

PERJANJIAN KERJA, PERATURAN PERUSAHAAN ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA*

Bagian Ketiga PERJANJIAN KERJA BERSAMA (*Collective Labour Agreement*)¹

Oleh : Umar Kasim, SH, MH, Sp.N*)

Pendahuluan

Sebagaimana diketahui, bahwa pengusaha yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh (karyawan) wajib membuat peraturan perusahaan (*company regulation, reglemen*). Kewajiban membuat peraturan perusahaan (PP) dikecualikan bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (PKB)². Artinya, dalam menjabarkan perjanjian kerja (PK) sebagai dasar adanya hubungan kerja, perlu ada ketentuan atau *rule of the game* yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban serta tata tertib perusahaan. Dengan kata lain, bilamana suatu perusahaan telah mempekerjakan teaga kerja dengan jumlah 10 orang atau lebih, wajib dibuat peraturan perusahaan (dalam bentuk tertulis) sesuai kebutuhan yang disahkan sesuai dengan ketentuan.

Jadi pada dasarnya setiap perusahaan atau usaha yang mempekerjakan pekerja pasti ada peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha (*employer*) yang mengatur syarat-syarat kerja hak-hak dan kewajiban serta tata tertib perusahaan, baik lisan maupun tertulis. Bentuk dan uraian isinya serta mekanisme pembuatannya ada yang dibuat secara bersama (*sharing*), dan ada yang pembuatannya –didominasi- secara sepihak oleh pengusaha. Dengan kata lain, proses pembuatan sebuah PP yang sering dibuat atas dasar kesepakatan atau –setidak-tidaknya atas– saran dan pertimbangan dari pekerja (*emloyee*). Walaupun dibuat sepihak, akan tetapi perlu saran dan masukan.

Demikian juga bisa dilakukan melalui perundingan dan pembahasan materi sesuai mekanisme PKB yang diatur undang-undang. Bentuk dan proses pembuatan sebuah PP, disamping secara lisan mungkin hanya bentuk tertulis yang sederhana, atau sebagian tertulis sesuai kebutuhan dan sebagian lagi disampaikan secara lisan saja.

Namun berdasarkan undang-undang, keharusan pembuatan peraturan perusahaan (yang dibuat secara tertulis) baru menjadi kewajiban, atau baru diwajibkan setelah perusahaan (pengusaha) mempekerjakan 10 orang atau lebih pekerja³. jadi, bagi perusahaan yang hanya mempekerjakan 9 orang atau kurang dari jumlah tersebut, pengusaha tidak diwajibkan untuk membuat peraturan perusahaan secara tertulis, walaupun demikian, dalam setiap mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya pasti ada peraturan atau aturan main (*regulasi, reglemen* atau kesepakatan) baik lisan atau berupa catatan-catatan yang disepakati diluar dari –materi / isi– perjanjian kerja yang telah dibuat bersama. Kalaupun tidak ada (tidak diatur) maka undang-undang yang berlaku.

Sebagaimana diketahui, bahwa PP adalah aturan sepihak dari pengusaha, walaupun ada mekanisme permintaan saran dan pendapat dari pekerja/buruh, namun dalam suatu hubungan kerja, pekerja/buruh adalah merupakan salah satu sub sistem yang perannya perlu mendapat perhatian dalam proses produksi. Bahkan sering dikatakan, bahwa pekerja adalah mitra sejajar

¹ *collectieve arbeidsovereenkomst*.

² Pasal 108 UU No. 13/2003.

³ Pasal 108 UU No. 13/2003 dan Pasal 2 ayat (1) Kep-No.48/Men/4/2004

dan bagian penting yang mempunyai peranan yang besar dalam proses produksi barang dan jasa. Berkaitan dengan itu, keberadaan dan eksistensi pekerja/buruh sangat besar sehingga perlu diberikan porsi dalam kaitan dengan hubungan industrial yang melibatkan selain pengusaha dan pekerja/buruh, juga melibatkan pemerintah.

Salah satu peran yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan adalah adanya kemungkinan perubahan PP menjadi PKB jika memenuhi syarat yang ditentukan. Dalam PKB peran pekerja untuk *bargaining* dengan management sangat besar, terutama menyangkut hak-hak dan kewajiban masing-masing, termasuk menentukan syarat-syarat kerja.

Secara substansial *perjanjian kerja bersama* (PKB, *collective labour agreement*, CLA) pada prinsipnya sama dengan *peraturan perusahaan* (PP), yakni peraturan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak serta tata tertib melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Perbedaananya, peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dengan memperhatikan *saran* dan *pertimbangan* dari wakil pekerja/buruh, sedangkan penyusunan PKB dilakukan melalui perundingan secara musyawarah⁴.

PKB dibuat secara bersama-sama antara *serikat pekerja/serikat buruh* (*trade union*, *arbeidsorganisatie*) atau *beberapa serikat pekerja/serikat buruh* dengan *pengusaha* atau *beberapa pengusaha*⁵. Terkait dengan ketentuan tersebut, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. Kep-48/Men/IV/2004 didefinisikan, bahwa *perjanjian kerja bersama* (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara *serikat pekerja/serikat buruh* atau *beberapa serikat pekerja/serikat buruh* (yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan) dengan *pengusaha* atau *beberapa pengusaha* atau *perkumpulan pengusaha* (*group*) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak⁶.

Definisi PKB

PKB adalah perjanjian (*agreement*) yang merupakan hasil perundingan antara *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*, atau *perkumpulan pengusaha*, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Walaupun dalam Pasal 1 angka 21 UU No. 13/2003 tersebut dikatakan, bahwa PKB adalah *agreement* antara *serikat pekerja/serikat buruh* atau beberapa *serikat pekerja/serikat buruh* dengan *pengusaha* atau **beberapa pengusaha / perkumpulan pengusaha**, namun agar terdapat keseragaman secara proporsional, maka (menurut Pasal 118 UU No.13/2003) dalam 1 (satu) perusahaan (*entity*, *legal entity*) hanya dapat dibuat *satu PKB* yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut, walaupun yang merundingkan penyusunan PKB hanyalah pengurus *union trade* yang kemungkinan representasi pekerja dalam kepengurusan tidak seluruhnya terwakili. Ini disebabkan tidak seluruh pekerja bergabung dan menjadi anggota organisasi pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pada masa *orde baru* sampai sebelum terjadinya era reformasi (1998) di Indonesia hanya dikenal 1 (satu) organisasi pekerja/buruh (*labor union*), yakni *Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*. Oleh karena itu, pada masa itu tidak banyak perusahaan yang mempunyai *serikat pekerja* walau Konvensi ILO Nomor 98 (hak untuk berorganisasi dan berunding bersama) telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang *Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional Mengenai Berlakunya Dasar-dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama* (*Convention Number 98, 1949*,

⁴ Pasal 116 ayat (2) UU No. 13/2003

⁵ Pasal 116 ayat (1) dan (2) UU No.13/2003

⁶ Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan PP Serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB

concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively), namun pembentukan organisasi pekerja (serikat pekerja) masih terbatas.

Akan tetapi sejak terbitnya Keppres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention* (Number 87, 1948) concerning *Freedom of Association and Protection of The Right to Organize* (Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi), maka gerakan semangat kebebasan berserikat *menggelora* dan menggerakkan para pekerja untuk membentuk organisasi. Kemudian terjadi perubahan yang besar pada sistem serikat buruh di Indonesia, dari *Single Union System* menjadi *Multy Union System*.

Kedua konvensi tersebut mendobrak benteng pembatas yang pada sisi memberikan kebebasan kepada *buruh* untuk mendirikan beberapa organisasi pekerja, baik di dalam suatu perusahaan (*serikat pekerja tingkat perusahaan SPTP*) atau organisasi pekerja pada tingkat *federasi* atau *konfederasi*. Di samping itu, kedua konvensi tersebut juga memaksa lahirnya UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dengan UU dimaksud, maka kemudian bermunculan SP-SP baru di berbagai perusahaan, dan dengan itu juga semakin banyak dibuat PKB-PKB baru. Dengan demikian juga terjadi pergeseran model hubungan industrial dari *corporatis medel* (melalui *peraturan perusahaan*) kepada *contractualist model* (dengan perundingan dalam PKB)⁷.

Syarat Sahnya Perjanjian

Karena PKB adalah suatu bentuk perjanjian, maka syarat sahnya PKB, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni⁸:

- adanya kesepakatan antara para pihak, atau dilakukan konsensus tanpa ada paksaan – *dwang*-, penyesatan/kekhilafan –*dwaling*- atau penipuan –*bedrog*-;
- pihak-pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kemampuan atau kecakapan bertindak untuk melakukan perbuatan hukum (cakap usia –*bekwaam*- dan tidak dibawah perwalian/pengampuan serta berwenang bertindak –*bevoegdijk*-);
- ada (objek) yang diperjanjikan; dan
- causanya* halal, apa yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, tidak melanggar kesusilaan dan tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan.

