

"Aspek Hukum Mengikatnya PKB Bagi Para Pihak Guna Mendukung Terwujudnya Produktivitas Kerja Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja"¹

Oleh : Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.²

PENDAHULUAN

Pada dasarnya di setiap usaha atau perusahaan (*entrepreneur*) yang mempekerjakan pekerja/buruh, harus membuat suatu lembaga yang mengatur syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban termasuk pengaturan mengenai *reward and punishment* masing-masing pihak secara bertimbang-balik, disamping harus ada *perjanjian kerja (arbeidsovereenkomst)* sebagai *basic* hubungan kerja (*arbeiders-verhouding* ³). Dengan perkataan lain, pengaturan hubungan hukum antara pekerja/buruh (*employee*) dengan pengusaha (*employer*) selain dituangkan dalam perjanjian kerja juga dituangkan secara detail dalam *peraturan perusahaan* atau *perjanjian kerja bersama* (PKB, *collective labour agreement*, CLA atau *collective arbeidsovereenkomst*, CAO).

Undang-undang mewajibkan pembuatan peraturan perusahaan / PP (*reglement*) hanya bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang⁴.

Tapi sebaliknya, bagi yang mempekerjakan pekerja kurang dari 10 orang tidak ada kewajiban tersebut, walaupun tentu akan lebih baik jika dibuat PP. Namun kewajiban pembuatan PP tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki PKB, karena PKB dianggap lebih baik dan lebih menjamin adanya rasa keadilan bagi semua secara seimbang. Di samping itu pembuatan PKB dilakukan atas dasar perundingan, *negitation* dan *bargaining* para pihak.

PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh (*trade union*) dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.⁵

¹ Makalah disampaikan pada Pelatihan Teknis Tata Cara Penyusunan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama oleh Manggala Education Training Center, di Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat tanggal 18 Nopember 2009.

² Kepala Seksi Penyusunan Perundang-Undangan Badan Hubungan Industrial dan Jamsostek, Biro Hukum Depnakertrans, Jakarta dan dosen Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan pada Sekolah Tinggi Hukum Militer Jakarta.

³ hubungan kerja atau *arbeiders-verhouding* sering juga disebut *dientsbetrekking* atau *dientsverhouding*.

⁴ Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (vide Pasal 108 kalimat kedua). Pengesahan Peraturan Perusahaan dimaksud selanjutnya didelegasikan kepada kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di propinsi atau Dirjen PHI masing-masing sesuai dengan kewenangannya berdasarkan luasan wilayah kerja / operasi perusahaan (vide Pasal 7 Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB sebagaimana telah diubah dengan Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006).

⁵ *Statement* bahwa PKB dibuat (bersama) oleh –antara– serikat pekerja/serikat buruh (SPTP) atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh (yang telah tercatat, *registered*) dengan pengusaha (*employer*) tercantum dalam Pasal 1 angka 21 dan ditergaskan (kembali) dalam Pasal 116 ayat(1) UU No. 13/2003. *Statemnt* tersebut kontradiksi dengan ketentuan Pasal 118 UU No. 13/2003 yang menyatakan bahwa dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan –dimaksud–.

Serikat (*union*) tersebut dipersyaratkan harus telah tercatat pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Apa dan bagaimana aspek hukum mengikatnya PKB serta bagaimana peranan organisasi pekerja (*trade union*) serta bagaimana teknis-teknis bernegosiasi dalam perundingan PKB, ini yang akan dibahas dalam makalah ini. Demikian juga akan disinggung sedikit mengenai peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

PENGERTIAN DAN ISTILAH

Perjanjian Kerja Bersama (PKB atau CLA) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara *serikat pekerja/serikat buruh* atau beberapa *serikat pekerja/serikat buruh* dengan *pengusaha* atau beberapa *pengusaha (group)* atau *perkumpulan pengusaha* (organisasi pengusaha) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Definisi tersebut kurang sejalan dengan ketentuan Pasal 118 UU No. 13 Tahun 2003, khususnya yang berkenaan dengan *statement* pembuatan PKB yang dilakukan dengan beberapa pengusaha. Sementara dalam Pasal 118 menyatakan, bahwa dalam (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Artinya, pembuatan PKB hanya dilakukan antara 1 (satu) atau beberapa organisasi pekerja (*union*) dengan – satu pengusaha – yang bersangkutan. *Statement* tersebut mungkin meng-*adopt* dari definisi perjanjian perburuhan (KKB) dari Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 1954 yang telah dicabut UU No. 13 Tahun 2003, yang mengenal adanya *collective labor agreement* secara bersama-sama (*group*).

ASPEK HUKUM MENGIKATNYA PKB

PKB adalah merupakan salah satu bentuk *perjanjian* yang ada dalam masyarakat. Artinya, dilihat dari sudut pandang hukum, PKB adalah merupakan salah satu bentuk perjanjian yang –sepanjang tidak diatur dan ditentukan lain secara tersendiri dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan– tunduk pada ketentuan-ketentuan dan persyaratan hukum perdata yang diatur dalam *Burgerlijke Wetboek*, BW (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.

