PENERBITAN KEPUTUSAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG ISINYA BERTENTANGAN DENGAN PERATURAN

Budi Santoso

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang
Email: budi.santoso@ub.ac.id

Submitted: 25 January 2019, **Reviewed:** 20 May 2019, **Accepted:** 30 October 2019

Abstract

This paper aims to analyze the provision governing a government agency responsible for manpower affairs shall continue to issue a decree regarding the registration of a Collective Labor Agreement if the parties continue to agree on the content of the Agreement contrary to the applicable laws and regulations. To obtain this objective, this legal research uses legislative approach and systematic interpretation. Based on the discussion, it can be concluded that the provision is stipulated due to the consideration that the Collective Labor Agreement is a form of written agreement arising from private relation between trade unions and employers on the basis of contractual freedom.

Key words: *Registration of Collective Labor Agreement, Trade Unions, Worker Protection*

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan bahwa instansi terkait ketenagakerjaan harus tetap menerbitkan surat keputusan pendaftaran jika para pihak tetap bersepakat atas materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk memperoleh tujuan tersebut, penelitian hukum ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan penafsiran sistematis. Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ketentuan mengenai instansi terkait ketenagakerjaan harus tetap menerbitkan surat keputusan pendaftaran jika para pihak tetap bersepakat atas materi Perjanjian Kerja Bersama walaupun bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah didasarkan atas pertimbangan bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu bentuk perjanjian tertulis yang lahir dari hubungan privat antara para pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha atas dasar kebebasan berkontrak.

Kata kunci: Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja, Perlindungan Pekerja

Latar Belakang

Kajian tentang hubungan industrial yang telah dilakukan oleh para pakar dan lembaga-lembaga yang berkecimpung dalam bidang hubungan industrial telah memberi gambaran bahwa perundingan bersama merupakan suatu dinamika yang paling penting dalam praktik hubungan industrial antara pengusaha dan serikat pekerja.¹ Sistem perundingan bersama mempromosikan filosofi bahwa pekerja adalah mitra yang setara dalam produksi, berhak bersuara dalam pengambilan keputusan industrial.² Para pihak dalam perundingan bersama akan menegosiasikan syarat-syarat dan kondisi kerja di perusahaan, misalnya upah, hari dan jam kerja, waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan lain sebagainya. Hasil dari perundingan bersama ini adalah adanya suatu Perjanjian Kerja Bersama yang kemudian akan menjadi media bagi pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja dalam mengetahui hak dan kewajiban masing-masing. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama dapat lebih memberikan perlindungan kepada para pekerja.³

Di Indonesia, landasan hukum pembuatan Perjanjian Kerja Bersama adalah Pasal 25 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat

Buruh (selanjutnya disebut UU No. 21 Tahun 2000), Pasal 116 sampai dengan Pasal 135 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003), dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut Permenaker No. 28 Tahun 2014). Lahirnya Permenaker ini merupakan amanat dari Pasal 133 UU No. 13 Tahun 2003.

Pasal 25 ayat (1) huruf a UU No. 21 Tahun 2000 mengatur bahwa setiap serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berhak untuk mengadakan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha. Namun demikian, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tidak bersifat wajib bagi pengusaha dan serikat pekerja. Dibuat atau tidak suatu Perjanjian Kerja Bersama tergantung kemauan para pihak. Pengusaha akan diwajibkan untuk mengadakan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan serikat pekerja apabila serikat pekerja telah mengajukan permintaan untuk diadakan perundingan pembuatannya.

Berdasarkan data pada Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2017, jumlah perusahaan di Indonesia yang mempunyai

1 Paul Davies and Mark Freedland, *Labour Law: Text and Materials*, dirujuk dlm. Budi Santoso, *Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*, (Malang: UB Press, 2012), hlm. 1.

2 Richard Johnstone dkk, *Beyond Employment: The legal Regulation of Work Relationship*, (New South Wales The Federation Press, 2012), hlm. 131.