Apabila *perjanjian kerja bersama* (PKB) yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan, atau ada kesepakatan tapi dipaksakan, terjadi kekhilafan, atau ada penipuan, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*). Demikian juga apabila ada pihak yang tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum atau tidak berwenang bertindak, maka perjanjian dapat dibatalkan (*voidable*). Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir, yakni obyek (yang diperjanjikan) tidak jelas dan *causanya* tidak halal, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

PP Sebagai Cikal Bakal PKB

Sudah dapat dipastikan, bahwa tidak ada perusahaan sejak terbentuknya atau sejak awal berdirinya telah ada *serikat pekerja* (*labor union*). Dengan demikian tidak ada perusahaan yang sejak awal telah membuat PKB (CLA). Proses penyusunan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban atau tat tertib di suatu perusahaan pasti dimulai dengan pembuatan peraturan perusahaan. Bahkan mungkin pada awalnya tidak ada peraturan perusahaan yang dibuat sesuai dengan mekanisme pembuatannya.

⁷ *Contractualis Model* adalah model hubungan perburuhan dimana buruh / serikat buruh dan pengusaha memiliki peran yang besar dalam menentukan syarat-syarat dan kondisi kerja (*term and work contion*) melalui perjanjian kerja bersama (*Collective Labor Agreement*), vide Naskah Akademik, Kajian Akademis Independen terhadap UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh (pakar dari) 5 Universitas, UI, UnPad, UGM, USU dan UnHas, Jakarta Agustus 2006, hal. 1-2.

⁸ Pasal 1320 KUH Perdata

Dengan demikian, selain ada *perjanjian kerja*, mungkin hanya ada peraturan-peraturan atau Keputusan-Keputusan Direksi yang mengatur (*pure*) secara sepihak hak-hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Kemudian dalam perkembangannya, seiring dengan kebutuhan adanya kepastian hak-hak dan kewajiban, kepastian mengenai syarat-syarat kerja serta agar ada tata tertib dalam melakukan pekerjaan, maka kemudian diproses pembuatan PP sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, semua atas beban dan tanggung jawab pengusaha.

Bilamana dalam suatu perusahaan, masih memberlakukan PP, maka tanggung-jawab penyusunan PP tersebut berada di tangan pengusaha yang bersangkutan.

Dalam penyusunan PP tersebut, harus memperhatikan *saran dan pertimbangan* dari wakil-wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan⁹. Sehubungan dengan itu, bilamana di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja / serikat buruh (*trade union*), maka representasi wakil pekerja/buruh -dalam memberikan saran dan pertimbangan- ada pada *pengurus serikat pekerja* yang bersangkutan¹⁰. Akan tetapi apabila telah terbentuk organisasi pekerja (*trade union*), namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja di perusahaan tersebut, maka pengusaha -dalam menyusun PP- selain memperhatikan *saran dan pertimbangan* dari pengurus organisasi pekerja, juga harus memperhatikan *saran dan pertimbangan* dari wakil-wakil pekerja yang bukan dan tidak menjadi anggota serikat (*union*)¹¹.

Sebaliknya, dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk organisasi pekerja/buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh adalah pekerja/buruh itu sendiri yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan yang berasal dari setiap unit kerja atau cabang-cabang yang ada¹². Namun demikian, wakil-wakil pekerja atau serikat pekerja dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap suatu PP yang diajukan oleh pengusaha¹³. Artinya, biar-pun “no comment”, yang penting, bahwa pengusaha telah memintakan *saran dan pertimbangan* dari pekerja sesuai dengan ketentuan dan mekanisme. Jika pekerja yang dimintai keterangan, *no comment*, maka dianggap bahwa mekanisme pembuatan PP telah memenuhi ketentuan yang ditentukan, walaupun “no comment”.

Perubahan PP Menjadi PKB

Dalam masa berlakunya peraturan perusahaan, bilamana telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh (yang telah memenuhi syarat), dan organisasi pekerja/buruh tersebut menghendaki perundingan pembuatan *perjanjian kerja bersama* (PKB), maka pengusaha wajib melayani atau memenuhi keinginan pekerja dalam pembuatan PKB tersebut. Namun dalam hal upaya untuk melakukan perundingan pembuatan PKB dimaksud tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya (*periode 2-tahunan*)¹⁴.

⁹ Pasal 109 dan Pasal 110 ayat (1) UU No.13/2003 dan Pasal 3 ayat (1) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁰ Ketentuan dalam Pasal 110 ayat (2) UU No.13/2003 dan Pasal 3 ayat (4) Kep-No.48/Men/4/2004 ini, tidak menjelaskan lebih lanjut berapa representasi atau keterwakilan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja dimaksud. Bagaimana jika representasinya kurang dari 50 % atau bahkan jauh lebih kecil dari 10 %, apakah berwenang memberikan saran dan pertimbangan dalam pembuatan *peraturan perusahaan* sebagaimana representasi dalam kewenangan untuk dapat mewakili pekerja dalam pembuatan *perjanjian kerja bersama* dalam Pasal 119 UU No. 13/2003.

¹¹ Pasal 3 ayat (6) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹² Pasal 110 ayat (3) UU No.13/2003 dan Pasal 3 ayat (3) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹³ Pasal 3 ayat (2) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁴ Pasal 111 ayat (4) dan (5) UU No.13/2003.

Jika terjadi PP menjadi PKB, ketentuan-ketentuan (materi / klausul) dalam *peraturan perusahaan* yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai dengan ditandatanganinya *perjanjian kerja bersama* (jika disetujui perubahan –sepakat– menjadi PKB) atau disahkannya *peraturan perusahaan* yang baru (jika belum disepakati untuk perubahan menjadi PKB). Terkait dengan itu, dalam hal telah dilakukan perundingan pembuatan PKB, namun belum mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan PP¹⁵.

KEWAJIBAN PEMBUATAN PKB

Apabila telah memenuhi syarat dan telah disetujui pembuatan PKB, maka dilakukan perubahan “status” PP menjadi PKB. Dalam kaitan ini, UU Ketenagakerjaan, menyebutkan, bahwa PKB dibuat (bersama-sama) oleh *serikat pekerja* atau *beberapa serikat pekerja* dengan *pengusaha* atau *beberapa pengusaha*¹⁶. Berkaitan dengan ketentuan tersebut, dalam Undang-Undang mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditegaskan juga bahwa salah satu *hak* serikat pekerja / serikat buruh (*trade union, arbeidsorganisatie*) adalah membuat PKB bersama-sama (:menyepakati bersama) dengan pengusaha yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁷, yakni UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Sebaliknya, bila ada PKB maka salah satu *kewajiban* serikat pekerja / serikat buruh adalah memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya¹⁸. Artinya, upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjadi anggota *trade union* dan keluarganya tersebut dapat dilakukan melalui perundingan-perundingan dalam pembahasan dan penyusunan PKB sepanjang representatif.

Syarat PKB

Salah satu persyaratan, PKB harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia (*vormvrij*). Dalam hal PKB dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB tersebut harus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan dimaksud dianggap telah memenuhi ketentuan penggunaan bahasa Indonesia¹⁹.

Keseragaman Hak dan Kewajiban

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara *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, atau perkumpulan pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Agar supaya ada keseragaman syarat-syarat kerja dan persamaan hak dan kewajiban di dalam suatu perusahaan, maka dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di (satu) perusahaan²⁰.

PKB Cabang atau *Subsidiary*.

Apabila suatu perusahaan mempunyai kantor unit / cabang, maka (dapat) dibuat PKB Induk dan PKB Turunan (semacam “Perda” atau “Qonun”). PKB Induk berlaku (secara umum) di seluruh kantor unit / cabang Sedangkan PKB Turunan yang (memuat *local content*) hanya berlaku secara parsial di masing-masing unit kerja /cabang dimaksud.

Dengan kata lain, PKB Induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang dan PKB Turunan memuat – ketentuan-ketentuan- pelaksanaan PKB Induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang / unit masing-masing²¹.

¹⁵ Pasal 9 Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁶ Pasal 116 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Pasal 25 ayat (1) huruf a jo ayat (2) UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

¹⁸ Pasal 27 huruf b UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

¹⁹ Pasal 116 ayat (3) dan (4) UU No.13/2003

²⁰ Pasal 118 UU No. 13/2003 jo Pasal 13 ayat (1) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/TV/2004.

²¹ Pasal 13 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/TV/2004.

Bilamana dikehendaki adanya *PKB Turunan* di semua cabang-cabang perusahaan, walau telah diberlakukan *PKB Induk* untuk seluruh unit kerja, maka selama *PKB Turunan* belum disepakati, maka tetap berlaku *PKB Induk*²².

PKB Grup

Apabila mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, bahwa *PKB* dapat dibuat oleh pengusaha atau beberapa pengusaha. Artinya, *PKB* dapat dibuat oleh grup (beberapa) pengusaha.

Permasalahannya, siapa pengusaha tersebut? Apakah grup perusahaan sejenis, atau perusahaan yang berada dalam satu kawasan yang sama (seperti *bonded area*) atau perusahaan yang tergabung dalam satu kepemilikan (*holding company*), ataukah, antara para *subsidiary* dalam suatu grup *Induk*.

