembuatan suatu PKB. Pada proses pembuatan PKB awal waktu yang dibutuhkan tentu lebih lama dibandingkan dalam proses pembuatan PKB pembaruan. Sehingga dalam menentukan faktor yang menghambat proses pembentukan PKB perlu diketahui juga apakah itu merupakan pembuatan PKB awal atau PKB pembaruan. Perbedaan mendasar kedua bentuk PKB ini juga sedikit banyak mempengaruhi jangka waktu perundingan PKB.

Selanjutnya adalah faktor pengetahuan para pihak pembuat PKB. Pengetahuan disini berarti sejauh mana para pihak mengetahui peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Disaat para pihak mengetahui hakikat dari PKB maka, proses pembuatan PKB bukan menjadi permasalahan lagi. Yang terjadi adalah banyaknya serikat pekerja yang belum mempunyai sebuah visi yang jauh tentang PKB dan pengusaha yang berusaha untuk meminimalisir biaya tambahan dengan tidak dibuatnya PKB.

Para pihak atau bisa dikatakan juru runding dalam pembuatan PKB harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang PKB itu sendiri. Tidak

jarang terjadi, akibat dari minimnya pengetahuan para pihak mengenai PKB mengakibatkan proses negoisasi tersebut menjadi alot sehingga pembuatan PKB pun akan terganggu.

Selain itu faktor pengetahuan juga erat kaitannya dengan kualitas PKB. Tidak dipungkiri juga bahwa PKB yang ada pada perusahaan di kota Yogyakarta pada umumnya juga merupakan ‘turunan’ dari PP.

Namun, apabila PP suatu perusahaan itu bagus maka PKB yang dihasilkan juga akan bagus. Hal ini sesuai dengan Pasal 129 ayat (3) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatakan:

*“...ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”. Hal ini berarti tidak ada masalah apabila PKB hanya merupakan ‘turunan’ dari PP.”*

Yang menjadi persoalan disini adalah, apabila PKB itu hanya merupakan ‘turunan’ dari suatu PP maka, tidak ada inovasi yang diberikan oleh serikat pekerja. Padahal, PKB sejatinya hadir agar pekerja dapat memberikan terobosan-terobosan baru dalam dunia kerja.

Faktor yang menghambat proses pembuatan PKB selanjutnya adalah tidak adanya serikat pekerja dalam sebuah perusahaan. Dengan tidak ada sebuah serikat pekerja yang ada dalam perusahaan maka otomatis unsur penting dalam pembuatan PKB akan hilang. Dengan tidak adanya serikat pekerja maka PKB tidak dapat dibentuk. Tidak adanya PKB di perusahaan terjadi pada perusahaan tingkat menengah keatas yang ada di kota

Yogyakarta. Padahal perusahaan tingkat menengah keatas (yang mempunyai jumlah pekerja 26-99 orang) seharusnya mempunyai serikat pekerja sebagai bentuk kemandirian pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan dan hak-haknya.

Tidak adanya serikat pekerja dalam suatu perusahaan kembali lagi dipengaruhi oleh faktor pengetahuan. Ditemukan juga fakta bahwa banyak juga pekerja tidak mengetahui 'statusnya' sendiri dalam perusahaan ditempat ia berkerja. Apakah ia sebagai pekerja tetap atau pekerja kontrak. Penetapan status ini juga menjadi faktor penting untuk mengetahui *legal standings* masing-masing pihak untuk membuat PKB.

Contoh lain yang ditemukan selama penelitian adalah, adanya serikat pekerja pada suatu perusahaan, akan tetapi tidak mempunyai PKB. Beberapa perusahaan yang ada di kota Yogyakarta yang telah memiliki serikat pekerja justru tidak membuat PKB. Hal ini dikarenakan pengusaha menganggap bahwa PP yang ada di perusahaannya dianggap sudah cukup. Sehingga, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja biasanya dapat terselesaikan secara kekeluargaan.

Padahal apabila serikat pekerja ingin membuat PKB pengusaha wajib melayani keinginan serikat pekerja tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 111 ayat (4) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatakan:

*“selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja menghendaki perundingan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.”*

Faktor yang menghambat selanjutnya bisa juga lahir dari tim perundingan PKB. Hal ini disebabkan karena tim perunding yang dikirimkan oleh delegasi masing-masing bukanlah orang-orang yang memiliki otoritas dalam pemutusan hasil yang telah dirundingkan.<sup>9</sup> Akibatnya, hal-hal yang telah disepakati dalam rapat perundingan PKB saat dibawa kembali kepada pemberi delegasi, akan berubah lagi. Hal ini biasanya terjadi pada tim perundingan dari pihak perusahaan. Sering kali pihak perusahaan hanya mengirimkan kuasa hukumnya yang diberikan kuasa penuh, kemudian saat hasil rapat perundingan PKB telah disepakati pihak direksi ingin merubahnya kembali.