3 Ruben L. Situmorang, 'Tinjauan Yuridis tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan' (2013) 1 (1) *Lex Privatum*, hlm. 122.

Perjanjian Kerja Bersama sebanyak 13.829 perusahaan. Menurut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Haiyani Rumondang, jumlah tersebut ditargetkan bertambah dari tahun ke tahun mengingat Perjanjian Kerja Bersama menjadi salah satu faktor dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama yang demikian menurutnya didukung oleh data Bank Dunia yang menyebutkan bahwa perusahaan yang telah membuat Perjanjian Kerja Bersama mempunyai tingkat kepuasan pekerja mencapai 96%.⁴

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama diselenggarakan dengan cara perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja melalui perwakilannya masing-masing. Secara garis besarnya, berdasarkan Pasal 124 UU No. 13 Tahun 2003, hal-hal yang dirundingkan akan menyangkut hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh. Apabila perundingan telah mencapai kesepakatan, maka selanjutnya Perjanjian Kerja Bersama didaftarkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 30 ayat (2) Permenaker No. 28 Tahun 2014, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di atas dimaksudkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di

perusahaan. Untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu wilayah kabupaten/kota dalam satu provinsi, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi. Sementara itu, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan kepada Direktur Jenderal.

Selanjutnya, dalam waktu paling lama empat hari sejak diterimanya permohonan pendaftaran, pejabat dari instansi di atas wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Hal itu dilakukan setelah diteliti kelengkapan persyaratan formal dan atau materi naskah Perjanjian Kerja Bersama. Jika persyaratan formal tersebut tidak terpenuhi dan atau terdapat materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka instansi dimaksud wajib menyampaikan kepada para pihak supaya memenuhi persyaratan dan/atau memperbaiki materi Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Meskipun demikian, menurut Pasal 31 ayat (6) Permenaker No. 28 Tahun 2014, pejabat dari instansi yang menerima pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

4 Deandra Syarizka, "Kemenaker Targetkan Jumlah Perusahaan yang Memiliki PKB Terus Bertambah", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180408/12/781775/kemenaker-targetkan-jumlah-perusahaan-yang-memiliki-pkb-terus-bertambah>, diakses 5 Juni 2018.

harus tetap menerbitkan surat keputusan pendaftaran - dengan catatan - jika para pihak tetap bersepakat atas materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tersebut. Hal ini seolah tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 124 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa jika isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tulisan ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan bahwa instansi terkait ketenagakerjaan harus tetap menerbitkan surat keputusan pendaftaran jika para pihak tetap bersepakat atas materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk kegunaan pembahasan, penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan perbandingan hukum. Bahan-bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan penafsiran secara sistematis.

Pembahasan

Pembahasan dimulai dengan penjelasan singkat mengenai pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama serta persyaratan dan prosedur supaya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dapat

dilakukan. Selanjutnya, pada bagian akhir dianalisis tentang permasalahan hukum yang dikemukakan dalam artikel ini.

A. Para Pihak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan Pasal 116 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh pengusaha atau beberapa pengusaha dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Apa yang dimaksud dengan pengusaha dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 5, yakni orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan baik miliknya sendiri atau bukan miliknya sendiri. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pengusaha tidak selalu dalam pengertian subyek yang menjalankan pengurusan badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas, namun pula subyek yang mengelola badan usaha berbentuk CV, firma, dan sebagainya. Demikian juga, pengertian pengusaha adalah tidak selalu yang mengelola perusahaan milik swasta, tetapi juga subyek yang mengelola perusahaan milik negara.

Di pihak lain, serikat pekerja yang berhak untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha adalah serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 119 UU No. 13 Tahun 2003, apabila dalam satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja, maka serikat pekerja tersebut berhak mewakili pekerja dalam perundingan

pembuatan Perjanjian Kerja Bersama jika mempunyai anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Jika serikat pekerja tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50%, maka serikat pekerja dapat mewakili pekerja dalam perundingan apabila serikat pekerja yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara.