Oleh karena PKB adalah salah satu bentuk dari perjanjian, maka azas umum dari suatu perjanjian, adalah *freedom of contract* (*beginzel dercontract vrijheid*) atau azas kebebasan berkontrak. Artinya, para pihak bebas memperjanjikan apa saja dan dengan siapa saja sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian. Dengan kata lain, kebebasan berkontrak tersebut tidak dapat dilakukan sesuka hati dan sekehendaknya –*absolut* tanpa batas– dan sekehendaknya para pihak, akan tetapi harus mematuhi ketentuan dan syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Statuta Law

1. Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), khususnya Pasal 1338 dan Pasal 1320 BW dan pasal-pasal yang terkait dengan pasal tersebut;
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 116 s/d Pasal 135.
3. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Pasal 25 ayat (1) huruf a dan c;

4. Kepmenakertrans. Nomor Kep-48/Men/IV/2004 jo Kepmenakertrans. Nomor Kep-08/Men/III/2006 tentang Perubahan Kepmenakertrans. Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan PP Serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB.

Syarat Sahnya Perjanjian

Karena PKB adalah merupakan salah satu bentuk perjanjian, maka berlaku ketentuan syarat – umum – sah nya suatu perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata (BW) Bab Kedua tentang *Perikatan-Perikatan Yang Dilahirkan Dari Kontrak Atau Persetujuan*, antara lain Pasal 1320 KUH Perdata, adalah :

1. Adanya *kesepakatan* para pihak;
2. Para pihak yang melakukan perjanjian (telah) *cakap* dalam melakukan perbuatan hukum, baik karena usia dan tidak dibawah kuratele (*bekwaam*) atau karena berwenang (*bevoegdijk*);
3. Ada *objek* (real) yang diperjanjikan; dan
4. Adanya suatu sebab (*causa*) yang halal.

Disamping adanya syarat-syarat umum sah nya suatu perjanjian, ada syarat-syarat khusus yang juga menentukan sah tidaknya suatu kontrak, yakni (antara lain):

- 1) Harus dibuat tertulis (*vormvrij*);
- 2) Dibuat dengan akta notariil (akta Perseroan Terbatas);
- 3) Dibuat oleh Pejabat tertentu yang ditentukan oleh undang-undang (Akta PPAT);
- 4) Harus ada izin dari yang berwenang (*joint-venture contract*);

Syarat pertama untuk sah nya suatu perjanjian, adalah adanya *kata sepakat*. **Kesepakatan** artinya “konsensus”, setuju atau seia-sekata mengenai hal yang (pokok) diperjanjikan. Jadi sepakat dalam arti tercapai suatu persesuaian kehendak. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki pihak lainnya. Dengan demikian mereka (para pihak) menghendaki hal yang sama secara bertimbal balik⁶.

Suatu kesepakatan kehendak atas suatu *kontrak* dimulai dari adanya penawaran (*offer*) oleh salah satu pihak kemudian diikuti oleh penerimaan penawaran (*acceptance*) dari pihak lainnya. Sehingga akhirnya terjadi kontrak⁷. Dalam kesepakatan tersebut, tidak boleh ada kekhilafan (*bedrog*), pemaksaan (*dwang*) dan penipuan (*dwaling*)⁸.

- **Kekhilafan** (*bedrog*) adalah –khusus- mengenai *hakekat barang* yang menjadi objek perjanjian⁹, misalnya suatu barang yang memang hampir sama (mirip) seperti “*avansa*” dengan “*senia*”.

- **Paksaan** (*dwang*) terjadi bilamana suatu perbuatan dilakukan sedemikian rupa sehingga menakutkan bagi –pihak lawan- yang berpikiran sehat, dan ketakutan tersebut mengancam dirinya atau –harta- kekayaannya dengan suatu kerugian yang terang dan nyata. Walaupun ancaman dimaksud harus dipertimbangkan dari (aspek) *usia*, *jenis kelamin* dan *kedudukan orang* yang bersangkutan.

⁶ Prof. Subekti, S.H., *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1996, hal. 17.

⁷ Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, *Hukum Kontrak*, Penerbit Sitr Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal. 35

⁸ Pasal 1321 jo Pasal 1322, Pasal 1323 dan 1328 BW.