Berdasarkan Pasal 118 UU Ketenagakerjaan, bahwa agar terdapat keseragaman hak-hak dan kewajiban dalam suatu perusahaan yang merupakan *entity* tersendiri, maka dalam suatu perusahaan hanya ada 1 (satu) *PKB*. Oleh karena itu dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri (*legal entity*), maka *PKB* dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing walaupun isinya dapat dibuat sama. Artinya tidak dikenal adanya 1 (satu) *PKB* group tapi ada persamaan *syarat-syarat kerja*, hak dan kewajiban dan tata tertib pada beberapa perusahaan yang dalam 1 (satu) grup *holding company*.

KEWENANGAN PEMBUATAN PKB

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa yang berwenang membuat *PKB* (*perjanjian kerja bersama*) adalah serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha (*employer*)²³. Permasalahannya, siapakah *serikat pekerja* tersebut, dan siapa (representasi) pengusaha?

Yang dimaksud *serikat pekerja* atau *serikat buruh* (*labor union*), adalah *serikat pekerja/serikat buruh* di perusahaan, yakni *serikat pekerja* yang didirikan oleh pekerja / buruh di suatu perusahaan atau di beberapa perusahaan²⁴. Dulu disebut, *SPTP* (*serikat pekerja tingkat perusahaan*) yang -telah- tercatat pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Di samping itu, *serikat pekerja* dimaksud telah memenuhi persyaratan pendirian dan pencatatan serta memenuhi persyaratan jumlah keanggotaan dan mempunyai kewenangan untuk mewakili pekerja / buruh dalam perundingan *PKB*.

Setelah memenuhi persyaratan dimaksud, persyaratan lainnya, adalah siapa yang berwenang bertindak untuk dan atas nama *serikat*? Sudah barang tentu *pengurus* (*board of management*) yang dipilih dan diangkat secara sah oleh anggotanya, kecuali dilakukan pendelegasian masing-masing.

Ada permasalahan dalam UU tidak ditentukan siapa yang dapat menjadi *pengurus union*. Apakah masih pekerja aktif dalam hubungan kerja atau pensiunan pekerja yang sudah pensiun (tidak mempunyai kesibukan di perusahaan). Apabila disepakati bahwa pensiunan dapat menjadi *pengurus union*, maka seyogyanya diatur dalam *PKB*. Artinya, harus disepakati bersama dengan pengusaha, karena dengan pensiunnya, ia (si Pensiunan) tentunya sudah tidak mempunyai kepentingan dengan pengusaha yang bersangkutan. Kecuali pensiunan (non-aktif) yang mengelola unit-unit usaha *serikat* (*union*).

Demikian juga harus diatur, apakah hanya pekerja *tetap* (*PKWTT*) yang dapat menjadi anggota dan/atau *pengurus*, atau dimungkinkan pekerja *PKWT* (*kontrak*). Semua itu harus jelas diatur dalam *PKB*, dengan catatan, bahwa ketentuan dalam *PKB* tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²² Pasal 13 ayat (2) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

²³ Pasal 116 ayat (1) UU No. 13/2003 jo Pasal 25 ayat (1) huruf a UU No. 21/2000.

²⁴ Pasal 1 angka 2 UU No. 21 Tahun 2000.

Berkenaan dengan representasi keterwakilan *serikat pekerja* untuk mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan PKB, dalam peraturan perundang-undangan diatur terpisah antara *single union* dengan *multy union* :

Satu Trade Union ("Serikat")

Dalam hal di suatu perusahaan hanya terdapat satu *serikat pekerja/serikat buruh* ("trade union" atau *labor union, arbeidsorganisatie*), maka *serikat* tersebut berhak mewakili pekerja / buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki *jumlah anggota* lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Keanggotaan tersebut dibuktikan dengan kartu tanda keanggotaan (KTA) ²⁵.

Dalam hal di suatu perusahaan hanya terdapat satu *labor union* akan tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan, maka *serikat* tersebut dapat mewakili pekerja / buruh dalam perundingan (pembuatan PKB) dengan pengusaha apabila *serikat* yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan melalui pemungutan suara (*voting*).

Pelaksanaan pemungutan suara (*voting*) sebagaimana tersebut diselenggarakan oleh *Panitia* yang terdiri dari *wakil-wakil pekerja/buruh* (yang bukan anggota "*serikat*") dan *pengurus serikat pekerja* disaksikan oleh pihak pejabat dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan dan dari unsur-pengusaha ²⁶.

Setelah terbentuknya *panitia pemungutan suara*, selanjutnya *panitia* dimaksud mengumumkan tanggal *pemungutan suara* (*voting*) paling lambat 24 (duapuluh empat) hari sebelum *voting* dilakukan.

Hari dan tanggal *voting* yang telah ditentukan diberitahukan kepada pejabat pada instansi ketenagakerjaan setempat dan kepada pengusaha untuk menyaksikan pelaksanaan *voting* ²⁷.

Kepada -pengurus- *serikat pekerja* diberi kesempatan untuk "*mengkampanyekan*" (menjelaskan) program-programnya dalam pembuatan PKB yang dilakukan di luar jam kerja dan di tempat-tempat yang disepakati, dalam waktu -selama- 14 (empat belas) hari, dan dilaksanakan 3 (tiga) hari setelah tanggal diumumkannya *voting* (pemungutan suara) ²⁸.

Hal yang perlu diperhatikan juga oleh *panitia voting*, yakni harus menyesuaikan waktu pelaksanaan *voting* dengan jadwal kerja para pekerja sehingga tidak mengganggu proses produksi. Demikian juga tempat *voting* ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara *Panitia* dengan pengusaha. Hasilnya dianggap sah setelah ditanda-tangani oleh *Panitia* dan saksi-saksi ²⁹.

Pelaksanaan *voting* dapat dibatalkan bilamana dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan *voting* ternyata *serikat* (*labor union*) dapat membuktikan keanggotaannya kepada pengusaha, bahwa jumlah anggota *serikat* yang *up to date* telah bertambah dan telah memenuhi syarat keanggotaan lebih dari 50% untuk dapat berunding dengan pengusaha dalam pembuatan PKB ³⁰.

Namun apabila setelah dilakukan *voting*, dan dukungan dari pekerja/buruh, ternyata tetap tidak mencapai lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja (termasuk yang menjadi anggota *union*), maka *serikat* yang bersangkutan -hanya- dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan *pengusaha* setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan, terhitung sejak dilakukan pemungutan suara dengan mengikuti -kembali- prosedur (pemungutan suara) sebagaimana tersebut di atas ³¹.

²⁵ Pasal 116 ayat (1) jo Pasal 121 UU No. 13/2003 dan Pasal 18 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004

²⁶ Pasal 119 ayat (1) UU No. 13/2003 dan Pasal 16 ayat (1) dan (2) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

²⁷ Pasal 16 ayat (3) dan (4) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

²⁸ Pasal 16 ayat (5) dan (6) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

²⁹ Pasal 16 ayat (8) (9) dan (10) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

³⁰ Pasal 16 ayat (7) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

³¹ Pasal 119 ayat (1) s/d (3) jo Pasal 121 UU No. 13/2003

Bilamana jangka waktu berlakunya PKB sudah berakhir, kemudian akan *diperpanjang* atau *diperbarui* dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) *trade union*, maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan PKB tidak mensyaratkan lagi ketentuan ketentuan jumlah keanggotaan (50% lebih atau ditambah hasil *voting*) seperti tersebut di atas³².

Lebih dari Satu Union

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh (*labor union*), maka yang berhak mewakili pekerja / buruh untuk melakukan perundingan dengan pengusaha, adalah *union* yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan itu. Keanggotaan dalam *union* tersebut dibuktikan dengan kartu tanda keanggotaan / KTA masing-masing para pekerja/buruh yang bersangkutan³³.

Dalam hal tidak ada *union* yang beranggotakan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut, maka para *labor union* dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dan dapat mewakili pekerja (melalui pengurusnya) dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha³⁴.

Dalam hal terdapat beberapa *union* (*serikat*) akan tetapi tidak ada yang beranggotakan melebihi 50% bahkan setelah dilakukan *koalisi* gabungan dari koalisi tersebut yang tidak mencapai 50% lebih, maka dalam hal ini para *serikat pekerja / buruh* tetap berhak membentuk *Tim Perunding* yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional dari *serikat-serikat* tersebut berdasarkan jumlah anggota masing-masing *serikat*³⁵. Ketentuan ini agak *aneh*, karena dalam Pasal 120 ayat (1) UU No.13/2003, justru koalisi 50% lebih tidak diperkenankan dengan *serikat* lain, sementara di Pasal (120 ayat (3)) ini sebarangpun kecilnya *halal* untuk membentuk *Tim Perunding*.