Sebaliknya, berdasarkan Pasal 19 Permenaker No. 28 Tahun 2014, jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, maka serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah paling banyak tiga serikat pekerja yang masing-masing anggotanya paling sedikit sepuluh persen dari jumlah seluruh pekerja pada perusahaan bersangkutan. Jumlah tiga serikat pekerja tersebut ditentukan berdasarkan peringkat jumlah anggota terbanyak.

Menurut Gernigon, serikat pekerja ini dalam melakukan perundingan bersama dengan pengusaha adalah harus independen dan secara khusus tidak boleh berada di bawah kontrol pengusaha. Hal ini penting supaya tujuan untuk menyalurkan aspirasi dan membela kepentingan para pekerja dapat terwujud.⁵ Namun demikian, selain independensi tersebut, aspek kompetensi serikat pekerja sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan dalam perundingan,

baik menyangkut penguasaan akan peraturan perundang-undangan maupun keterampilan dalam bernegosiasi.

B. Persyaratan dan Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

1. Persyaratan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Bentuk Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia. Apabila Perjanjian Kerja Bersama tidak dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama wajib diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (*sworn translator*). Isi Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurangnya memuat: nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja; nama, tempat kedudukan, serta alamat perusahaan; nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja; hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, serta pekerja; jangka waktu dan tanggal Perjanjian Kerja Bersamaan mulai berlaku; dan tanda tangan para pihak pembuatnya. Berdasarkan Pasal 118 UU No. 13 Tahun 2003, walaupun dalam satu perusahaan dapat terdapat lebih dari satu serikat pekerja, namun dalam perusahaan tersebut hanya dapat dibuat satu Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan.

Sementara itu, materi yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh

⁵ Bernard Gernigon dkk., *Perundingan Bersama: Standar ILO dan prinsip-prinsip badan pengawas*, Terjemahan, (Kantor Perburuhan Internasional Jakarta: ILO, 2004), hlm. 15.

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apa yang dimaksud bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah apabila kualitas dan atau kuantitas materi Perjanjian Kerja Bersama lebih rendah dari apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Contoh, dalam Perjanjian Kerja Bersama diperjanjikan bahwa *“Perintah lembur kerja oleh pengusaha tidak memerlukan persetujuan dari pekerja yang diperintahkan”*. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003.

2. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dapat dibagi atas empat tahapan, yakni: tahap persiapan, tahap pelaksanaan perundingan, tahap pendaftaran, dan tahap sosialisasi. Keempat tahapan ini merupakan satu rangkaian proses yang masing-masing mempunyai implikasi dalam pelaksanaannya.

Pertama, tahap persiapan atau disebut juga sebagai tahap permulaan. Tahap ini merupakan aktivitas-aktivitas dalam rangka mempersiapkan pelaksanaan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang antara lain meliputi penyampaian surat serikat pekerja kepada pengusaha perihal permintaan untuk berunding, jawaban pengusaha untuk berunding, pembuatan rancangan Perjanjian,

dan musyawarah untuk menyusun tata tertib perundingan.

Kedua, tahap pelaksanaan perundingan. Tahap ini dapat dikatakan sebagai tahap yang sesungguhnya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Berlangsungnya tahap ini akan menentukan materi-materi Perjanjian. Tentu masing-masing pihak akan berupaya untuk dapat meyakinkan pihak lawan dalam perundingan supaya setuju dengan penawarannya. Penguasaan materi dan strategi negosiasi perundingan masing-masing pihak diperlukan bagi lancarnya perundingan. Menurut Patrick Quinn, kemampuan negosiasi yang lemah dari serikat pekerja tidak jarang menghasilkan Perjanjian Kerja Bersama yang hanya menyebutkan kembali materi-materi yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁶

Ketiga, tahap pendaftaran. Tahap ini dilakukan setelah kedua belah pihak, yakni serikat pekerja dan pengusaha, berhasil menyepakati Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat melalui perundingan. pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama hasil perundingan kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Bagi perusahaan yang hanya terdapat dalam satu wilayah kabupaten/kota, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Bagi perusahaan yang terdapat di lebih dari satu wilayah kabupaten/kota dalam satu provinsi,

6 Patrick Quinn, *Freedom of Association and Collective Bargaining: a Study of Indonesian Experience 1998-2003*, dirujuk dlm. Vivi Alatas dkk., *Laporan ketenagakerjaan di Indonesia*, Kantor Bank Dunia, Jakarta, 2010, hlm. 121.

pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan provinsi. Sementara itu, bagi perusahaan yang terdapat di lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja.