⁹ Pasal 1322 BW

Dengan memenuhi syarat tersebut, maka paksaan yang dilakukan terhadap orang (pihak) yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk pembatalan – suatu- perjanjian tersebut. Demikian juga apabila paksaan tersebut dilakukan oleh orang (pihak) lain yang tidak mempunyai kepentingan dalam perjanjian dimaksud (seperti *bodyguard* atau *debtcollector*). Selain itu, paksaan tidak hanya terhadap pihak-pihak dalam suatu perjanjian, akan tetapi paksaan dimaksud termasuk juga paksaan terhadap suami/isteri, anak, sanak-keluarga (kerabatnya) dalam garis lurus ke atas maupun ke bawah. Namun ketakutan atas dasar rasa hormat (terhadap ayah/ibu dan sanak keluarga dalam garis lurus ke atas) yang tidak disertai kekerasan tidak cukup untuk upaya pembatalan perjanjian.

Namun demikian, pembatalan suatu perjanjian berdasarkan –adanya- paksaan tidak lagi dapat diupayakan (dituntut) apabila kesepakatan terjadi setelah paksaan berhenti, baik dinyatakan dengan tegas, maupun secara diam-diam, atau apabila dialampauinya suatu waktu (daluwarsa) yang ditentukan oleh undang-undang¹⁰.

- **Penipuan** dapat (*dwaling*) –sebagai upaya- membatalkan perjanjian apabila – ada– tipu muslihat dari salah satu pihak yang sedemikian rupa sehingga terang dan nyata bahwa pihak lainnya tidak akan melakukan perjanjian jika tanpa menipu. Penipuan itu harus dapat dibuktikan, tidak dapat dipersangkakan. Artinya kalau sudah diketahui–diungkap- lebih dahulu apa yang ditipukan itu, maka bukan penipuan¹¹.

- **Kecapakan** merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian. Setiap “orang” (baik *natuurlijkepersoon* atau *rechtspersoon*) cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh peraturan perundang-undangan dinyatakan (sebaliknya) tidak cakap¹².

Dalam undang-undang (BW), yang dinyatakan *tidak cakap (bekwaam)* untuk membuat perjanjian, adalah¹³:

- a) “orang” yang belum dewasa, yakni mereka yang belum mencapai umur genap 21 (duapuluh satu) tahun dan tidak telah *kawin* (:menikah);
- b) mereka yang ditaruh dibawah pengampuan (*kuratele*), dalam hal ini termasuk suatu “perusahaan” yang dipailitkan;
- c) orang-orang perempuan¹⁴ dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang telah membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Demikian juga dinyatakan tidak cakap apabila seseorang *tidak berwenang (bevoegdijke)* atau tidak mempunyai kewenangan yang sah. Kewenangan bisa karena jabatannya (*ex officio*), bisa karena pelimpahan atau kuasa (*mandatory*). Pemberian kewenangan menurut hukum disebut *legal representative (wettelijke vertegenwoordig)*¹⁵ baik kewenangan karena undang-undang, maupun karena diperjanjikan, baik diperjanjikan dalam – pengaturan- anggaran dasar maupun disepakati untuk diatur terpisah dan tersendiri.

¹⁰ Pasal 1323 s/d Pasal 1327 BW

¹¹ Pasal 1328 BW.

¹² Pasal 1329 BW.

¹³ Pasal 1330 jo Pasal 330 BW

- **Objek perjanjian** harus ada dalam suatu perjanjian dan *-at list-* dapat ditentukan jenisnya. Tidak menjadi persoalan bahwa jumlah barang (objeknya) tidak tentu, asal saja nantinya dapat ditentukan atau dihitung. Artinya, barang (objek) yang akan ada dikemudian hari dapat menjadi pokok perjanjian (sepanjang nantinya dapat ditentukan atau dihitung). Akan tetapi tidak diperkenankan untuk melepaskan suatu warisan yang belum terbuka untuk diperjanjikan terkait dengan warisan tersebut sekalipun dengan disepakatinya orang yang nantinya akan meninggalkan warisan (*pewaris*).
- **Causa yang halal**, bahwa suatu perjanjian tanpa sebab (*causa*) atau dibuat dengan suatu sebab yang *palsu atau terlarang* dianggap tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Demikian juga suatu sebab adalah terlarang untuk diperjanjikan apabila tidak diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan, atau melanggar *kesusilaan baik (a susila)* atau mengganggu ketertiban umum.

KONSEKWENSI HUKUM

Bagaimana konsekwensi hukum jika syarat sahnya perjanjian tidak terpenuhi dalam kontrak ?

Yang merupakan konsekwensi hukum tidak dipenuhinya salah satu atau lebih dari syarat sahnya kontrak, bervariasi menurut syarat mana yang dilanggar. Konsekwensi hukum tersebut (antara lain) adalah sebagai berikut¹⁶.