Apabila PKB telah berakhir jangka waktu (masa) berlakunya dan akan dilakukan *perpanjangan* atau *perbaruan*, dan di perusahaan yang bersangkutan terdapat lebih dari 1 (satu) *serikat*, namun *serikat* yang dulu –memenuhi syarat-berunding, yakni yang mempunyai keanggotaan 50% atau lebih, ternyata dalam perpanjangan atau pembaruan dimaksud tidak lagi memenuhi syarat jumlah keanggotaan untuk berunding dan digantikan dengan *serikat* yang lain yang memenuhi syarat keanggotaan (50% atau lebih), maka dalam perpanjangan atau pembaruan dimaksud harus dilakukan bersama-sama dengan membentuk *Tim Perunding* yang keanggotaannya diutus secara proporsional³⁶. Ketentuan ini tidak seiring dengan ketentuan dalam Pasal 120 ayat (1) UU No. 13/2003 yang hanya memberi kesempatan kepada *serikat* yang anggotanya lebih 50% dari seluruh *karyawan* perusahaan.

Demikian juga, dalam hal PKB suatu perusahaan telah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui, namun di perusahaan yang terdapat lebih dari 1 (satu) *union*, tetapi tidak satupun *serikat* yang memenuhi persyaratan keanggotaan (50% lebih), maka dalam proses perpanjangan atau pembaruan PKB tersebut, beberapa *union* dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dan dapat mewakili pekerja (melalui pengurusnya) dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha. Namun jika telah dilakukan koalisi dari para *serikat pekerja / buruh*, akan tetapi tetap tidak memenuhi ketentuan 50% lebih, maka tetap dapat dibentuk *Tim Perunding* yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional dari *serikat-serikat* tersebut berdasarkan jumlah anggota masing-masing³⁷. Jadi ketentuan perpanjangan ini sama saja dengan ketentuan dan persyaratan pada saat membuat PKB baru.

³² Pasal 130 UU No. 13/2003

³³ Pasal 120 ayat (1) jo Pasal 121 UU No. 13/2003

³⁴ Pasal 120 ayat (2) UU No. 13/2003

³⁵ Pasal 120 ayat (3) UU No. 13/2003

³⁶ Pasal 130 ayat (2) UU No. 13/2003

³⁷ Pasal 130 ayat (3) UU No. 13/2003

PKB di KEK

Di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) terdapat pengaturan yang agak spesifik mengenai perusahaan dan persyaratan pembuatan PKB. Untuk perusahaan yang mempunyai lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, proses pembuatan PKB pada setiap perusahaan dapat dibentuk 1 (satu) forum serikat pekerja/serikat buruh. Walaupun ketentuan mengenai forum dimaksud masih perlu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (maksudnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi)³⁸. Namun apa yang diamanatkan tersebut hingga saat ini belum terbit.

Perundingan dan Musyawarah Pembuatan PKB

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKB dibuat atau disusun bersama-sama antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan tersebut harus dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat³⁹. Artinya, dalam pembuatan PKB harus dirundingkan oleh serikat atau beberapa serikat⁴⁰ dengan pengusaha atau beberapa pengusaha (*employers*) yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.

Demikian juga perundingan PKB yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat harus tetap menjunjung tinggi hak masing-masing untuk menyampaikan argumentasinya dan tidak asal sepakat menyetujui atas apa yang tidak dikehendaki. Dengan demikian ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian harus benar-benar diperhatikan, yakni⁴¹:

- adanya kesepakatan antara para pihak yang dilakukan dengan *konsensus* tanpa ada paksaan -*dwang*-, penyesatan/kekhilafan -*dwaling*- atau penipuan -*bedrog*-;
- para pihak yang berunding PKB dipastikan mempunyai kemampuan atau kecakapan bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap dari segi usia -*bekwaam*- dan tidak dibawah perwalian/pengampuan serta berwenang untuk mewakili dalam pembuatan PKB -*bevoegdijk*-);
- objek yang diperjanjikan dalam PKB adalah sesuatu yang real atau dapat direalisasikan dan nyata (bukan suatu khayalan); dan
- causa* dari substansi yang diperjanjikan halal, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, tidak melanggar kesusilaan dan tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan.

Disamping itu, dalam perundingan tersebut, harus didasarkan atas itikad baik (*goede trouw*) dan kemauan bebas kedua belah pihak (sesuai azas *freedom of contract*), tanpa adanya kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) ataupun penipuan (*bedrog*)⁴².

Azas itikad baik merupakan salah satu azas yang dikenal dalam hukum perjanjian (Pasal 1338 ayat (3) BW) yang menyatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Begitu pentingnya itikad baik ini sehingga dalam perundingan-perundingan perjanjian diantara para pihak akan berhadapan dengan suatu hubungan hukum khusus, yang dikuasai oleh itikad baik⁴³.

³⁸ Pasal 46 UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus.

³⁹ Pasal 116 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ Serikat (*trade union*) tersebut harus telah tercatat pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan (setempat).

⁴¹ Pasal 1320 jo Pasal 1321 BW.

⁴² Pasal 12 Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004. Ketentuan ini sudah merupakan azas umum dalam Pasal 1338 ayat (1) dan (3) jo Pasal 1320 dan 1321 *Burgerlijke Wetboek*, bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah (memenuhi syarat sahnya perjanjian) berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (azas *freedom of contract* dan *pacta sunt servanda*). Selanjutnya disebutkan, bahwa perjanjian-perjanjian yang dibuat tersebut harus dilaksanakan secara (dengan) baik.

⁴³ Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.S., Hukum Kontrak, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2007, hal. 5.

Dalam hal terdapat usul atau ada keinginan *serikat* untuk membuat PKB, maka sepanjang telah memenuhi syarat, pengusaha harus melayani permintaan tersebut (secara tertulis) untuk merundingkan –pembuatan- PKB. Syarat-syarat tersebut, antara lain ⁴⁴:

- a. *serikat* dimaksud telah tercatat berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. memenuhi persyaratan keanggotaan dan kewenangan untuk melakukan perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha.

Tata Tertib Perundingan

Perundingan pembuatan, (perpanjangan atau pembaruan) PKB diawali dengan membuat kesepakatan mengenai *Tata Tertib Perundingan*. Kesepakatan tersebut, sekurang-kurangnya memuat ⁴⁵ :

- a. tujuan pembuatan *Tata Tertib Perundingan*;
- b. susunan *Tim Perunding* dari kedua belah pihak “*serikat*” dan pengusaha;
- c. lamanya atau jangka waktu (maksimal) pelaksanaan perundingan;
- d. materi (*substansi* yang akan dibahas dalam perundingan. Terkait dengan (materi) ini, jangan memberi kesempatan kepada pihak lainnya untuk keluar dari *rel* yang disepakati. Kecuali telah berakhir semua agenda, dan kemudian disepakati agenda (*substansi*) susulan;
- e. tempat perundingan;
- f. tata Cara Perundingan,
- g. cara penyelesaian bilamana terjadi kebuntuan (*dead lock*). Dalam kaitan ini, yang ini harus disertai dengan klausul alternatif jika tidak ada kesepakatan sebagai *alternative dispute clause*. Dan semua pihak harus konsisten terhadap klausul tersebut;
- h. tentang sahnya perundingan suatu materi;
- i. biaya perundingan dan segala macam alternatifnya bilamana biaya kurang atau berlebih.

Dalam hal perundingan PKB tidak selesai dalam jangka waktu yang telah disepakati dalam *Tata Tertib Perundingan* (huruf c dan huruf g), maka kedua belah pihak dapat melakukan –kesepakatan- *rescheduling* (penjadwalan ulang) untuk melakukan perundingan dalam jangka waktu maksimum 30 (tigapuluh) hari sejak *perundingan gagal* (*deadlock*). Bila perundingan PKB masih juga belum selesai (*dead lock*) dalam jangka waktu yang telah disepakati dalam *Tata Tertib Perundingan* dan *Rescheduling*, maka para pihak harus membuat pernyataan.

Pernyataan (*statement*) harus dibuat secara tertulis yang intinya adalah, bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Pernyataan tersebut memuat rincian, sekurang-kurangnya berisi mengenai ⁴⁶ :

- a. materi perjanjian (PKB) yang belum dicapai kesepakatan;
- b. pendirian para pihak;
- c. risalah perundingan (*berita acara*);
- d. tempat, tanggal dan tanda-tangan para pihak.

Permasalahannya, bagaimana jika perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan, walau telah dilakukan *rescheduling* dan telah dibuat *pernyataan-pernyataan*. Dalam kaitan ini, menurut ketentuan Pasal 23 ayat (3) dan (4) Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004, salah satu atau kedua belah pihak melaporkan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan secara berjenjang, yakni:⁴⁷

- a. instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten / Kota, apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup 1 (satu) Kabupaten / Kota;
- b. instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi, apabila lingkup berlakunya PKB mencakup lebih dari 1 (satu) Kabupaten / Kota; di 1 (satu) Propinsi;

⁴⁴ Pasal 15 Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

⁴⁵ Pasal 19 Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

⁴⁶ Pasal 23 ayat (1) dan (2) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

⁴⁷ Pasal 23 ayat (3) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004.

- c. Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (PHI dan JSTK) apabila lingkup berlakunya PKB meliputi lebih dari 1 (satu) Propinsi.

Mekanisme penyelesaian sebagaimana dimaksud tersebut di atas, dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut⁴⁸.

Apabila penyelesaian secara berjenjang pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tingkat Kabuptaen/Kota, tingkat Propinsi dan tingkat Pusat (Ditjen PHI dan JSTK) dilakukan melalui mediasi dan *para pihak* atau *salah satu pihak* tidak menerima anjuran *Mediator*, maka atas kesepakatan para pihak, *Mediator* melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian⁴⁹.