Terakhir, tahap sosialisasi. Setelah Perjanjian Kerja Bersama didaftarkan kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut kepada seluruh pekerja tanpa terkecuali. Tidak ada kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan sosialisasi secara langsung bertatap muka dengan seluruh pekerja. Namun demikian, berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib untuk mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan.

C. Analisis Kritis Perjanjian Kerja Bersama.

Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama biasanya diminta oleh serikat pekerja, bukan oleh pengusaha. Banyak pengusaha menolak permintaan untuk diadakan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama karena hal itu melibatkan

kesepakatan untuk berbagi kekuasaan untuk menentukan syarat dan ketentuan kerja. Ketika serikat pekerja memiliki tingkat dukungan yang tinggi, tetapi tidak dapat mempengaruhi pengusaha untuk melakukan perundingan, maka dalam kondisi yang demikian, hukum harus campur tangan.⁷ Oleh karena itu, dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebagaimana yang telah disampaikan pada bagian awal, pengusaha diwajibkan untuk mengadakan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan serikat pekerja jika serikat pekerja yang bersangkutan telah mengajukan permintaan untuk diadakan perundingan yang demikian.⁸

Berdasarkan pasal 103 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana dalam melaksanakan hubungan industrial selain serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama dibuat untuk menentukan syarat-syarat kerja dan mengatur hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja dan para pekerjanya. Menurut Kahn-Freund, Perjanjian Kerja Bersama akan mempunyai kedudukan yang sangat penting karena fungsinya sebagai sumber hukum untuk syarat-syarat dan kondisi kerja, untuk distribusi kerja dan untuk stabilitas pekerjaan.⁹ Oleh karena

7 Anne C.L. Davies, *Perspective on Labour Law*, (Cambridge: Cambridge University Press, 2004), hlm. 185.

8 Pasal 17 Permenaker No. 28 Tahun 2014.

9 Paul Davies and Mark Freedland. *Labour Law: Text and materials. 2nd ed.* (London: Weidenfeld and Nicolson, 1984), hlm. 129.

itu, keberlakuannya diharapkan dapat mewujudkan relasi yang harmonis dan dinamis dalam mencapai kepentingan bersama, yaitu pengusaha memperoleh keuntungan dan pekerja memperoleh kesejahteraan.

Baik atau tidaknya keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama akan ditentukan tidak hanya karena wujudnya hubungan yang harmonis antara pengusaha dan serikat pekerja dalam mengimplementasikan isi Perjanjian Kerja Bersama, namun juga dipengaruhi oleh baik tidaknya proses pembuatannya. Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dapat dikatakan berlangsung baik jika pengusaha dan serikat pekerja menjalankan prinsip-prinsip pembuatannya. Pertama, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Kedua, perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan berdasarkan itikad baik dan kehendak bebas kedua belah pihak untuk mengadakan perundingan yang bermanfaat bagi keduanya.

Salah satu contoh proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang tidak berjalan dengan semestinya dan kemudian menimbulkan perselisihan yang diselesaikan melalui pengadilan adalah pelaksanaan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama antara PT Nestle Indonesia dan Serikat Buruh Nestle Panjang pada tahun 2008.¹⁰ Kasus berawal dari pelaksanaan

perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama periode 1 Januari 2008–31 Desember 2009 antara PT Nestle Indonesia dan Serikat Buruh Nestle Panjang yang berlangsung antara tanggal 1 Pebruari – 24 April 2008. Sampai perundingan berakhir pada tanggal 24 April 2008, kedua belah pihak tidak mencapai kata sepakat mengenai materi-materi yang perlu ada dalam Perjanjian Kerja Bersama. Tidak tercapainya kesepakatan tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman masing-masing pihak mengenai pentingnya menghasilkan perundingan yang bermanfaat bagi keduanya, bukan perundingan yang saling memaksakan kehendaknya.