1. **dapat dibatalkan** (*vernietigbaar, voidable*) dalam hal tidak terpenuhi syarat subjektif, yaitu kesepakatan (para pihak) dan/atau kecakapan berbuat (melakukan perbuatan hukum, *bekwaam* atau *bevoegdijk*).
2. **batal demi hukum** (*nietig, null and void*) dalam hal dilanggarnya syarat-syarat *syarat objektif*, yakni adanya objek perjanjian *perihal tertentu* dan/atau *causa yang legal* (halal);
3. **Unenforceable** (kontrak tidak dapat dilaksanakan), yakni kontrak yang tidak begitu saja batal (*unvoidable*) akan tetapi tidak dapat dilaksanakan, walaupun masih mempunyai status hukum tertentu. Misalnya kontrak yang masih diperjanjikan secara lisan dan dipersyaratkan untuk dibuat kemudian secara tertulis, maka pada saat perjanjian tersebut belum dituangkan dalam bentuk tertulis, maka tidak *aplicable*.
Contoh lain, **MoU** yang mempersyaratkan untuk dibuat *perjanjian* lebih detail, sehingga pada bilamana *perjanjian* belum dibuat, maka tidak dapat dilaksanakan.
Atau suatu kesepakatan PKB yang dipersyaratkan untuk dibuat ketentuan lebih lanjut dengan Keputusan Direksi, maka pada saat ketentuan pelaksanaan dari Direksi belum ada, maka tidak *operasional*.

¹⁴ Ketidcakapan Perempuan dalam BW tersebut telah dinyatakan tidak berlaku dengan SEMA Nomor 3 Tahun 1963.

¹⁵ M. Yahya Harahap, S.H., Hukum Acara Perdata, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 8.

¹⁶ Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, op.cit. hal. 35

Jadi kontrak tersebut harus dikonversi menjadi bentuk yang diminta (dijaminatkan).

4. **Pengenaan sanksi Administratif**, yakni suatu kontrak yang dapat dikenakan sanksi administratif kepada pihak lainnya bilamana (misalnya) suatu kontrak memerlukan izin atau pelaporan tertentu yang dipersyaratkan.

SUMBER HUKUM PERJANJIAN (PKB)

Secara umum, yang menjadi pihak dalam suatu *hubungan hukum* melalui perjanjian adalah *subjek hukum*, yaitu pelaku yang mempunyai hak dan kewajiban. Dengan kata lain, subjek hukum adalah siapa yang dapat mempunyai hak dan cakap untuk bertindak di dalam hukum¹⁷. Subjek hukum itu adalah *orang (personen, person)*, yang terdiri dari *orang perorangan (natuurlijkepersoon, natural person)* dan *badan hukum (rechtspersoon, artificial person)*.

Dalam kaitan dengan PKB, yang menjadi pihak dalam pembuatan PKB, adalah pengusaha mewakili perusahaan dengan pengurus *serikat (union)* mewakili –para–pekerja. **Perusahaan** yang dijalankan dan dipersonifikasikan oleh Direksi / Pimpinan (*Board of Director*) “versus” seluruh (anggota) **pekerja / buruh** yang representasikan dan dipersonifikasikan oleh Pengurus Serikat (*Board of Management*). Masing-masing yang mewakili institusinya (*pengusaha dan serikat pekerja*) yang harus dapat dibuktikan existensinya dan formal *legal mandatory* sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau anggaran dasarnya.

Siapa yang dapat bertindak untuk dan atas nama Direksi atau Pimpinan perusahaan ?, Hal ini sangat tergantung dari *jenis dan bentuk hukum* usaha atau perusahaanya.

- Managing Partners;
- Ketua Pengurus;
- Direktur/Direksi (*Board of Management*).

Dalam praktek, pada umumnya, bentuk hukum dari suatu usaha atau perusahaan yang –telah– ada Serikat Pekerja (*trade union*), adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), walaupun tidak harus selalu demikian. Sehubungan dengan itu, dalam Perseroan Terbatas, sebagai pihak yang berwenang dan mempunyai *legal representative* bertindak untuk dan atas nama perusahaan, dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut :

- Dalam hal suatu perusahaan berbentuk *Perseroan Terbatas (PT)*, maka berdasarkan Pasal 98 jo Pasal 95 dan Pasal 97 UU No. 40 Tahun 2007, bahwa yang menjalankan dan bertanggung-jawab atas pengurusan perseroan terbatas serta mewakili perseroan terbatas, baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah Direksi.
- Apabila Direksi terdiri dari beberapa anggota Direksi, maka berdasarkan Pasal 98 ayat (2), yang berwenang mewakili *perseroan terbatas*, –pada prinsipnya – dilakukan- secara kolegal- yang berwenang adalah setiap anggota Direksi sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya, kecuali –telah– ditentukan lain dalam Anggaran Dasar yang menetapkan *Direktur Utama* untuk bertindak secara umum.

¹⁷ Prof.Drs.C.S.T. Kansil, S.H., Christine S.T. Kansil, S.H., M.H., Modul Hukum Perdata Pradnya Paramita, Jakarta, 2000, hal 84.