Laporan dimaksud, setidaknya memuat:

- a. materi (*substansi*) PKB yang belum dicapai kesepakatan;
- b. pendirian (masing-masing) para pihak;
- c. kesimpulan perundingan;
- d. pertimbangan dan saran penyelesaian.

Lebih lanjut disebutkan, bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menunjuk *pejabat* untuk melakukan penyelesaian pembuatan (termasuk perpajakan atau pembaruan) PKB. Namun dalam hal penyelesaian oleh *pejabat* tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak merasa tidak puas dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan HI di daerah hukum tempat *pekerja* bekerja⁵⁰. Dalam hal *daerah hukum* tempat *pekerja* bekerja melebihi 1 (satu) daerah hukum pengadilan (PHI), maka gugatan

⁴⁸ Menurut hemat penulis, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan perundingan pembuatan (termasuk perpanjangan atau pembaruan) PKB yang diatur dalam Pasal 23 ayat (2) s/d ayat (4) dan ayat (5) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004, tidak sesuai dengan azas kebebasan berkontrak (*beginzel dercontract vrijheid, freedom of contract*). Dalam penyusunan PKB, seharusnya *pure* melalui –mekanisme– tawar-menawar *bid and offer* sampai terjadi kesepakatan, tanpa adanya kekhilafan, paksaan dan/atau penipuan (*dwaling, dwang, bedrog*) (vide Pasal 1338 dan 1321 BW).

Kalau suatu penawaran disampaikan oleh salah satu pihak, misalnya, *pekerja* minta kenaikan upah 50% sementara pihak lainnya (*pengusaha*) tidak mau dan memang tidak menghendaki, maka berdasarkan azas kebebasan berkontrak yang bersifat *consensual* tersebut, tentu *pengusaha* tidak bisa dipaksa untuk memenuhi kehendak pihak lain (*pekerja*) bilamana pihak lainnya (*pengusaha*) tidak menghendaki. Terlebih apabila *pengusaha* punya argumentasi-argumentasi berdasarkan data yang dapat dipertanggung-jawabkan (*reasonable*).

Misalnya suatu usaha yang padat modal, *pengusaha* tentu harus memperhitungkan beberapa hal, seperti tingkat suku bunga, BEP (*break event point*) dan besaran *dividen* yang harus diberikan kepada *shareholders*. Kalau besaran *dividen* yang akan diberikan kepada *shareholders* saja kurang dari rata-rata 7,1% perbulan, maka tentu tidak ada investor yang mau *invest* di saham. Investor akan lebih memilih bentuk *investasi* lain yang lebih jelas *return*-nya dan *low risk*, bahkan *no risk*.

⁴⁹ Ketentuan Pasal 24 Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/IV/2004 juga kurang tepat, karena disamping suatu yang “*pure*” *consensual* juga telah dinyatakan dalam Pasal 8 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, bahwa penyelesaian perselisihan melalui *Mediasi* dilakukan oleh *Mediator* yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota. Artinya pelaksanaan *Mediasi* hanya dimungkinkan oleh *Mediator* Kabupaten/Kota. Dengan kata lain, tidak ada kewenangan *Mediator* Propinsi / Pusat untuk memediasi suatu perselisihan materi / substansi yang akan dituangkan dalam PKB. Termasuk tidak ada kewenangan *Mediator* Propinsi/Pusat untuk memediasi perselisihan (materi) PKB yang sudah diperjanjikan.

⁵⁰ *Statement* ini bertentangan dengan azas kebebasan berkontrak dalam Hukum Perdata (Pasal 1338 jo Pasal 1320 s/d 1326 serta 1337 BW). Kecualia hal-hal yang menyangkut perselisihan kepentingan yang secara manusiawi dan sewajarnya terjadi ketidak seimbangan yang sangat kontras (mencolok).

yang diajukan pada PHI yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan⁵¹.

Pembentukan Tim Perunding

Jika semua ketentuan mengenai persyaratan keanggotaan *serikat* dalam pembuatan, perpanjangan atau pembaruan PKB telah dipenuhi, maka *serikat* atau para *serikat* yang bersangkutan membentuk *Tim Perunding* sesuai dengan kebutuhan dengan ketentuan (dibatasi, *limited*) masing-masing sebanyak-banyaknya 9 (sembilan) orang dengan pemberian *kuasa penuh*.⁵²

Penyampaian Aspirasi

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam hal terdapat 2 atau lebih *serikat*, dan ada salah satu yang memenuhi syarat keanggotaan (berwenang) untuk –berhak– melakukan perundingan dengan pengusaha, maka *serikat* atau *serikat-serikat* yang tidak memenuhi syarat (keanggotaan) tersebut dan tidak terwakili dalam *Tim Perunding*, maka *serikat* atau *serikat-serikat* dimaksud (yang tidak mewakili) dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada *Tim Perunding* sebelum dimulai perundingan pembuatan PKB (tentunya, termasuk *perpanjangan* atau *pembaruan*)⁵³.

Tempat dan Biaya Perundingan

Tempat perundingan pembuatan PKB dilakukan di Kantor Perusahaan yang bersangkutan atau di Kantor *Serikat*, ataukah di tempat lain sesuai kesepakatan. Biaya perundingan pembuatan PKB tersebut menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak⁵⁴.

Penyelesaian Perselisihan PKB

Sebagaimana disebutkan bahwa pembuatan/penyusunan PKB dilaksanakan secara musyawarah. Namun dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan (*deadlocked*), maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, khususnya yang menyangkut perselisihan kepentingan.

Perselisihan kepentingan (*belangengeschi*), ini merupakan perselisihan yang timbul (dalam hubungan kerja) disebutkan tidak adanya *kesesuaian pendapat* mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, atau PP, atau PKB. Perselisihan kepentingan tersebut, selain (penyelesaiannya) dapat ditempuh melalui mediasi dan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI), juga dapat dilakukan melalui konsiliasi dan arbitrase⁵⁵.

MASA BERLAKUNYA PKB

Peraturan perusahaan berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk. Masa berlaku peraturan perusahaan tersebut paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya⁵⁶. Artinya, *peraturan perusahaan* tersebut mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk (sesuai dengan kewenangannya).

⁵¹ Penunjukan *pejabat* (mediasi: Mediator tingkat Pusat) oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyalahi ketentuan Pasal 8 UU Nomor 2 Tahun 2004. Karena mediator adanya di Kabupaten / Kota. Upaya memperkarakan perundingan PKB menyalahi *azas kebebasan berkontrak* yang didasari atas kesepakatan *consensual*. Memediasi pembuatan PKB di tingkat *Pejabat* Pusat (ditunjuk oleh Menteri) tidak sinkron dengan *statement* “di tempat pekerja bekerja”. Karena kalau suatu permasalahan di tangani oleh *Pejabat* Pusat, maka sudah barang tentu tempat pekerja bekerja berada pada beberapa Propinsi.

⁵² Pasal 20 ayat (1) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/TV/2004.

⁵³ Pasal 120 ayat (1) UU No. 13/2003 jo Pasal 20 ayat (2) Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/TV/2004.

⁵⁴ Pasal 17 Kepmenakertrans. No.Kep-48/Men/TV/2004.

⁵⁵ Pasal 1 angka 3 jo Pasal 18 ayat (1), Pasal 29 dan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004.

⁵⁶ Pasal 108 ayat (1) jo Pasal 111 ayat (3) UU No.13/2003.

Berbeda dengan PKB, harus atas dasar kesepakatan. Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu isi (muatan) PKB, adalah mencantumkan jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB⁵⁷. Berkatan dengan itu, UU mengatur secara umum (*aanvullenrechts*), bahwa PKB mulai berlaku sejak hari penanda-tanganan, kecuali ditentukan lain dalam PKB dimaksud⁵⁸.

Selanjutnya, masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun. Masa berlaku tersebut dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun atas dasar kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan *labor union*.⁵⁹

PERUNDINGAN PKB BERIKUT

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun. Oleh karena itu, setelah berakhirnya jangka waktu tersebut, selanjutnya dilakukan perundingan pembuatan PKB untuk masa 2 (dua) tahun berikutnya.

Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dengan kata lain, tidak boleh dilakukan perundingan (misalnya) 4 -empat- bulan sebelum berakhirnya PKB, akan tetapi dapat dilakukan (misalnya) 2(dua) bulan sebelum jangka waktu berakhirnya atau bahkan saat-saat terakhir sebelum jangka waktu berakhir.

Walau tidak salah jika jauh sebelum berakhirnya jangka waktu berakhirnya PKB, atau sebelum masa perundingan yang ditentukan tiba, masing-masing atau para pihak sudah mempersiapkan beberapa *item* atau klausul yang perlu dilakukan penyempurnaan atau penyesuaian dalam PKB berikutnya. Hal ini dapat dilakukan melalui LKS Bipartit.

Dengan kata lain, hal-hal yang perlu diatur dalam PKB sudah dapat diantisipasi dan telah dilakukan persiapan-persiapan serta bahan-bahan masukan, gagasan-gagasan baru untuk disampaikan sebagai masukan dalam perundingan pada saatnya tiba.