Hasil perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama juga akan dipengaruhi oleh kedudukan antara para pihak. Berbeda dengan konsep perjanjian pada umumnya yang mempunyai ciri adanya keseimbangan para pihak, para pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kedudukan yang tidak seimbang. Kedudukan pengusaha cenderung mempunyai kedudukan yang lebih kuat daripada serikat pekerja. Kondisi ini dapat dimaklumi mengingat dalam perjanjian kerja terdapat subordinasi dan penundukan diri.¹¹ Subordinasi pekerja terhadap pengusaha merupakan konsekuensi atas kepemilikan perusahaan. Kedudukan pekerja yang lemah menyebabkan pekerja akan sulit untuk menolak atau menegosiasi kehendak pengusaha.¹²

10 Putusan Mahkamah Agung No. 153 K/PDT.SUS/2010 tanggal 28 Oktober 2010.

11 Davies and Freedland, "Kahn-Freund's Labour and the Law", dalam Hugh Collins, *Employment Law*, (London: Oxford University Press, 2003), hlm. 6.

12 Douglas Brodie, "How Relational Is the Employment contract?", *Industrial Law Journal Vol. 40, Number 3*, (2011): 252.

Oleh karena itu, ketidakseimbangan daya tawar tersebut memberikan tanggung jawab kepada negara untuk melindungi pihak yang lemah, yakni pekerja dan serikat pekerja. Perlindungan negara dapat dilakukan dalam bentuk membuat peraturan perundang-undangan yang memberikan batasan terhadap kewenangan pengusaha. Menurut Lalu Husni, perlindungan ini merupakan tugas pemerintahan dalam rangka menciptakan hubungan perburuhan yang adil.¹³

Contoh perlindungan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, negara mengatur bahwa walaupun pada prinsipnya diserahkan kepada para pihak melalui perundingan, tetapi substansi yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003). Apabila substansi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut (Pasal 124 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003).

Sementara itu, materi-materi apa saja yang wajib diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 24 UU No. 13 Tahun 2003 hanya menentukan bahwa Perjanjian Kerja Bersama harus berisi hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja.

Perihal apa saja yang merupakan hak dan kewajiban tersebut diserahkan kepada para pihak yang melakukan perundingan. Di Inggris, sebagai perbandingan, materi-materi yang perlu diatur dalam suatu PKB lebih dirinci dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaannya, antara lain: Syarat-syarat dan kondisi kerja, atau kondisi fisik tempat dimana setiap pekerja dituntut untuk bekerja; Penempatan, pemutusan, penangguhan, atau penugasan kerja dari satu atau lebih pekerja; Alokasi pekerjaan atau tugas kerja antara pekerja atau kelompok pekerja; Masalah-masalah disiplin; Keanggotaan atau tidak keanggotaan pekerja dalam serikat pekerja; Fasilitas untuk pengurus serikat pekerja; dan Prosedur negosiasi atau konsultasi, dan prosedur lainnya, yang berhubungan dengan masalah-masalah di atas, termasuk pengakuan pengusaha atau asosiasi pengusaha terhadap hak serikat pekerja mewakili pekerja untuk bernegosiasi atau berkonsultasi atau dalam melaksanakan prosedur sebagaimana dimaksud.¹⁴

Walaupun demikian, kedua belah pihak biasanya memperjanjikan materi-materi yang tidak dapat dirundingkan karena merupakan kewenangan yang tidak dapat diganggu gugat oleh masing-masing pihak. Di beberapa negara, seperti Singapura dan Malaysia, perihal mutasi, promosi, merumahkan, dan pengurangan jumlah pekerja dikecualikan

13 Zainul Akhyar, "Fungsi Negara dalam Perjanjian Kerja Bersama Perburuhan", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* vol. 6, no. 11, (2016): 937.