- Jika Direktur Utama tidak ada, atau telah terjadi *distribution of power* ataukah Direktur Utama telah melimpahkan kepada para anggota Direksi lainnya yang sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya, maka anggota Direksi yang diberi pelimpahan kewenangan itulah yang berwenang mewakilinya (*bevoegdijk*).
- Terkait dengan penyusunan dan pembuatan PKB, dalam prakteknya, dalam Anggaran Rumah Tangga suatu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas, biasanya telah ada *job discription* yang merupakan *aturan main* (*rule of the game*) yang memuat (misalnya) pelimpahan kewenangan mengenai segala hal yang berkaitan dan berhubungan dengan personalia dilimpahkan dan diberikan kewenangan kepada *Personnal Maneger* atau *Maneger of Human Resource Departemen* atau kepada suatu Tim (tim perunding) yang dibentuk khusus untuk itu.

Sebaliknya, siapa yang berwenang mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan *management* (*pengusaha*), sangat tergantung dari pengaturan dalam *Anggaran Dasar serikat pekerja / serikat buruh* yang bersangkutan. Walaupun pada umumnya ditentukan (dalam Anggaran Dasar), bahwa Pengurus (*Boad of Management*) bertindak secara *kolegial* atau dalam rangka suatu tindakan yang bersifat mengikat organisasi (ke dalam dan ke luar) ditentukan, bahwa Ketua Umum yang harus bertindak mewakili untuk dan atas nama Serikat Pekerja / Serikat Buruh. Namun, juga dapat ditentukan bahwa yang dapat bertindak mewakili "organisasi", adalah anggota Pengurus di bidang tertentu yang sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya.

Sehubungan dengan itu, untuk memenuhi syarat *legal mandatory* masing-masing para pihak saling bertimbang balik perlu melihat sejauhmana kewenangan masing-masing personal yang mewakili pihak lainnya dalam proses pembuatan PKB. Artinya, bagi pihak pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, harus melihat, apakah pihak yang mewakili *manegement* telah memenuhi syarat *legal representative* bertindak untuk dan atas nama *Board of Management* (Direksi Perseroan Terbatas). Dengan kata lain, apakah telah diberi kewenangan untuk itu. Hal ini dapat dilihat dari Akta atau Berita Acara (beserta *Pernyataan Keputusan Rapat*) mengenai pengangkatan Anggota Direksi yang bersangkutan serta pelimpahan kewenangannya kepada *HRD Mgr.* yang mewakili dan/atau kepada Tim Perunding yang dibentuk khusus untuk itu.

Demikian juga sebaliknya, *manegement* dapat melihat keabsahan *legal representave* dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh, termasuk melihat kewenangannya mewakili pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait dengan jumlah keanggotaan yang memenuhi syarat untuk menjadi anggota organisasi pekerja tersebut.

PERSYARATAN UMUM PEMBUATAN PKB

Ketentuan dan persyaratan umum suatu organisasi pekerja/buruh untuk dapat berunding dalam pembuatan PKB adalah, bahwa masing-masing pihak memenuhi syarat *legal mandatory* sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yakni:

1. Pihak *management* harus diwakili (dipimpin) oleh Direksi (*Board of Management*), atau salah seorang anggota Direksi sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya, atautkah sesuai ketentuan dalam *Anggaran Dasar* dan/atau *Anggaran Rumah Tangga* suatu perusahaan beserta *Tim Perunding* dari Management yang telah ditentukan. Sebaliknya pihak pekerja/buruh diwakili oleh pengurusnya atau *Tim perunding* pihak "buruh" yang juga dibentuk khusus untuk itu.
2. Pihak pekerja/buruh, selain harus memenuhi syarat *legal mandatory* dari Pengurus (*Board of Management*) juga harus memenuhi ketentuan jumlah keanggotaan dalam organisasi serikat pekerja / serikat buruh, yakni :
 - a. Apabila hanya ada satu organisasi pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut, maka dipersyaratkan "organisasi" harus telah memiliki jumlah keanggotaan lebih dari 50% dari jumlah seluruh *pekerja/buruh* di perusahaan yang bersangkutan;
 - b. Bilamana jumlah keanggotaan tersebut, kurang dari 50%, maka harus mengupayakan untuk mendapat dukungan (tertulis atau berdasarkan data dan dokumen resmi) dari non-anggota sehingga mencapai jumlah sekurang-kurangnya 50% + 1 dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
 - c. Bilamana telah dilakukan "voting" untuk mendapat dukungan dari pekerja/buruh (anggota dan non-anggota) dan ternyata masih kurang dari 50% + 1, maka hak untuk mengajukan permintaan perundingan pembuatan PKB dapat dilakukan setelah melampaui batas waktu 6 (enam) bulan lamanya sejak dilakukan *voting*.
 - d. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) organisasi pekerja/buruh, maka yang berwenang mewakili adalah "organisasi" yang jumlah anggotanya lebih dari 50%.
 - e. Bilamana tidak ada "organisasi" yang mempunyai keanggotaan melebihi jumlah 50% tersebut, maka dapat melakukan *koalisi* dengan ketentuan jumlah seluruh anggota (setelah koalisi) telah mencapai 50% lebih.
 - f. Jika setelah dilakukan koalisi ternyata jumlahnya masih belum dapat memenuhi syarat representasi suara "buruh" lebih dari 50%, maka dilakukan *voting* dan membentuk *Tim Perunding* yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional dari masing-masing "organisasi" dan keterwakilan non-anggota.

PERWUJUDAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI PKB

Pada tanggal 10 Nopember 2009, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, H.A. Muhaimin Iskandar membuka *Konferensi Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas* di Hotel Bumi Karsa dengan thema *Budaya Produktif dan Produktivitas Ramah Lingkungan Untuk Penguatan Daya Saing Dan Kesejahteraan Masyarakat*. Pada kesempatan tersebut Menakertrans mengajak seluruh *instansi Pemerintah, dunia usaha dan masyarakat* agar berkomitment *meningkatkan mutu dan produktivitas* agar dapat **meningkatkan kesejahteraan**, pendapatan nasional dan daya saing bangsa.

Lebih lanjut dikemukakan, bahwa ada 4 (empat) hal yang dapat dilakukan, yaitu penanaman budaya produktif, perbaikan system manajemen dan birokrasi, *inovasi teknologi dan engineering* serta peningkatan sumberdaya manusia¹⁸.

Ajakan Menakertrans untuk berkomitmen – antara lain- meningkatkan produktivitas guna meningkatkan kesejahteraan, sangat erat kaitannya dengan upaya perundingan pembuatan PKB, karena PKB adalah merupakan hasil perundingan antara *trade union* (cq pekerja/buruh) dengan pengusaha (*employer*) mengenai *syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban* kedua belah pihak. Artinya, dalam menentukan *kesejahteraan pekerja* di perusahaan yang bersangkutan, para pekerja diberi kesempatan yang lebih luas untuk menyampaikan usul, saran dan masukan sebagai materi (isi) PKB, termasuk kesempatan untuk merundingkan hak-hak yang semestinya diterima berdasarkan tingkat (fluktuasi) produktivitas perusahaan dan/atau tingkat produktivitas masing-masing pekerja berdasarkan kompetensi kerja jabatan atau tingkat pendidikannya

Dalam PKB dapat dimuat klausul atau *statemen* yang menjanjikan suatu tingkat kesejahteraan tertentu bagi pekerja/buruh bilamana dapat meningkatkan kinerja, memicu diri untuk menghasilkan suatu produk yang inovatif dan kompetitif serta memperoleh *reward* berdasarkan tingkat produktivitas masing-masing pekerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Peningkatan produktivitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan prioritas yang ingin dicapai pemerintah dalam rangka mendorong peningkatan daya saing, kualitas dan produktivitas yang akhirnya bermuara pada peningkatan pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.

Berbeda halnya dengan Peraturan Perusahaan (PP) yang disusun hanya memperhatikan *saran dan pertimbangan* dari wakil-wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan¹⁹, tanpa ada hak untuk berunding dan bernegosiasi (*bargaining*) dalam mengusulkan dan memperjuangkan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang dimuat dalam PP. Dengan demikian posisi tawar (*bargaining position*) pekerja/buruh dalam PKB lebih kuat karena dapat menyampaikan aspirasi secara langsung (melalui perundingan wakil-wakil di Tim Perunding) dengan alasan dan argumentasi (berdasarkan *data/reasoning*) yang dimiliki.

Salah satu isi materi yang penting dalam klausul PKB adalah ketentuan mengenai *kompensasi* yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang merupakan *kontra prestasi* dari pengusaha atas jasa atau hasil kerja (*prestasi*) masing-masing pekerja/buruh, baik yang dimanatkan oleh undang-undang atau telah diperjanjikan dalam *perjanjian kerja*. Salah satu bentuk *kompensasi* tersebut, adalah *salary, upah* atau *gaji* yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Disamping itu kompensasi tersebut dapat berupa tunjangan-tunjangan dan penghargaan ataukah fasilitas-fasilitas.

¹⁸ <http://www.depakertrans.go.id/news.html,313,naker>.

¹⁹ Pasal 110 UU No. 13/2003

Artinya, pengupahan atau penggajian serta pendapatan lainnya adalah merupakan sub-sistem dari *sistem kompensasi*.

Secara garis besar, bentuk *kompensasi* yang diterima pekerja/buruh terdiri dari 3 jenis²⁰, yakni :

1. **Kompensasi langsung**, adalah penghargaan yang berupa gaji/upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap;
2. **Kompensasi tidak langsung**, yakni pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja (buruh) di luar gaji atau *upah tetap*, yang dapat berupa uang atau berupa barang;
3. **Insentif**, adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap / -diberikan- sewaktu-waktu.

Bentuk dan jenis kompensasi tersebut, hampir sama dengan klasifikasi atau pengelompokan *komponen upah* dan *non-upah* sebagaimana disebutkan dalam SE Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/Men/1990 tentang *Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah*. Klasifikasi *kompensasi* yang diperoleh pekerja / buruh yang dikelompokkan sebagai *komponen upah* meliputi :

- a. Upah pokok (*basic salary, basic wages*) yang merupakan imbalan pekerja menurut tingkatan dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- b. Tunjangan tetap *fixed allowance*, misalnya : tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian atau tunjangan daerah; dan

- c. Tunjangan tidak tetap, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan atas kehadiran.

Disamping komponen upah, dalam SE dimaksud dikelompokkan juga berupa *income* yang diperoleh pekerja dan dikategorikan **non-upah**, meliputi (antara lain) :

- a) Fasilitas, seperti *fasilitas kendaraan*, pemberian makan secara percuma, sarana ibadah, penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
- b) Bonus, yang merupakan pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar (berdasarkan produktivitas) dari *target* produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembayaran bonus tersebut diatur berdasarkan kesepakatan.
- c) THR, gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Namun, pemberian upah oleh pengusaha sering hanya dibayarkan atas dasar *upah minimum* (khususnya pada level *grassroot*) tanpa memperhatikan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Walaupun ada amanat undang-undang, bahwa pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Artinya, tidak selamanya setiap pekerja/buruh harus dibayar bersarkan *upah minimum* yang jumlahnya ditentukan berdasarkan wilayah dan ditetapkan oleh Pemerintah (Pemda) sesuai dengan kondisi perekonomian setempat, tapi harus memperhatikan aspek-aspek *personality* sebagaimana tersebut di atas yang dimiliki masing-masing pekerja/buruh.

²⁰ Ishak Arep, Hendri Tanjung, Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta 2003,

Karena hakekatnya *upah minimum* hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya 0 tahun (tahun pertama), untuk jabatan terendah (*pendidikan, kompetensi* atau *golongan level job* paling bawah) dan masih “lajang” tanpa tunjangan²¹. Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi (termasuk upah) kepada pekerja/buruh seharusnya didasarkan pada tingkat produktivitas dan kinerja serta *kompetensi kerja* masing-masing pekerja/buruh.

Disinilah peranan PKB sebagai salah satu wadah dan lembaga untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh secara proporsional. Terkait dengan itu, dalam pembuatan PKB perlu difahami, bahwa ada 7 faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kebijakan perolehan kompensasi, yakni ²²:

- *Supply* dan *demand* tenaga kerja (pekerja/buruh);
- Serikat karyawan (*Trade Union*);
- **-tingkat- produktivitas;**
- Kemampuan perusahaan untuk membayar – kompensasi-;
- Kebijakan pengupahan dan penggajian;
- Biaya hidup; dan
- Kendala-kendala Pemerintah.

Berkenaan dengan tingkat produktivitas, Ishak Arep dan Hendri Tanjung²³ mengemukakan, bahwa *kompensasi* (upah atau gaji serta pendapatan lainnya) tidak bisa dipisahkan dengan produktivitas. Produktivitas sangat erat kaitannya dengan kompensasi. Jika produktivitas tinggi, maka kompensasi yang diberikan (seogyanya) juga tinggi.

Dengan tingginya kompensasi maka produktivitas menjadi lebih tinggi lagi. Sebaliknya jika produktivitas rendah, maka kompensasi yang diberikan juga rendah. Akibatnya, dengan kompensasi yang rendah, maka produktivitas menjadi lebih rendah lagi.

Statement tersebut, sejalan dengan ketentuan Pasal 92 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah (naik turunnya upah/kompensasi) secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan –tingkat- produktivitas (baik produktivitas masing-masing tenaga kerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan). Selain itu, lebih lanjut ditegaskan bahwa *Trade Union* (serikat pekerja) juga mempunyai peran yang besar. Dengan terbentuknya serikat pekerja bukan berarti (pekerja) menuntut kompensasi yang tinggi saja, akan tetapi – tuntutan- kompensasi yang tinggi harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan peranan masing-masing unit kerja di perusahaan yang bersangkutan. Percuma saja ditetapkan kompensasi sedemikian rupa, tetapi ternyata perusahaan tidak mampu memnuhinya karena –misalnya- mengalami kerugian yang signifikan. Demikian juga mungkin terjadi kepincangan, antara suatu unit produksi tertentu memperoleh nilai tambah yang signifikan, sebaliknya unit produksi lainnya mengalami kerugian, sehingga pemberian kompensasi pada sekelompok pekerja di suatu unit berbeda dengan unit lainnya dan tidak dapat diberikan secara merata.

hal. 202

²¹ Pasal 13 (baru) Permenaker No.Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Kepmenakertrans. No.Kep-226/Men/2000.