Bapak Santoso<sup>10</sup> juga menambahkan, bahwa setiap perusahaan yang tidak mempunyai PKB pada perusahaannya, dapat dipastikan tidak akan sejalan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang ada. Hal ini berdasarkan dari keluhan-keluhan yang sering disampaikan oleh anggota SPSI kota Yogyakarta yang berkerja di perusahaan tanpa PKB. Menurut pengakuannya, hal tersebut banyak terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di kota Yogyakarta yang tidak mempunyai PKB bahkan tidak ada serikat perkerjanya. Yang sering ditemui biasanya hanyalah sebuah perkumpulan-

---

<sup>9</sup> Anif Alviatus S., 2018, *op. cit.* Hlm. 7

<sup>10</sup> Ketua DPC Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) kota Yogyakarta.

perkumpulan pekerja semata. Akibatnya, apabila perkumpulan tersebut mengalami perselisihan dan melapor kepada dinas, maka posisi perkumpulan tersebut akan kurang kuat.

Dari data yang telah dikumpulkan selama proses penelitian, faktor pengetahuan merupakan faktor yang sangat krusial dalam pembuatan PKB. Pengetahuan mengenai ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan menjadi tolak ukur kualitas sebuah PKB. Apabila para pihak telah memahami betul isi dari ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan dapat dipastikan PKB yang akan dihasilkan nanti akan memiliki kualitas yang sangat baik.

Selain itu, pengetahuan mengenai status pekerja yang berkerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting. Dengan mengetahui status seorang pekerja maka, para pekerja dapat membentuk sebuah serikat pekerja atau bergabung dengan serikat pekerja yang sudah ada seperti SPSI.

Faktor-faktor yang menghambat di atas sejatinya juga membawa sisi-sisi positif. Meski dalam perumusan PKB terjadi konflik antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja, namun dari konflik tersebut dapat menghasilkan sebuah PKB yang baik dan bermanfaat besar bagi suatu perusahaan. Hal ini disebabkan apabila dalam konflik yang terjadi antara pengusaha dan serikat pekerja tidak sampai mengarah pada sistem yang ada

pada perusahaan, sehingga tidak sampai terjadi pemberontakan, perpecahan dan sebagainya.<sup>11</sup>

PKB merupakan sebuah ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja, sehingga PKB menjadi rambu-rambu mereka dalam menjalankan hubungan industrialnya. Dengan begitu konflik yang terjadi selama proses perumusan PKB juga berfungsi untuk memelihara struktur yang ada pada perusahaan, serta dapat menjaga garis batas antara pengusaha dan pekerja.<sup>12</sup>

Untuk mengatasi berbagai masalah diatas, terdapat berbagai macam upaya untuk menyelesaikannya. Mulai dari cara-cara yang bersifat informal sampai cara-cara formal yang biasa dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada.

Untuk mengatasi masalah *deadlock* atau kebuntuan misalnya, dalam proses perundingan PKB salah satu cara yang dapat ditempuh adalah *pending forum*. Cara ini dilakukan ketika dalam proses perundingan PKB, para pihak tidak dapat menemui sebuah kesepakatan dalam menentukan sebuah klausul.

*Pending forum* atau istirahat sejenak juga dapat menjadi upaya penyelesaian. *Pending forum* dilaksanakan beberapa saat untuk mengistirahatkan dan menyegarkan pikiran. Biasanya ketika beristirahat, akan terjadi obrolan-obrolan ringan antara dua pihak yang tadinya berselisih di

---

<sup>11</sup> Anif Alviatus S., 2018, *op. cit.* Hlm. 8

<sup>12</sup> *Ibid.* Hlm. 8-9

dalam forum, obrolan ringan tersebut tidak lain juga membahas tentang materi yang diperdebatkan di dalam forum tadi. Di dalam obrolan tersebut dilakukan upaya klarifikasi, *sharing* dan juga negosiasi. Hal tersebut terkadang juga membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam forum tersebut. Setelah istirahat dan mereka kembali ke forum, pikiran mereka akan terasa lebih jernih dan *fresh*, ditambah lagi adanya obrolan ringan diluar forum tadi sehingga membuat permasalahan menjadi lebih cair dan mudah untuk diselesaikan. Dengan begitu, akan lebih mudah dibuat keputusan terkait materi yang *ter-pending* tersebut.<sup>13</sup>

Upaya penyelesaian lainnya yaitu dengan mendatangkan pihak yang memiliki otoritas, hal ini berlaku pada saat konflik disebabkan karena tim perunding dari Perusahaan bukanlah orang-orang yang memiliki otoritas (*decision maker*). Ketika terjadi konflik tersebut maka forum bisa *di-pending* dan bisa jadi dilanjutkan dengan materi lainnya. Akan tetapi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut mendatangkan pihak yang bersangkutan yang memiliki otoritas untuk memberikan data, informasi, jawaban ataupun keputusan terkait materi tersebut.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid.* Hlm. 8

<sup>14</sup> *Ibid.*