14 Michael Jefferson, *Principles of Employment Law*, London: Cavendish Publishing Limited, 1997), hlm. 356-357.

oleh hukum negaranya dari ruang lingkup perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan menjadi hak prerogatif pengusaha (*management prerogatives*).¹⁵ Di Inggris, materi-materi yang dapat dimuat dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak mencakup segala sesuatu yang sudah diakui sebagai *management prerogatives*, misalnya, rencana investasi perusahaan.¹⁶

Seperti yang sudah disampaikan dalam latar belakang bahwa jika para pihak sudah bersepakat atas hasil perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, maka pengusaha berkewajiban mendaftarkannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ruang lingkup wilayah administrasinya, yakni:

1. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah kabupaten/kota. Contoh: Serikat Pekerja dan Pengusaha PT AA yang berdomisili hukum di Kota Malang telah membuat Perjanjian Kerja Bersama periode 1 Januari 2017 – 31 Desember 2019. Perusahaan tersebut hanya terdapat di Kota Malang. Oleh karena itu, Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.
2. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi. Contoh: Serikat Pekerja dan Pengusaha PT YY yang berdomisili hukum di Jakarta telah membuat Perjanjian Kerja Bersama periode 1 Agustus 2017 – 31 Juli 2019. Diketahui bahwa perusahaan memiliki cabang di Surabaya dan Medan. Berdasarkan hal itu, maka Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama tersebut kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja.

15 Sriyan de Silva, *Collective Bargaining Negotiations*, (ILO: ACT/EMP Publications, 1996), hlm. 6.

16 Michael Jefferson, *Principles of Employment Law*, hlm. 356-357.

Sebagaimana telah disampaikan dalam latar belakang bahwa pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan. Ketentuan ini secara implisit memberikan tanggung jawab kepada pemerintah dalam melakukan pengawasan dan pembinaan kepada pengusaha supaya memenuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi. Selain sebagai alat monitoring, Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama juga dimaksudkan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama. Pengertian sebagai rujukan utama adalah rujukan utama bagi mediator hubungan industrial atau hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama apabila para pihak tidak mampu menyelesaikannya secara musyawarah.

Selanjutnya, dalam pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha wajib melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja disertai penyampaian informasi-informasi perusahaan, antara lain mengenai nama perusahaan, alamat perusahaan, tahun pendirian perusahaan, jenis usaha, nama pimpinan perusahaan, jumlah pekerja, nama serikat pekerja, jumlah anggota serikat pekerja, waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama, dan lain-lain yang dibuat dengan menggunakan format sebagaimana

tercantum dalam Lampiran Permenaker No. 28 Tahun 2014.

Berkas pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama akan diperiksa oleh pejabat dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ruang lingkup wilayah administrasi. Pejabat tersebut wajib untuk menerbitkan surat keputusan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama paling lama 4 (empat) hari kerja sejak tanggal permohonan pendaftaran diterima. Contohnya, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diajukan oleh pengusaha pada hari Rabu, tanggal 7 Pebruari 2018. Maka paling lambat pada hari Selasa, tanggal 13 Pebruari 2018, pejabat bersangkutan harus telah menerbitkan surat keputusan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pemeriksaan berkas di atas mencakup kelengkapan formal dan isi naskah Perjanjian Kerja Bersama. Kelengkapan formal ini terdiri dari naskah Perjanjian Kerja Bersama dan informasi-informasi tentang perusahaan sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Sementara itu, berkaitan dengan isi atau materi, pejabat yang bersangkutan akan memeriksa apakah terdapat materi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila kelengkapan persyaratan pendaftaran tidak terpenuhi dan atau terdapat materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat yang bertanggung jawab atas hal tersebut menyampaikan kepada kedua belah pihak,

pengusaha dan serikat pekerja, agar memenuhi persyaratan dan/atau memperbaiki materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Misalnya, dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama disepakati bahwa “*lembur adalah hak pengusaha dan kewajiban pekerja yang oleh karena itu pekerja wajib melaksanakan perintah lembur dari pengusaha tanpa diperlukan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan*”. Setelah diteliti oleh pejabat berwenang, ternyata materi yang disepakati tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa jika pengusaha akan mempekerjakan pekerja dalam waktu kerja lembur, maka harus mendapat persetujuan pekerja yang bersangkutan.