²² Ibid hal. 198

²³ Ibid hal. 199.

Prinsipnya, secara keseluruhan jangan *lebih besar pasak dari pada tiang*.

Sebagaimana diketahui, bahwa pengupahan atau penggajian merupakan sub sistem dari sistem kompensasi. Jika kebijakan pengupahan dan penggajian berubah maka kebijakan kompensasi juga berubah. Hendaknya kompensasi disesuaikan dengan biaya hidup masyarakat setempat. Jika biaya hidup tinggi, maka kompensasi juga tinggi. Sebaliknya jika biaya hidup rendah, kompensasi juga menyesuaikan dengan keadaan tersebut. Untuk itu sebelum menetapkan kompensasi perlu data tentang biaya hidup daerah setempat²⁴. Dengan demikian, fluktuasi pemberian kompensasi yang didasarkan atas tingkat produktivitas disesuaikan dengan kondisi dan pertumbuhan ekonomi secara real di daerah setempat.

PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Kesejahteraan pekerja (*labourers walfare*) adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat²⁵.

Sejalan dengan itu, Prof. Payaman Simanjuntak, APU²⁶ mengemukakan, bahwa pengupahan bersarkan produktivitas, adalah pemberian upah kepada pekerja buruh sesuai dengan tingkat produktivitas perusahaan.

Sedangkan kondisi dan tingkat produktivitas perusahaan (antara lain) dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja/buruh. Bila produktivitas perusahaan meningkat, maka diharapkan perusahaan dapat menaikkan upah. Dengan perkataan lain, bahwa pada saat kondisi perusahaan lebih baik, pekerja/buruh dapat menerima upah lebih tinggi. Sebaliknya pada saat perusahaan "lesu" karena produktivitas pekerja tetap atau cenderung menurun, maka upah yang diterima (hanya) sama dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, upah mempunyai fungsi untuk **memberikan kesejahteraan** dan memotivasi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas berdasarkan azas keadilan. Oleh karenanya, untuk mewujudkan peningkatan produktivitas perusahaan dan sekaligus peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dapat dilakukan melalui kerjasama yang saling menguntungkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (*management*).

Terkait dengan itu, sebagai konklusi, bahwa jika perolehan *income* pekerja/buruh sebagai kontra prestasi dalam melakukan kerja, didasarkan atas besar-kecilnya produktivitas masing-masing pekerja/buruh, tentu akan memicu kinerja setiap pekerja/buruh, tanpa mengabaikan ketentuan pembayaran upah minimum yang ditentukan atas dasar *standar penjenajngan upah* berdasarkan struktur dan skala upah.

²⁴ op.cit hal. 200.

²⁵ Pasal 1 angka 31 UU No. 13 / 2003.

²⁶ Prof. Payaman Simanjuntak, APU, *Pedoman Pengupahan Dikatkan Dengan Produktivitas*, Makalah disampaikan pada Pertemuan Ditjen Binalatan dan Ditjen PHI, Jakarta 6 Agustus 2008, hal. 4

Ibda' bi-nafsikh, mulailah dari dirimu, kemudian ke lingkunganmu, selanjutnya kembangkan pada kelompok yang lebih besar dan lebih luas, sehingga akhirnya seluruh unit organisasi perusahaan dalam satuan yang besar akan menjadi sangat besar dan selalu maju dan senantiasa berkembang. Berkembangnya perusahaan, tentu akan dirasakan semua orang atau pihak yang turut serta berperan di dalamnya, termasuk kepada pekerja buruh dari semua lini, sekecil apapun peran tersebut seyogyanya memberi konsekuensi terhadap kesejahteraan bagi semua, termasuk pekerja/buruh yang merupakan mitra strategis dalam proses produksi barang dan jasa.

Berkaitan dengan itu, pada bagian akhir tulisan ini, Prof. Payaman J. Simanjuntak mengemukakan²⁷, bahwa meningkatkan produktivitas setiap orang (tentunya termasuk pekerja/buruh) di lingkungan satu unit organisasi berarti meningkatkan produktivitas unit organisasi tersebut.

Kemudian produktivitas tiap-tiap unit membangun produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas setiap perusahaan, akan meningkatkan produktivitas nasional (Indonesia). Dengan kata lain, produktivitas nasional dapat ditingkatkan melalui peningkatan produktivitas setiap perusahaan, yaitu dengan meningkatkan produktivitas semua unit-unit produksi, termasuk produktivitas setiap sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatnya produktivitas nasional, maka akan meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Demikian, semoga bermanfaat.

Umar Kasim, Kasubag Hubungan Industrial dan Jamsostek, Biro Hukum Depnakertrans

²⁷ Prof. DR. Payaman J. Simanjuntak, APU, *Manajemen Produktivitas : Pengertian, Teori dan Aplikasi*, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2009, hal. 2.