Selama masa perundingan (dalam jangka waktu 3 bulan) sebagaimana dimaksud, tidak / belum tercapai kesepakatan, maka PKB (yang sedang berlaku) tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun⁶⁰.

Terkait dengan perundingan PKB berikutnya, dalam hal PKB (yang sudah berakhir masa berlakunya) akan *diperpanjang* atau *diperbarui* dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1(satu) *labor union* dan *labor union* yang dulu berunding (membuat PKB) tidak lagi memenuhi ketentuan jumlah keanggotaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 120 ayat (1) UU No. 13/2003 seperti tersebut di atas, maka *perpanjangan* atau *pembuatan pembaruan* PKB dilakukan oleh *labor union* yang (saat sekarang) beranggotakan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan tersebut bersama-sama dengan *trade union* yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk *TIM Perunding* secara proporsional⁶¹.

Demikian juga bilamana PKB sudah berakhir masa berlakunya akan *diperpanjang* atau *diperbarui* dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) *labor union* namun tidak satupun *labor union* (yang ada) memenuhi ketentuan keanggotaan seperti tersebut dalam Pasal 120 ayat (1) sebagaimana tersebut di atas, maka *perpanjangan* atau *pembuatan pembaruan* PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3) sebagaimana tersebut di atas, yakni membentuk *Tim Perunding* dari para *serikat* secara proporsional.

⁵⁷ Pasal 124 ayat 1 huruf c. UU No. 13/2003

⁵⁸ ~~Pasal 122 ayat (1)~~ UU No. 13/2003.

⁵⁹ Pasal 123 ayat (1) UU No. 13/2003.

⁶⁰ Ketentuan Pasal (123 ayat (4)) ini tidak tegas menyatakan perpanjangan 1 tahun tersebut, apakah termasuk perpanjangan atau tidak. Seharusnya ini diserahkan kepada para pihak untuk menyepakatinya.

⁶¹ Pasal 130 ayat (2) UU No. 13/2003.

ISI PKB

Sebagaimana disebutkan, bahwa PKB adalah suatu bentuk *perjanjian (agreement)* yang merupakan hasil perundingan antara *serikat* atau beberapa *serikat* dengan pengusaha (*employer*). Apa yang diperjanjikan dalam PKB secara *substansial* materi muatan(isi)-nya sama saja dengan apa yang diatur dalam PP. Hanya saja terdapat perbedaan pada mekanisme pembuatannya.

Dalam praktek, *peraturan perusahaan (PP)* memuat *content* yang jauh lebih rinci, lengkap dan sempurna dari muatan minimum (*minimum content*) yang disebutkan dalam undang-undang tersebut. Mulai dari pembatasan pengertian suatu istilah atau definisi, cakupan keberlakuan suatu klausul peraturan (PP) sampai kepada batasan-batasan hak dan kewajiban masing-masing, dan komprtensi kerja, kualifikasi, produktivitas kerja yang ditargetkan serta *reward and punishment* yang diperoleh dan diberikan. Namun dalam peraturan perundang-undangan, materi muatan *peraturan perusahaan*, ditentukan sekurang-kurangnya memuat⁶² :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat-syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Yang penting, bahwa ketentuan dalam *peraturan perusahaan*, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang –telah– diatur dalam peraturan perundang-undangan apapun⁶³, termasuk dan dalam arti tidak boleh mengatur kurang dari ketentuan maksimal atau lebih dari ketentuan minimal.

Bandingkan dengan PKB, antara lain ditentukan, bahwa materi muatan (ketentuan) dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal terdapat pertentangan, maka ketentuan yang bertentangan tersebut, batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan⁶⁴.

PKB paling sedikit memuat⁶⁵,

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban *trade union* (TU) dan pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
- d. tanda-tangan para pihak (pengurus *union* dengan *manajemen*).

Namun dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Kep-48/Men/IV/2004, diuraikan lebih jelas dan rinci muatan (isi) PKB, yakni sekurang-kurangnya sebagai berikut :

- a. nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan *serikat* pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban *serikat* dan pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
- g. tanda-tangan para pihak.

Dengan demikian pada peraturan Menteri, lebih detail memasukkan data yang berkenaan dengan nama, tempat kedudukan dan alamat serta nomor dan tanggal pencatatan *serikat pekerja*, dan nama dan tempat kedudukan serta alamat pengusaha.

Isi atau muatan sebagaimana tersebut adalah ketentuan pokok yang harus dimuat dan tercantum dalam PKB, terutama hal-hal yang tidak atau belum diatur oleh peraturan perundang-undangan, termasuk jika akan mengatur ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, maka hendaknya ditambahkan pengaturan dan dicamtukan dalam muatan PKB.

⁶² Lihat Pasal 111 ayat (1) UU No. 13/2003 .

⁶³ Pasal 111 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 1320 ayat (1) huruf d KUH Perdata.

⁶⁴ Pasal 124 ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003. Hal ini sudah merupakan azas dalam hukum perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 ayat (4) jo Pasal 1337 KUH Perdata.

⁶⁵ Pasal 124 ayat (1) UU No. 13/2003.

Dalam hal pembuatan perjanjian kerja, perlu diperhatikan bahwa perjanjian kerja (PK, *arbeidsovereenkomst*) yang diperjanjikan antara pekerja dengan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan PKB (*collectieve arbeidsovereenkomst*). Bilamana ketentuan dalam PK bertentangan atau lebih rendah dari pada ketentuan PKB, maka ketentuan dalam PK tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam PKB⁶⁶. Sebaliknya, apabila dalam PK tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam PKB, maka yang berlaku tentunya adalah aturan-aturan dalam PKB⁶⁷.

Walaupun tidak tertutup kemungkinan bahwa isi atau substansi perjanjian kerja lebih detail mengatur dan memuat ketentuan yang lebih baik dari pada isi muatan PKB yang bersifat khusus (dari sudut pandang pekerja tertentu).

Contoh muatan PKB dari beberapa perusahaan, sebagai berikut :

1. Pengertian (Definisi Umum) ⁶⁸;
2. Ketentuan Umum;
3. Penerimaan, Penempatan dan Pengembangan Pekerja;
4. Pengupahan dan Hal-hal Terkait;
5. Kesejahteraan dan Fasilitas Lainnya;
6. Peraturan Disiplin;
7. Keluh Kesah;
8. Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Pengendalian Kerugian (K3 PK), Keamanan, Lingkungan Hidup dan Hal Lainnya.
10. Ketentuan Peralihan dan Penutup.

Contoh lainnya ⁶⁹:

1. Ketentuan Umum;
2. Pengakuan Hak dan Kewajiban Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja;
3. Jajanan, Fasilitas, Dan Dispensasi Untuk Serikat Pekerja;
4. Hubungan Kerja;
5. Ketentuan Kerja, Hari Kerja, Jam Kerja, dan Jam Kerja Lembur;
6. Pembebasan Waktu Kerja
7. Pengupahan;
8. Perawatan dan Pengobatan;
9. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
10. Aturan Disiplin dan Tata Tertib;
11. Penyelesaian Keluh Kesah;
12. Pemutusan Hubungan Kerja;
13. Masa Berlaku Perubahan dan Perpanjangan;
14. Ketentuan Penutup;
15. Pihak-pihak Yang Menanda-tangani.

Di samping itu terdapat pengaturan yang juga bersifat khusus, yakni PKB pada daerah tertentu, misalnya PKB pada daerah KEK (Kawasan Ekonomi Khusus) yang diatur secara khusus isinya, antara lain, bahwa dalam PKB, disepakati (juga) ⁷⁰:

- a. jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain ("outsourcing"); dan
- b. bentuk hubungan kerja yang didasarkan PKWT dan PKWTT.

PERUBAHAN PKB

Sebagaimana disebutkan, bahwa pengusaha dilarang mengganti PKB dengan (menjadi) PP selama di perusahaan yang bersangkutan masih terdapat *trade union* (serikat).

⁶⁶ Pasal 127 UU No. 13/2003. *Statement* ini sebenarnya tidak perlu dicantumkan, karena PK (*arbeidsovereenkomst*) adalah merupakan salah satu bentuk atau wujud dari perjanjian, dan salah satu syarat sahnya persanjian adalah bahwa apa yang diperjanjikan tidak boleh saling bertentangan satu dengan yang lain. Demikian juga *analog* pada azas umum, bahwa ketentuan (perjanjian) yang lebih tinggi (*collective*) mengesampingkan ketentuan (perjanjian) yang lebih rendah yang bersifat *individual* (*lex superior derogate legi imperior*).

⁶⁷ Pasal 128 UU No. 13/2003

⁶⁸ PKB PT Newmont Nusa Tenggara dan PUK SPKEP Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Newmont Nusa Tenggara, 01 Januari 2009 s/d 31 Desember 2010.

⁶⁹ PKB antara PT Indonesia Epon Industry dengan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Indonesia Epon Industry 2006 – 2008.

⁷⁰ Pasal 47 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang KEK.