Pemeriksaan atau penelitian kelengkapan formal dan materi naskah Perjanjian Kerja Bersama oleh pejabat berwenang pada saat didaftarkan di atas dapat dikatakan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan dini kepada pekerja sekaligus mencegah perselisihan hubungan industrial terjadi di kemudian hari. Upaya perlindungan ini diperlukan mengingat ketidakseimbangan posisi dan kompetensi yang secara umum posisi dan kompetensi serikat pekerja lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Apabila pihak pengusaha dan serikat pekerja tidak mau memperbaiki dan tetap bersepakat atas materi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka

pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran. Catatan tersebut memuat pasal-pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ketentuan seperti itu wajar jika mengingat sifat suatu pendaftaran, yakni formalitas untuk pencatatan sebagai bahan informasi tertentu.

Ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang cukup didaftarkan nampaknya lebih didasarkan pada pertimbangan bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan urusan yang bersifat privat yang apapun isi kesepakatannya diserahkan kepada para pihak melalui perundingan serta menjadi konsekuensi bersama para pihak. Tegasnya, hal itu lebih didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak para pihak yang mengandung pandangan bahwa setiap orang bebas untuk melakukan atau tidak melakukan perjanjian, bebas dengan siapa ia mengadakan perjanjian, bebas tentang apa yang diperjanjikan, dan bebas untuk menentukan syarat-syarat perjanjian.¹⁷ Ditinjau dari aspek hukum perdata, Perjanjian Kerja Bersama merupakan bagian dari perjanjian *innominaat* (tak bernama) yang bermakna perjanjian yang tidak mempunyai pengaturan secara khusus dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata).¹⁸

Namun demikian, apabila menimbang pada persyaratan material dalam pembuatan

17 Peter Mahmud Marzuki, “Batas-batas Kebebasan Berkontrak”, dalam Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 110.

18 Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Maang: Empat Dua Media, 2016), hlm. 15.

Perjanjian Kerja Bersama bahwa materi atau isi Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pula terdapat ketidakseimbangan para pihak dalam perjanjian, yakni kedudukan pihak serikat pekerja yang cenderung lebih lemah dibanding pihak pengusaha, maka pihak instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan seharusnya hadir sebagai “penjaga” yang memastikan bahwa ketentuan-ketentuan minimum perlindungan hak-hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan dipatuhi oleh pengusaha. Jadi, negara seharusnya tidak sekedar berfungsi administratif untuk mencatat adanya Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat pengusaha dan serikat pekerja.

Sebagai perbandingan, pengaturan mengenai pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia agak berbeda jika dibandingkan dengan di beberapa negara lain. Di Singapura, misalnya, suatu Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja tidak langsung dapat mengikat secara hukum terhadap para pihak sebelum Perjanjian Kerja Bersama tersebut dimintakan pengesahan (*certified*) ke Pengadilan Arbitrase Industrial (*The Industrial Arbitration Court*). Jika Pengadilan menemukan bahwa terdapat ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan atau

kepentingan umum, maka Pengadilan berhak mengembalikan naskah Perjanjian Kerja Bersama tersebut kepada para pihak untuk diperbaiki.¹⁹

Pengaturan seperti di Singapura tersebut, yang juga diterapkan di beberapa negara lainnya, misalnya Chad, Papua New Guinea, Syria, Yaman, dan Portugal, sesuai dengan Konvensi ILO No. 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama yang mengatur bahwa pengesahan tidak dapat diberikan jika Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kelemahan dari aspek prosedur atau isinya tidak sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.²⁰ Model seperti ini secara formal dapat lebih memberikan kepastian hukum bahwa hak-hak minimum pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional tidak dilanggar oleh pengusaha. Melalui pengesahan Perjanjian Kerja Bersama oleh pihak berwenang pula dapat dihindarkan potensi penyalahgunaan fungsi serikat pekerja. Penyalahgunaan fungsi ini misalnya menyetujui sesuatu materi Perjanjian Kerja Bersama yang diusulkan oleh pihak pengusaha, padahal materi tersebut secara substantif tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Persetujuan tersebut terjadi disebabkan serikat pekerja menerima sesuatu pemberian yang menguntungkan secara individual dari pengusaha.

