

**PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA
SERIKAT PEKERJA DENGAN
PENGUSAHA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN ¹**

Elisabeth A. E. Pinontoan ²

ichasabeth@gmail.com

Fonnyke Pongkorung ³

Cobi E.M. Mamahit⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha dan untuk mengetahui masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Dengan metode penelitian yuridis normatif, kesimpulan yang didapat: 1. Perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan. 2. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Kata Kunci : perjanjian kerja bersama, serikat pekerja, pengusaha

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁵

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR NO. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 16071101366

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.⁶

Kebijakan ILO dalam kemitraan diberikan dalam bentuk bantuan khusus yang diberikan kepada serikat pekerja/buruh dalam kerangka kemitraan aktif. Prioritas dan kemitraan aktif adalah pemberian bantuan dan advokasi teknis dalam penerapan standar perburuhan internasional, khususnya konvensi dasar ILO tentang pokok-pokok Hak Asasi Manusia (HAM). Tim multidisipliner ini terdiri atas pakar-pakar kegiatan pekerja/buruh. Tim ini bertanggung jawab mendorong partisipasi serikat pekerja/serikat buruh dalam kegiatan-kegiatan ILO dan memastikan bahwa program dan proyek yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan serikat/pekerja secara efektif.⁷

Untuk serikat buruh, hak untuk berkumpul dan menyelenggarakan rapat merupakan hak mendasar yang merupakan aspek penting dari tujuan dibentuknya serikat buruh sebab tanpa adanya kebebasan untuk berkumpul dan menyelenggarakan rapat, pembentukan serikat buruh tidak berarti apa-apa. Namun meskipun kebebasan berkumpul adalah hak mendasar bagi serikat buruh, serikat buruh yang bersangkutan harus tetap memenuhi peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tata cara berkumpul dan menyelenggarakan rapat. Apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka secara otomatis baik pekerja maupun serikat buruh yang bersangkutan akan dikenai sanksi.⁸

Pemerintah berfungsi sebagai pihak yang mengawasi kebebasan tersebut, dengan maksud apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja ataupun serikat buruh dalam pelaksanaan kebebasan berkumpul, pemerintah atas dasar peraturan perundang-undangan yang berkewajiban untuk menindak secara tegas pelanggaran tersebut. Tindakan pemerintah tersebut tidak termasuk tindakan yang menghalang-halangi pelaksanaan kegiatan serikat buruh namun lebih kepada tindakan penertiban serta pencegahan pelanggaran lebih lanjut. Oleh karena itu agar dapat dibatasi campur tangan pemerintah dalam kebebasan berkumpul, sebaiknya pekerja atau serika buruh mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang memuat tata cara pelaksanaan kebebasan

berkumpul serta memastikan kebebasannya tersebut tidak mengganggu masyarakat atau ketertiban umum.⁹

Setiap pekerja yang tergabung dalam serikat buruh berhak untuk mengutarakan pendapatnya dengan kalimat yang tidak menyinggung, tidak menghina atau merendahkan pekerja lainnya serta harus menghormati kebebasan berpendapat pekerja lainnya. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945, pelaksanaan kebebasan mengeluarkan pendapat adalah dengan cara lisan dan tulisan. Berpendapat secara tulisan dapat diekspresikan dengan melalui pers seperti surat kabar, majalah juga jurnal-jurnal ilmiah, baik yang berhubungan dengan pekerja maupun untuk masyarakat umum.¹⁰

Perjanjian kerja dan perundingan kolektif atau perjanjian kerja bersama memiliki keterkaitan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan terhadap perusahaan dan digunakan untuk mencapai rasa puas dalam bekerja (kepuasan kerja). Perjanjian kerja mencantumkan tentang hak-hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh pihak karyawan (secara individu) dan dari pihak perusahaan. Perjanjian kerja bersama juga memiliki keterkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban karyawan (melalui serikat pekerja) terhadap perusahaan. Kepuasan kerja akan muncul ketika hak-hak yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan isi perjanjian kerja dan isi dari Perjanjian Kerja Bersama.¹¹

Pengertian perjanjian kerja bersama menurut Simanjuntak (2011:82) adalah bentuk dari kesepakatan atau perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis. Berdampak pada terwujudnya ketenangan kerja, kelangsungan operasional perusahaan dan munculnya kepuasan kerja.¹² Perjanjian Kerja Bersama atau juga dikenal dengan ringkasan PKB, pada dasarnya merupakan perjanjian yang dibuat oleh 2 (dua)

⁹ *Ibid*, hlm. 4.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 4.

¹¹ Rahadian Dimas Aninditiya, Rahadian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja* (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang), hlm. 85.

¹² *Ibid*, hlm. 86. (Lihat Simanjuntak, Payaman P. *Manajemen Hubungan Industrial*. Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI, Jakarta. 2011.

⁶ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ *Ibid*, hlm. 709.

⁸ Andanti Tyagita. *Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*, Yuridika:Volume 26 No 1, Januari-April 2011, hlm. 3.

pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 (satu) perusahaan. Keberadaannya 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 dan persyaratan 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, mencegah penyimpangan oleh pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan di antara pekerja-pengusaha.¹³

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh ?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk menyusun penulisan ini, ialah metode penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Bersama Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha

Fungsi terpenting dari PKB adalah memberikan perlindungan pada pekerja. Jika perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat individual, maka PKB adalah merupakan suatu perjanjian yang bersifat kolektif. Dimana kemampuan kolektifitasnya lebih besar untuk memberikan perlindungan hukum dibandingkan dengan apa yang dapat dilakukan dengan baik oleh pekerja perorangan.¹⁴

PKB sebagai suatu perjanjian obligator, merupakan suatu perjanjian timbal balik (*wederkerge overeenkomst*) antara para pihak yang membuat PKB. Para pihak yang membuat PKB adalah serikat pekerja dan pengusaha,

pengusaha-pengusaha atau organisasi pengusaha. Serikat pekerja bertindak sebagai pihak yang mewakili para pekerja dalam mengadakan perundingan dengan pengusaha. Seorang pekerja secara individual tidak dapat menjadi pihak dalam pembuatan PKB. Berbeda halnya dengan pihak pengusaha. Pengusaha secara perseorangan dapat menjadi pihak dalam pembuatan PKB. Demikian pula, beberapa pengusaha (bukan dalam bentuk organisasi) yang bersatu secara khusus untuk pembuatan PKB, atau organisasi pengusaha.¹⁵

Jika kita bandingkan dengan perjanjian kerja, maka pada pembuatan perjanjian kerja, para pihak adalah seorang pekerja dan seorang pengusaha, sehingga ada yang menyebut perjanjian kerja sebagai perjanjian kerja individual, yang membedakannya dengan PKB sebagai perjanjian kolektif.¹⁶

Fungsi terpenting dari PKB adalah memberikan perlindungan pada Pekerja.¹⁷ Upaya untuk memberikan perlindungan hukum pada pekerja adalah fungsi utama dari PKB. Fungsi utama ini mencakup berbagai fungsi lainnya dari PKB.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha sebagaimana dinyatakan pada Pasal 116 ayat:

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

Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris

¹³ Ahmad Rizki Sridadi. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Empat Dua Media, Malang, Jatim, 2016, hlm. 6.

¹⁴ *Ibid.* hlm. 33-34

¹⁵ *Ibid.* hlm. 35.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.* hlm. 36

dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta, sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.¹⁸

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Dari pengertian PKB tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB. Para pihak tersebut adalah Pekerja dan Pengusaha.¹⁹

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dirundingkan dan disusun oleh Pengusaha bersama Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang telah terdaftar dan mewakili sebagian terbesar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. PKB paling sedikit memuat ketentuan mengenai:

- a. hak dan kewajiban pengusaha,
- b. hak dan kewajiban pekerja dan Serikat Pekerja,
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB,
- d. tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Di setiap perusahaan dapat disepakati hanya satu PKB yang berlaku untuk semua pekerja. Setiap PKB berlaku untuk paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun. Pengusaha wajib mencetak, membagikan dan menjelaskan isi PKB kepada seluruh pekerja.²⁰

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Bebas, yaitu bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh dan tekanan lain.
- b. Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan

- pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin;
- c. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
- d. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajibannya organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;
- e. Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.²¹

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi kaum pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh membatasi dirinya hanya untuk kelompok-kelompok pekerja/buruh tertentu saja.²²

Perjanjian kerja bersama dibuat atas dasar musyawarah atau perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah, maka penyelesaian pembentukan perjanjian kerja bersama dilakukan melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial. Selama melalui proses penyelesaian hubungan industrial, untuk sementara dapat digunakan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang masih berlaku agar tidak terjadi kekosongan hukum dalam perusahaan, hingga waktu berlakunya peraturan perusahaan tersebut habis kemudian dapat digantikan dengan perjanjian kerja bersama.²³

Pembentukan perjanjian kerja selayaknya harus memenuhi syarat-syarat agar perjanjian tersebut dapat diberlakukan. Perjanjian kerja bersama harus dibuat berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan tidak boleh adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun. Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, adanya kejujuran serta keterbukaan para pihak.²⁴

Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun dalam pembuatan perjanjian menganut asas kebebasan

¹⁸ Refly R. Umbas. *Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Lex Privatum, Vol. II/No. 3/Ags-Okt/2014. hlm. 174.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 175.

²⁰ Payaman J. Simanjuntak. *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan (The New Law on Manpower Act)* Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2003. ISBN 92-2.hlm. 36.

²¹ Tanti Kirana Utami, *Op.Cit.* hlm. 678.

²² *Ibid*, hlm. 678-679.

²³ Andanti Tyagita, *Op.Cit.* hlm. 11.

²⁴ *Ibid*.

berkontrak namun perjanjian kerja bersama kualitas dan kuantitas isinya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu apabila ketentuan dalam perjanjian kerja bersama bertentangan peraturan perundang-undangan maka ketentuan yang bertentangan itu saja yang batal demi hukum.²⁵ Perjanjian kerja bersama dibentuk atas dasar perundingan dan musyawarah antara serikat buruh dan pengusaha di mana perundingan tersebut harus dilandasi kesukarelaan, itikad baik dari kedua belah pihak dan tanpa adanya paksaan. Di dalam satu perusahaan hanya boleh dibuat dan diberlakukan satu perjanjian kerja bersama. Namun apabila perusahaan tersebut mempunyai cabang maka terdapat induk perjanjian kerja bersama yang berlaku umum untuk semua cabangperusahaan tersebut dan di masing-masing cabang perusahaan dapat dibentuk perjanjian kerja bersama turunan yang disesuaikan kondisi cabang masing-masing.²⁶

Perundingan dapat dilaksanakan di tiga pilihan tempat yakni di perusahaan, di kantor serikat buruh dan di tempat lain sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Namun untuk biaya perundingan perjanjian kerja bersama ditanggung oleh pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak. Pengaturan ini sebenarnya tidak adil sebab apabila dilihat pembentukan perjanjian kerja bersama adalah untuk mengakomodir kepentingan para pekerja namun untuk biaya perundingan ditanggung oleh pengusaha. Alangkah baiknya apabila biaya perundingan dibagi sama rata oleh kedua belah pihak. Sebelum melakukan perundingan, para pihak menyepakati tata tertib perundingan yang meliputi tujuan pembuatan tata tertib, susunan tim perunding, materi perundingan yakni mengenai isi dari perjanjian kerja bersama, tempat perundingan, tata cara perundingan, cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan, sahnya perundingan dan biaya perundingan. Perundingan yang berhasil akan menghasilkan perjanjian kerja bersama yang dapat diberlakukan dalam perusahaan.²⁷

Perjanjian kerja bersama dapat diubah dengan syarat harus atas kesepakatan kedua belah pihak dan perjanjian kerja bersama yang telah mengalami perubahan merupakan satu kesatuan dengan perjanjian kerja bersama yang masih berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama tersebut sebab akibat hukumnya apabila terjadi pertentangan maka

perjanjian kerja tersebut batal demi hukum, yang diberlakukan adalah perjanjian kerja bersama.²⁸

Meskipun perjanjian kerja bersama bisa langsung diberlakukan sejak ditandatangani oleh kedua belah pihak namun tetap harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Maksud pendaftaran perjanjian kerja bersama adalah untuk alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan serta sebagai rujukan utama apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan, harus diberitahukan kepada pekerja dengan cara memperbanyak dan membagikannya pada pekerja dalam rangka transparansi.²⁹

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Perjanjian Kerja Bersama, mengatur mengenai Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Setiap Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Sesuai dengan Undang-undang No. 21 tahun 2000, Serikat Pekerja berhak:

- a. melakukan perundingan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama;
- b. menyelesaikan perselisihan industrial.
Pengusaha dilarang menghalang-halangi pekerja untuk membentuk dan menjadi pengurus atau anggota Serikat Pekerja (SP), misalnya :
 - a. memutasikan pekerja yang berinisiatif mendirikan SP;
 - b. tidak membayar upah pekerja yang melakukan kegiatan SP yang telah mendapat izin;
 - c. tidak memberikan kesempatan atau fasilitas yang pantas untuk mendirikan SP;
 - d. dengan berbagai dalih memutuskan hubungan kerja terhadap pengurus SP yang melakukan tugas organisasi sesuai dengan KKB;
 - e. mengadakan kampanye dan tindakan anti pembentukan SP;
 - f. mempengaruhi pembentukan dan pemilihan pengurus SP.³⁰

Persyaratan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 14 ayat:

- (1) PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*, hlm. 11-12.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 12.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 12-13.

³⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.* hlm. 35-36.

- (2) Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
- (3) Perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Pasal 15 ayat:

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.
- (3) PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan masing-masing.
- (4) Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati, tetap berlaku PKB induk.

Pasal 16 ayat:

- (1) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara Pengusaha atau beberapa Pengusaha dengan organisasi serikat Pekerja/gabungan organisasi serikat Pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Adapun dasar dibuatnya perjanjian Kerja Bersama ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi Nomor 98 Organisasi Buruh Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Kemudian oleh pemerintah dikeluarkan:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep/48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.³¹

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha yang disebut *lex special* artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang-Undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.³²

Tujuan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama:

1. Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban Pekerja dan Pengusaha
2. Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam Perusahaan
3. Menetapkan secara bersama syarat-syarat kerja keadaan industrial yang harmonis dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan Perundang-Undangan.

Manfaat Perjanjian Kerja Bersama :

1. Baik Pekerja maupun Pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing;
2. Mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;

³¹ Yuliana Yuli W, Sulastris dan Dwi Aryanti R. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas* (PT). Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember 2018: 186-209. P-ISSN: 1693-4458. E-ISSN: 2598-5906, hlm. 194.

³² *Ibid*, hlm. 194.

3. Membantu ketenangan kerja Pekerja serta mendorong semangat dan kegiatan bekerja yang lebih tekun dan rajin;
4. Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (*labour cost*) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.³³

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 17. 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 Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- b. memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan industrial adalah sistem hubungan antara para pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Tujuannya adalah untuk menumbuhkembangkan hubungan yang aman dan harmonis antara pengusaha dan pekerja, yaitu dengan:

- a. Mendorong setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri pekerja;
- b. Mendorong para pekerja mempunyai sikap rasa ikut memiliki serta memelihara kelangsungan usaha.

Sarana hubungan industrial terdiri dari:

1. Peraturan Perusahaan;
2. Lembaga Kerjasama Bipartit;
3. Serikat Pekerja;
4. Perjanjian Kerja Bersama;
5. Organisasi Pengusaha;
6. Lembaga Kerjasama Tripartit;
7. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, dan
8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.³⁴

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait. Untuk itu, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan

oleh pegawai pengawas yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dengan demikian pegawai pengawas dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan secara independen, tidak terpengaruh oleh pihak lain. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan mengacu pada Undang-undang No. 3 tahun 1951 dan peraturan pelaksanaannya. Sesuai dengan Undang-undang ini, pegawai pengawas ketenagakerjaan diberi wewenang:

- a. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang pelaksanaan Undang-undang dan peraturan pelaksanaannya;
- b. memasuki dan memeriksa semua tempat-tempat kerja;
- c. meminta keterangan atau menghimpun informasi dari pengusaha, pekerja dan serikat pekerja, serta dari pihak lain yang terkait;
- d. mengusut pelanggaran Undang-undang.³⁵

B. Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Apa yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama itu nantinya akan mengikat para pihak dalam hubungan industrial seperti undang-undang (*pacta sunt servanda*). Untuk Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama, hal itu tidak ada masalah karena perjanjian adalah sebuah kesepakatan yang mengikat dan karena itu kesepakatan tersebut harus dihormati.³⁶

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan pelbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, merupakan syarat terwujudnya keberhasilan untuk menggerakkan pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, hal ini sesuai dengan makna ketentuan Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pemerintah sebagai wasit serta pelaku dalam melaksanakan pengawasan dan penindakan hukum, menetapkan kebijakan, serta memberikan

³⁵ *Ibid*, hlm. 46.

³⁶ Ari Hernawan. *Kompleksitas Permasalahan Dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan di Indonesia*. Jurnal Hukum Perdata. Volume 2, Nomor 1, Mei 2013. hlm. 21.

³³ *Ibid*, hlm. 195.

³⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.* hlm. 34.

pelayanan kepada para pihak dalam proses produksi barang dan/atau jasa.³⁷

Adapun peran pekerja/serikat pekerja menjalankan kegiatan sesuai tanggung jawabnya, dan pengusaha menciptakan mitra kerja, memberikan kesejahteraan dan dilaksanakan secara proporsional, tanpa diskriminatif dan memenuhi rasa keadilan, selain mengembangkan usaha serta memperluas lapangan kerja. Oleh sebab itulah peran serikat pekerja tidak dapat dipandang sebelah mata, eksistensinya telah teruji dipelbagai negara, seperti di Amerika pada tahun 1980-an bahwa peranannya dapat mempengaruhi perekonomian negara yang berdampak terhadap menurunnya hasil kompetisi dengan negara lain karena terlalu agresifnya serikat pekerja, dan bahkan mengganggu produktivitas nasional.³⁸

Perjanjian kerja bersama (PKB), merupakan hukum yang bersifat otonom, sebagai sarana perlindungan serta ketenangan kerja, merupakan konkretisasi dari ketentuan Pasal 103 huruf (f), juncto. Pasal 116 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur konkretisasi materi yang belum diatur dalam undang-undang, seperti : uang hadir, uang makan, tunjangan berkala, premi/ bonus tahunan, uang tanpa kerja berdasarkan perhitungan, jika masuk kerja selama enam hari kerja secara penuh menerima upah (satu) hari tanpa kerja (minggu), dan syarat-syarat atau pembagian kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang - undangan. Pemberlakuan PKB, mempunyai makna khusus (*asas pacta sun servanda*), yaitu hanya berlaku bagi kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemberlakuan PKB., menunjukkan bahwa para pihak memahami terhadap pentingnya makna PKB, demi menjamin kepastian hak sesuai rasa keadilan.³⁹

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) keberlakuannya secara kolektif (kelompok) yaitu PKB berlaku untuk semua pihak yang terlibat secara langsung dalam hubungan kerja atau hubungan industrial (pengusaha/pimpinan perusahaan dan seluruh pekerja/buruh) pada perusahaan di mana PKB dibuat, PKB dibuat pada masa pekerja/buruh selama bekerja (during employment). PKB merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan terjadinya keserasian hubungan berdasarkan asas kekeluargaan dan kerukunan dalam suatu hubungan industrial,

sekaligus sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja dan berusaha dalam perusahaan atau *industrial peace*.⁴⁰

Perjanjian kerja bersama masih boleh berlaku hingga jangka waktunya habis kemudian digantikan kembali oleh peraturan perusahaan karena tidak ada lagi serikat buruh, dengan kriteria bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan yang menggantikan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari apa yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.⁴¹ Perjanjian kerja bersama merupakan bentuk perwujudan partisipasi langsung pekerja yang diwakili oleh serikat buruh dalam membuat peraturan yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaannya yang sebelumnya harus melalui tahapan perundingan bersama pengusaha. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan apabila belum atau tidak terbentuk perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan dapat digunakan kembali apabila sudah tidak ada lagi serikat buruh dalam perusahaan tersebut dan perjanjian kerja bersama sudah habis jangka waktunya.⁴²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana dinyatakan pada Pasal 123 ayat:

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁴³ Ini berarti bahwa dalam suatu Perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas

³⁷ Djoko Heroe Soewono. *Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan*, <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/7.1.pdf>, diakses 21 April 2023 11:10 Wita. hlm. 3-4.

³⁸ *Ibid*, hlm. 4.

³⁹ *Ibid*, hlm. 5.

⁴⁰ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Op.Cit.* hlm. 102-103.

⁴¹ Andanti Tyagita, *Op.Cit.* hlm.13.

⁴² *Ibid*, hlm. 13.

⁴³ Yuliana Yuli W, Sulastri dan Dwi Aryanti R. *Op.Cit.* hlm. 188

pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu Perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut.⁴⁴

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu (prestasi). Dapat dikatakan, bahwa dua pihak yang saling bersepakat tersebut menerima prestasi dan saling memberi kontraprestasi.⁴⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini cukup luas dan padat. Juga perlu dimaklumi bahwa banyak rumusan pasal dan ayat sebagai hasil kompromi dari dialog panjang antara wakil pengusaha, pekerja dan serikat pekerja, dan berbagai kelompok masyarakat. Dengan demikian dapat dipahami bahwa:

1. Beberapa pasal dirasakan tidak konsisten;
2. Baik pengusaha maupun serikat pekerja belum sepenuhnya puas dengan rumusan beberapa pasal tertentu;
3. Undang-undang ini masih menantikan sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, dan Keputusan Menteri.

Dapat disimpulkan bahwa Undang-undang ini menuntut kesepahaman dan kerjasama terutama antara pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja. Konstelasi dan paradigma baru hubungan industrial di Indonesia dan persaingan yang semakin tajam antar negara dalam globalisasi dunia sekarang ini justru menuntut kerjasama yang saling intensif antara pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja melaksanakan Undang-undang ini walaupun masih ada kekurangan dan kelemahannya. Harus dihindari pemborosan waktu dan tenaga untuk saling menuding, saling menyalahkan dan mempermasalahkan kelemahan Undang-undang, akan tetapi justru mencari kesepakatan untuk mengatasinya dan menyempurnakannya. Dalam hubungan ini, yang terutama penting kedepan adalah:

- a. Manajemen dan pimpinan serikat pekerja sama-sama membangun kemitraan dan kerjasama.
- b. Manajemen dan pimpinan serikat pekerja sama-sama mempunyai komitmen membangun perusahaan, karena hanya dengan demikian kelangsungan perusahaan dan kesempatan kerja dapat dipertahankan serta kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan.

- c. Manajemen dan pimpinan serikat pekerja perlu sama-sama meningkatkan kualitas pekerja, bukan saja supaya profesional dalam melakukan pekerjaannya akan tetapi supaya mampu berkompetisi dalam konstelasi internasional.
- d. Manajemen dan pimpinan serikat pekerja harus sama-sama membangun hubungan industrial yang harmonis, sama-sama menghindari pemaksaan sepihak dan pemogokan, karena tindakan seperti itu selalu merugikan kedua belah pihak.
- e. Setiap persoalan hubungan industrial diupayakan diselesaikan secara internal. Untuk itu, forum konsultasi dan dialog seperti Lembaga Bipartit perlu terus difungsikan.
- f. Manajemen dan pekerja dan serikat pekerja perlu bersama-sama mengupayakan melaksanakan Undang-undang ini, dan menyepakati solusi yang terbaik dalam hal menyangkut kepentingan yang berbeda.⁴⁶

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) secara implisit memuat alasan-alasan normatif pentingnya keberadaan PKB di perusahaan (epistemologi), yang mana PKB:

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

Dengan memahami nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB. Di samping sejumlah argumen urgensi hadirnya PKB, Budiarti (2012) menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB:

1. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;
2. Mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja;

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 188-189

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 189.

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 53-54.

3. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.⁴⁷

Perjanjian kerja bersama memiliki hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal ini ditunjukkan dari manfaat dan peranan dari perjanjian kerja bersama yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman dan menyalurkan aspirasi dari anggota serikat pekerja serta memperjuangkan kesejahteraan mereka serta masih banyak lagi manfaat dari perjanjian kerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Hak-hak karyawan sangat berhubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan ketika hak-hak yang sudah diperjuangkan karyawan melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas.⁴⁸

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 29 ayat:

- (1) Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani atau diatur lain dalam PKB.
- (2) Dalam hal perundingan PKB belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku PKB berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati.

Hasil dari perjanjian kerja bersama yang biasanya berupa pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, sehingga dari kesepakatan tersebut diharapkan pengusaha maupun serikat pekerja atau pekerja dapat melaksanakan dan merealisasikan dengan baik hak dan kewajiban mereka sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dalam perusahaan, rasa aman dan tentram dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja dalam diri karyawan maupun pengusaha.⁴⁹

Pengaturan hukum perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha serta masa berlakunya perjanjian kerja bersama merupakan upaya untuk memberikan kepastian

hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam melakukan hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya memerlukan pembinaan dan pengawasan oleh pemerintah. Pembinaan di bidang ketenagakerjaan, dilakukan oleh pemerintah, dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan.
2. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

B. Saran

1. Perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha dalam

⁴⁷ Ahmad Rizki Sridadi, *Op.Cit.* hlm. 7.

⁴⁸ Rahadian Dimas Aninditiya, Rahadian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayowan, *Op.Cit.* hlm. 91.

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 87.

pembuatannya harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain. Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

2. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh apabila tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rizki Sridadi. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Empat Dua Media, Malang, Jatim, 2016.
- F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, edisi 10, Penerbit Sinar Grafika, 2010.
- Gatot Supramono, *Hak Cipta dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Rineka Cipta, Jakarta. 2010.
- Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Pers, 1998.
- Muhamad Djumhana, *Hukum Perbankan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Cetakan ke 2, Bandung, 1996.
- Payaman J. Simanjuntak. *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan (The New Law on Manpower Act)* Jakarta, Kantor Perburuahan Internasional, 2003. ISBN 92-2.
- Rahadian Dimas Aninditiya. Rahadian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja* (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
- Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, 2002.
- Simanjuntak, Payaman P. *Manajemen Hubungan Industrial*. Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT Intermedia, Cetakan Ke XVIII, Jakarta, 1984.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet. 6. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Tagor Simanjuntak, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Aksara Sukses, Yogyakarta, 2014.
- Yayasan Tripartit Nasional. *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional*, Cetakan Kedua, Jakarta. 1998.
- Peraturan Perundang-Undangan**
Kitab Undang-undang Hukum Perdata
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Jurnal, Makalah dan Sumber Lainnya**
Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Konfigurasi Politik Dan Karakter Hukum Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Perorangan Dan Perjanjian Kerja Bersama*. Jurnal Hukum Mimbar Justitia Vol.4.No.1 Juni 2018.
- Andanti Tyagita. *Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja*, Yuridika:Volume 26 No 1, Januari-April 2011.
- Ari Hernawan. *Kompleksitas Permasalahan Dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan di Indonesia*. Jurnal Hukum Perdata. Volume 2, Nomor 1, Mei 2013.
- Djoko Heroe Soewono. *Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan*, <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/7.1.pdf>, diakses 21 April 2023 11:10 Wita.
- Eko Wahyudi. *Aspek Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Kerja*, Liga Hukum Vol.1 No. 1 Januari 2009.
- Mugi Harsono dan Agus Ambarepto. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Harmonisasi Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dan Pengusaha*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006.
- Refly R. Umbas. *Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Lex Privatum, Vol. II/No. 3/Ags-Okt/2014.
- Subijanto, *Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Jurnal

Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17, Nomor 6, Nopember 2011.

Tanti Kirana Utami. *Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01 Februari 2013.

Yuliana Yuli W, Sulastri dan Dwi Aryanti R. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember 2018: 186-209. P-ISSN: 1693-4458. E-ISSN: 2598-5906.