Kecuali di perusahaan yang bersangkutan tidak ada lagi *labor union* dan kemudian PKB diganti dengan PP, maka ketentuan yang ada dalam PP tidak boleh (mengatur) lebih rendah dari ketentuan dalam PKB⁷¹.

Bahkan di daerah KEK (*kawasan ekonomi khusus*) diatur bahwa bilamana di suatu perusahaan telah terbentuk serikat pekerja (*labor union*), harus dibuat PKB. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 47 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang KEK, disebutkan bahwa pada perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh dibuat *perjanjina kerja bersama* (PKB) antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha⁷².

Namun dalam hal terjadi pembubaran *Trade Union* atau pengalihan kepemilikan perusahaan (akuisisi, *takeover*), maka PKB tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam PKB tersebut⁷³.

Dalam masa perjalanan berlakunya PKB, apabila kedua belah pihak (*union* dan *management*) sepakat untuk melakukan perubahan mengenai isi atau materi PKB, maka perubahan tersebut merupakan (satu kesatuan dan) bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku⁷⁴.

PENANDA-TANGANAN PKB

Salah satu muatan PKB, adalah penanda-tanganan para pihak, yakni Direksi / Pengurus (*Board of Director* atau *Board of Management*) sebagai *legal mandatroy* dari pengusaha/perusahaan dan Pengurus Serikat (*Board of Manageent*) yang bertindak untuk dan atas nama serta sebagai *legal mandatory* serikat pekerja/serikat buruh. Apabila PKB akan ditanda-tangani oleh pihak yang mewakili pihak yang berwenang (selaku kuasa), maka harus disertai dengan surat kuasa khusus yang dilampirkan (dilekatkan) pada PKB dimaksud⁷⁵.

WANPRESTASI

Wanprestasi adalah tidak dipenuhinya janji (prestasi) baik karena disengaja maupun tidak disengaja. Wanprestasi dapat berupa⁷⁶:

- sama sekali tidak dipenuhi prestasi;
- prestasi yang dilakukan tidak sempurna;
- terlambat memenuhi prestasi; atau
- melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan.

Prestasi adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak dalam suatu kontrak. Prestasi tersebut dapat berwujud benda, tenaga / keahlian atau tidak berbuat sesuatu. Dalam literatur hukum, prestasi dibagi dalam tiga macam yaitu:

- menyerahkan sesuatu;
- berbuat sesuatu; atau
- tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 BW)

Dalam kaitan dengan PKB, pekerja / buruh (*employee*) dan serikat pekerja/serikat buruh (*trade union*) wajib memenuhi prestasi yang diperjanjikan dalam PKB dimaksud, yakni melaksanakan kesepakatan (ketentuan yang ada) dalam PKB⁷⁷. Sesuai dengan azas kebebasan berkontrak *beginzel der contract vrijheid* dan azas kepatuhan pada perjanjian yang dibuat *pacta sunt servanda*, bahwa apa yang telah diperjanjikan oleh para pihak –sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian– merupakan undang-undang (mengikat) bagi para pihak yang membuatnya. Artinya, tanpa diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan-pun, setiap orang atau pihak, wajib mematuhi (memenuhi prestasi) dari apa yang telah diperjanjikan dengan orang/pihak lainnya sekedar dipatuhinya syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut dan telah dilakukan dengan itikad baik (*goede trouw*)⁷⁸. Apabila salah satu pihak (melakukan) wanprestasi maka pihak lainnya yang dirugikan dapat menuntut pemenuhan atas klausul perjanjian tersebut.

⁷¹ Pasal 129 UU No. 13/2003. *Statement* ini sebetulnya adalah wilayah bebas. Sepanjang tidak ada *social security* yang dilanggar dan para pihak sepakat untuk mengatur lebih rendah (sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan), maka sah-sah saja jika disepakati (melalui wakil-wakil pekerja yang representatif).

⁷² Pasal 47 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang KEK.

⁷³ Pasal 131 ayat (1) UU No. 13/2003.

⁷⁴ Pasal 125 UU No. 13/2003

⁷⁵ Pasal 21 huruf g jo Pasal 22 Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004.

⁷⁶ Pasal 1233 BW, Dr. Ahmadi Miru, SH, MS, Hukum Kontrak, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007 Hal 74

PENDAFTARAN PKB

PKB yang –telah- ditanda-tangani oleh para pihak (serikat pekerja dan *management*) harus didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan⁷⁹. Pendaftaran PKB tersebut tidak ada konsekuensi hukumnya, pendaftaran tersebut hanya dimaksudkan sebagai :

- a. alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan; atau
- b. rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan –dalam- pelaksanaan PKB.⁸⁰

Untuk mengajukan pendaftaran PKB harus melampirkan naskah PKB dimaksud dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditanda-tangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam pelaksanaan pendaftaran PKB, dilakukan oleh⁸¹:

- a) Kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten / Kota;
- b) Kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten / Kota dalam 1 (satu) Propinsi;
- c) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Propinsi.

Pengajuan pendaftaran PKB dilengkapi dengan keterangan yang memuat⁸²:

- a. nama dan alamat perusahaan;
- b. nama pimpinan perusahaan;
- c. wilayah operasi perusahaan;
- d. status permodalan perusahaan;
- e. jenis atau bidang usaha;
- f. jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
- g. status hubungan kerja;
- h. upah tertinggi dan terendah;
- i. nama dan alamat serikat pekerja / serikat buruh;
- j. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
- k. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- l. masa berlakunya PKB; dan
- m. pendaftaran PKB untuk yang ke berapa (dalam hal perpanjangan atau pembaruan).

Dalam pelaksanaan pendaftaran PKB, pejabat yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan, harus meneliti kelengkapan *persyaratan formal* dan *materi naskah PKB* yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah dilakukan penelitian, selanjutnya pejabat yang bersangkutan menerbitkan surat *Keputusan Pendaftaran PKB* dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran.

Dalam hal persyaratan formal sebagaimana dimaksud tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi ketenagakerjaan dimaksud memberi catatan pada surat *Keputusan Pendaftaran PKB* yang memuat –keterangan- pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁸³

⁷⁷ Pasal 126 UU No. 13/2003 jo Pasal 28 ayat (1) Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004.

⁷⁸ vide Pasal 1338 dan Pasal 1320 jo Pasal 1233 Burgerlijke Wetboek.

⁷⁹ Pasal 132 ayat (2) UU No. 13/2003.

⁸⁰ Seharusnya pendaftaran PKB merubah status alat bukti dari bukti biasa menjadi alat bukti yang sempurna

⁸¹ Pasal 27 ayat (1) Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004 jo Kepmenakertrans. No. Kep-08/Men/III/2006.

⁸² Pasal 27 ayat (2) Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004.

⁸³ Pasal 27 ayat (3) s/d ayat (6) Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004 jo Kepmenakertrans. No. Kep-08/Men/III/2006.

SOSIALISASI PKB

Pengusaha, *union*, dan (para) pekerja / buruh di perusahaan yang bersangkutan, wajib melaksanakan (mematuhi) ketentuan yang ada dalam PKB. Namun untuk melaksanakan atau mematuhi ketentuan dalam PKB, setiap pekerja/buruh perlu memiliki dan senantiasa membaca isi kesepakatan PKB. Agar para pekerja/buruh dapat konsisten terhadap ketentuan dalam PKB, maka pengusaha dan (pengurus) *union* wajib melakukan sosialisasi (menyebarkan / memberitahukan) mengenai isi PKB, termasuk perubahan(-perubahan)nya kepada seluruh pekerja/buruh⁸⁴.

Dalam rangka pelaksanaan sosialisasi tersebut, pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh semua atas biaya perusahaan⁸⁵. Sanksi bilamana pengusaha tidak mencetak dan tidak membagikan naskah PKB yang telah berlaku, diancam dengan sanksi administratif, yang berjenjang sebagai berikut⁸⁶:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian, atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan izin.

Mekanisme dan pengenaan jenis sanksi tersebut, selanjutnya akan diatur oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Walaupun hingga saat ini, pengaturan dimaksud belum terbit.

HARMONISASI PK DAN PKB

Perjanjian kerja (PK) yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh (substansinya) tidak boleh bertentangan dengan (materi) PKB.

Apabila keduanya bertentangan, maka ketentuan (substansi) dalam PK batal demi hukum (*van rechtswege*) dan yang berlaku adalah ketentuan dalam PKB⁸⁷. Sebaliknya, apabila ketentuan dalam PK lebih baik, maka berlaku azas hukum *lex specialis derogate legi generali*. Selanjutnya, apabila isi muatan PK tidak memuat (secara rinci) aturan-aturan yang diatur dalam PKB, maka yang berlaku –tentunya– adalah ketentuan yang diatur dalam PKB tersebut⁸⁸.

STATUS PKB DENGAN CORPORATE ACTION

Sebagaimana disebutkan, bahwa pengusaha dilarang mengganti PKB dengan PP selama di perusahaan yang bersangkutan masih terdapat *trade union* (serikat). Kecuali di perusahaan yang bersangkutan tidak ada lagi *trade union* dan kemudian PKB diganti dengan PP, maka ketentuan yang ada dalam PP tidak boleh (mengatur) kurang atau lebih rendah dari ketentuan dalam PKB⁸⁹.

Namun dalam hal terjadi pembubaran *Labor Union* atau *pengalihan kepemilikan perusahaan*, maka PKB tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam PKB tersebut⁹⁰. Pengertian *pengalihan kepemilikan perusahaan*, tidak dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan. Demikian juga tidak ada penjelasan kenapa dengan terjadinya *pengalihan kepemilikan perusahaan* harus mengatur masa berlakunya PKB sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang ditentukan.

Yang dimaksud *pengalihan kepemilikan perusahaan* dalam *corporate law* (seperti pada Undang-Undang mengenai Perseroan Terbatas) adalah pengambil alihan atau akuisisi (*take over*).

⁸⁴ Pasal 126 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 28 Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004.

⁸⁵ Pasal 126 ayat (3) UU No. 13/2003 jo Pasal 28 ayat (2) Kepmenakertrans. No. Kep-48/Men/IV/2004.

⁸⁶ Pasal 190 ayat (2) UU No. 13/2003.

⁸⁷ Pasal 127 UU No. 13/2003. Hal ini juga berkaitan dengan syarat sahnya *perjanjian kerja* dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13/2003, khususnya syarat keempat, yakni *causa* dibuatnya perjanjian kerja.

⁸⁸ Pasal 128 UU No. 13/2003.

⁸⁹ Pasal 129 UU No. 13/2003.

⁹⁰ Pasal 131 ayat (1) UU No. 13/2003.

Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas, pengambil-alihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh *badan hukum (legal entity)* atau orang perorangan (*personal entity*) untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut⁹¹.

Demikian juga beberapa ahli, mengemukakan, bahwa *acquisition* atau *take over* adalah pengambil alihan suatu kepentingan pengendalian perusahaan oleh suatu perusahaan - pihak- lain (*one compny taking over controlling interest in another company*, Friedman, Jack P., 1987: 10)⁹².

Dalam kaitan dengan *hukum perburuhan*, yang dimaksud dengan *take over* mempunyai pengertian dan cakupan yang lebih luas dari pengertian dalam *corporate law* tersebut. Korelasi *take over* dalam kaitan dengan pekerja adalah, bahwa *take over* tersebut harus ditindak-lanjuti melakukan restrukturisasi yang mengakibatkan -antara lain- terjadinya efisiensi atau *down sizing*.

Kemudian, dalam hal terjadinya penggabungan perusahaan (*merger*)⁹³, dan masing-masing perusahaan mempunyai PKB, maka PKB yang berlaku adalah PKB yang lebih menguntungkan pekerja/buruh⁹⁴. Dalam konteks ini yang dimaksud PKB adalah PKB secara utuh dan tidak parsial atau substansial. Artinya kalau susbtasi PKB *surviving company* sebagian lebih baik dan demikian juga substansi *mergering company* ada juga yang lebih baik, maka harus dipilih salah satu yang sebagian besar lebih baik.

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai PKB dengan perusahaan yang belum mempunyai PKB, maka PKB tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*mergering company*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu PKB⁹⁵. Bagaimana kalau yang memiliki PKB adalah *mergering company* dan PP di *surviving company* secara keseluruhan ternyata lebih baik, apakah tetap menggunakan PKB ?. Hal ini tidak diatur oleh UU. Oleh karenanya seyogyanya tetap menggunakan PP yang lebih baik tersebut.

PENGAWASAN DAN SANKSI PIDANA

Untuk mewujudkan penerapan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/bruah dan pengusaha secara konsisten, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan (oleh *labor inspector*) dan penegakan hukum (*law enforce*) terhadap semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan⁹⁶. Dalam rangka itulah, undang-undang memberikan sanksi baik pidana ataupun sanksi administratif kepada siapapun yang melanggar ketentuan tersebut⁹⁷. Misalnya sanksi pidana denda (karena *tindak pidana pelanggaran*) khususnya untuk peraturan perusahaan (PP), dikenakan sanks pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,- dan paling banyak Rp 50.000.000,- terhadap

- pelanggaran atas kewajiban membuat PP;
- pelanggaran untuk memperbarui PP setiap 2 (dua) tahun sekali; dan
- pelanggaran mengenai kewajiban menginformasikan, memberikan naskah dan menjelaskan naskah peraturan perusahaan atau perubahan-perubahannya kepada pekerja/buruh.

⁹¹ Pasal 1 angka 11 UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁹² Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M., Hukum Tentang Akuisisi, Take Iver Dan LBO, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 3

⁹³ Ada 2 macam bentuk penggabungan, yakni *merger* dan *konsolidasi*. *Merger*, adalah apabila beberapa perusahaan bergabung akan tetapi salah satu diantaranya tetap *survive* sedangkan yang lainnya bergabung (*merg*) tanpa likuidasi (Pasal 1 angka 9 jo Pasal 122 ayat (2) UU No. 40 Tahun 2007); Sedangkan *konsolidasi* adalah penggabungan (peleburan) beberapa perusahaan dalam suatu perusahaan baru dengan melikuidasi perusahaan yang *merg* (Pasal 1 angka 10 jo Pasal 124 UU No. 40 Tahun 2007)

⁹⁴ Pasal 131 ayat (2) UU No. 13/2003.

⁹⁵ Pasal 131 ayat (3) UU No. 13/2003.

⁹⁶ Pasal 134 UU No. 13/2003

⁹⁷ Pasal 183 s/d 190 UU No. 13/2003

Demikian juga, apabila pengusaha tidak mencetak dan tidak membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh (atas biaya perusahaan), dikenakan sanksi administratif berjenjang berdasarkan tingkat (kualitas) kesalahannya, mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, *pengehentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi*, atau *pencabutan izin*. Ketentuan mengenai pengenaan sanksi tersebut diamanatkan untuk ditur lebih lanjut kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Namun hingga saat ini Peraturan dimaksud belum terbit⁹⁸.

Walaupun demikian, dalam mewujudkan hubungan industrial, pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan tanggung-jawab bersama pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah⁹⁹.

PENUTUP

Materi perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah diuraikan di atas merupakan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat mendasar dan ketentuan minimum yang harus dipatuhi. Berkenaan dengan itu, mungkin yang menjadi permasalahan, bagaimana kalau peraturan perundang-undangan tidak mengatur atau belum ada ketentuannya dalam undang-undang atau peraturan pelaksanaannya?

Sebagaimana difahami, bahwa sarana-sarana hubungan industrial yang terkait dengan PK, PP atau PKB adalah merupakan perjanjian yang dibuat dalam hubungan hukum antara satu pihak (seseorang) dengan pihak (orang) lain. Artinya perjanjian-perjanjian tersebut (PK, PP / PKB) pada dasarnya adalah *domein* hukum perdata (*privaatrecht*). Oleh karena itu, klausul-klausul yang diatur dan diperjanjikan oleh para pihak (dalam suatu perjanjian, termasuk PK, PP / PKB) hakekatnya merupakan "wilayah" hukum dari para pihak.

Disitu ada *freedom of contract, beginzel der contract vrijheid*. Hanya saja kebebasan berkontrak tersebut, harus memenuhi syarat-syarat sahnya kontrak, terutama, bahwa kontrak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, tidak boleh melanggar kesusilaan dan tidak boleh mengganggu ketertiban umum.

Dengan demikian, dalam kaitan dengan pembuatan PK, PP atau PKB, kalau peraturan perundang-undangan tidak mengaturnya, maka para pihak boleh memperjanjikan (: mengaturnya sendiri) atas dasar kesepakatan. Artinya, tidak perlu harus selalu terikat pada ketentuan dan muatan peraturan perundang-undangan. Badingkan di negara-negara *Common Law* (*Anglo Saxon*) peraturan perundang-undangan hanya berisi dan mengatur hal-hal yang pokok-pokok saja. Selebihnya diperjanjikan dan diatur oleh para pihak dalam *contract*-nya.

Sebaliknya di negara-negara penganut *Civil Law*, Eropah Continental (*Roman Law*) justru (demi kepastian hukum) sebanyak-banyaknya detail diatur oleh undang-undang. Akibatnya mempersempit *domein* hukum para pihak. Namun demikian tidak menutup kemungkinan para pihak mengatur (memperjanjikan) hal-hal yang belum *tersentuh* oleh aturan hukum.

Seluruh tindakan dan perbuatan hukum manusia (yang sudah cakap) tidak harus dijejali dengan ketentuan undang-undang. Ada hak-hak seseorang warga negara untuk bebas mengaturnya secara bersama-sama. Undang-undang hanya memberikan aturan berupa perlindungan kepada salah satu pihak yang memang dirasa perlu untuk itu. Terutama hak-hak yang sifatnya mendasar atau menyangkut harkat dan martabat serta hak azasi manusia. Namun demikian, adakalanya hukum mengatur sebagai hukum pelengkap (*aanvullenrechts*). Artinya, undang-undang menjadi rujukan manakala para pihak tidak memperjanjikannya.

Jakarta, 10 Juni 2010
Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.

⁹⁸ Pasal 190 UU No. 13/2003

⁹⁹ Pasal 135 UU No. 13/2003