19 Ravi Chandran, *Employment Law in Singapore*, (Singapura: Prentice Hall, 2005), hlm. 236.

20 International Labour Conference, *Freedom of Association and Collective Bargaining*, (Jenewa: ILO, 1994), hlm. 113.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang mengatur instansi terkait ketenagakerjaan harus tetap menerbitkan surat keputusan pendaftaran jika para pihak tetap bersepakat atas materi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dilandasi oleh pandangan bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu bentuk perjanjian tertulis yang lahir dari hubungan privat antara para pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha atas dasar kebebasan berkontrak. Namun demikian, jika memperhatikan

wujudnya ketidakseimbangan para pihak, yakni pihak serikat pekerja yang cenderung lebih lemah dibandingkan pihak pengusaha, maka seharusnya pemerintah hadir sebagai pihak berwenang yang memastikan bahwa perlindungan minimum bagi pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dipatuhi oleh pengusaha. Oleh karena itu, Perjanjian Kerja Bersama seharusnya disahkan kepada pihak instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bukan didaftarkan. Hal ini pula sebagaimana yang diharapkan oleh Konvensi ILO No. 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alatas, Vivi dkk. *Laporan ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kantor Bank Dunia, 2010.
- Chandran, Ravi. *Employment Law in Singapura*. Singapura: Prentice Hall, 2005.
- Collins, Hugh. *Employment Law*. London: Oxford University Press, 2003.
- Davies, Anne C.L. *Perspective on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
- Davies, Paul and Mark Freedland. *Labour Law: Text and materials. 2nd ed.* London: Weidenfeld and Nicolson, 1984.
- Gernigon, Bernard, dkk. *Perundingan Bersama: Standar ILO dan prinsip-prinsip badan pengawas*, Terjemahan, ILO. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2004.
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana, 2010.
- International Labour Conference. *Freedom of Association and Collective Bargaining*. Jenewa: ILO, 1994.
- Jefferson, Michael. *Principles of Employment Law*. London: Cavendish Publishing Limited, 1997.
- Johnstone, Richard dkk. *Beyond Employment: The legal Regulation of Work*

Relationship. New South Wales: The Federation Press, 2012.

Santoso, Budi. *Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Malang: UB Press, 2012.

Silva, Sriyan de. *Collective Bargaining Negotiations*. ILO: ACT/EMP Publications, 1996.

Sridadi, Ahmad Rizki. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Maang: Empat Dua Media, 2016.

Jurnal

Akhyar, Zainul. "Fungsi Negara dalam Perjanjian Kerja Bersama Perburuhan" *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* Vol. 6, No. 11, (2016): 937

Brodie, Douglas. "How Relational Is the Employment contract?". *Industrial Law Journal* Vol. 40, Number. 3, (2011): 252

Situmorang, Ruben L. "Tinjauan Yuridis tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Lex Privatum* Vol.1, No.1, (2013)

Naskah Internet

Syarizka, Deandra. "Kemenaker Targetkan Jumlah Perusahaan yang Memiliki PKB Terus Bertambah". <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180408/12/781775/kemenaker-targetkan-jumlah-perusahaan-yang-memiliki-pkb-terus-bertambah>. Diakses 5 Juni 2018.

Peraturan Perundang-undangan dan Putusan Pengadilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 tentang *Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*.

Putusan Mahkamah Agung No. 153 K/PDT. SUS/2010 tanggal 28 Oktober 2010.

Konvensi ILO Nomor 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama.