

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ket transmigrasian

Sahat, SH

**Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Berhak
Melakukan Perundingan Perjanjian Kerja
Bersama Dengan Perusahaan**

Umar Kasim, SH, MH, Sp.N

**Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan
Atau Perjanjian Kerja Bersama (Perjanjian
Kerja Bersama)**

Ridhanto Saksono, SH

**Menyongsong
Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik**

Hutri Yustisie Annisa, SH

Tindak Pidana Ketenagakerjaan

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2010**

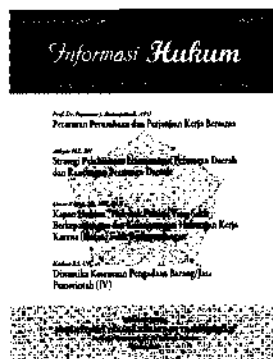
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Sinurat, SH, M.Hum
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH

Sekretariat
Kadino BS
Yati Noviati, B.Sc
Dadang Mulyana

Alamat Sekretariat
Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51
Telepon : 5252676 Fax : 5274929
Jakarta Selatan (12950)



Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian

Sahat, SH

**Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Berhak
Melakukan Perundingan Perjanjian Kerja
Bersama Dengan Perusahaan**

Umar Kasim, SH, MH, Sp.N

**Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan
Atau Perjanjian Kerja Bersama (Perjanjian
Kerja Bersama)**

Ridhanto Saksono, SH

**Menyongsong
Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik**

Hutri Yustisie Annisa, SH

Tindak Pidana Ketenagakerjaan

BIRÓ HUKUM

KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan

Tahun 2010

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XII Nomor 4, Juni Tahun 2010 ini merupakan edisi pamungkas di tahun 2010 yang mengetengahkan sejumlah tulisan menarik, antara lain topik mengenai: *Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Berhak Melakukan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Perusahaan*, di dalamnya memuat pengaturan mengenai persyaratan suatu serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, dengan ketentuan apabila serikat pekerja tersebut mempunyai anggota secara proporsional perjanjian kerja bersama berlaku bagi semua pekerja baik yang menjadi anggota serikat pekerja maupun yang bukan menjadi anggota serikat pekerja. *Info* selanjutnya mengenai *Perjanjian Kerja Bersama*, yang di dalamnya mengetengahkan persyaratan sah nya perjanjian, perubahan peraturan perusahaan (PP) menjadi perjanjian kerja bersama (PKB), keseragaman hak dan kewajiban, kewajiban pembuatan PKB, kewenangan pembuatan PKB, perundingan dan musyawarah pembuatan PKB, tata tertib perundingan, tempat dan biaya perundingan, masa berlakunya PKB, penandatanganan PKB, pengawasan dan sanksi pidana. Kemudian *Info* selanjutnya menguraikan mengenai *Menyongsong Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik* yang mengetengahkan mulai dari pengertian, hak dan kewajiban badan publik dan para pemohon, mekanisme untuk memperoleh informasi, komisi informasi, penyelesaian sengketa melalui komisi informasi, putusan komisi informasi, gugatan ke pengadilan dan kasasi, sampai dengan ketentuan pidana. Kemudian mengenai *Tindak Pidana Ketenagakerjaan* menutup Info Hukum edisi ini.

Kami berharap, materi yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan, dan Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH YANG BERHAK MELAKUKAN PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN PERUSAHAAN

Oleh : Sahat

I. PENGANTAR

Untuk menghasilkan barang atau jasa setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) pihak yang saling terkait. Adapun pihak yang dimaksud dalam hal ini adalah pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Dilihat dari tugas dan fungsi pihak pengusaha dengan pihak pekerja, bahwa kedua belah pihak tidak dapat saling meniadakan antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga hubungannya adalah saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Hubungan tersebut dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.¹

Pekerja sesuai norma ketenagakerjaan, berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Maksud pekerja untuk membentuk ataupun menjadi anggota serikat pekerja adalah bahwa dengan melalui serikat pekerja dapat memberikan dan memperoleh perlindungan, pembelaan hak dan kepentingannya, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.² Harapan pekerja tersebut sesuai ketentuan yang menyatakan bahwa serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak antara lain membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.³

Pengaturan mengenai syarat kerja secara umum telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, karena sifat dan sesuai dengan sektor usaha serta kebijakan suatu perusahaan, ada kalanya tidak selalu sama, sehingga pengaturan syarat kerja tersebut tidak mungkin untuk diatur dalam peraturan perundang-undangan secara rinci. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembuat undang-undang ketenagakerjaan merasa perlu untuk mengatur suatu wadah yang dapat menampung pengaturan syarat kerja yang sesuai dengan sektor dan kondisi masing-masing perusahaan. Dalam hal ini wadah tersebut antara lain adalah perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil perjanjian kolektif yang dilakukan melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak,⁴ melalui perjanjian kerja bersama tersebut serikat pekerja dengan pengusaha dapat merundingkan pengaturan syarat kerja, yaitu pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁵

Seperti disebutkan diatas, bahwa secara normatif salah satu hak serikat pekerja adalah membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Namun, hal tersebut dalam pelaksanaannya tidak serta merta hak tersebut dapat dilakukan. Untuk dapat melaksanakan hak tersebut harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

² Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

³ Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

⁴ Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

⁵ Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

⁶ Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

Untuk perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama yang pertama, apabila di perusahaan terbentuk lebih dari 1 (satu) serikat pekerja sesuai ketentuan yang berlaku adalah serikat pekerja yang mempunyai jumlah anggota lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja diperusahaan. Bila serikat pekerja tidak ada yang memiliki anggota lebih 50%, maka serikat pekerja yang ada diperusahaan dapat melakukan koalisi untuk mencapai jumlah melebihi 50%. Namun, apabila melalui koalisi juga tidak ada serikat pekerja yang memiliki anggota jumlahnya lebih 50%, maka serikat pekerja yang ada diperusahaan membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja.⁷

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa persyaratan suatu serikat pekerja berhak untuk melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah apabila serikat pekerja tersebut mempunyai anggota mayoritas atau proporsional, dengan pertimbangan bahwa perjanjian kerja bersama berlaku bagi semua pekerja, baik pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja maupun terhadap pekerja yang bukan anggota serikat pekerja. Namun, ketentuan pasal 120 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, belum serta merta dapat memenuhi rasa keadilan serikat pekerja dalam melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Hal tersebut terbukti dengan adanya Permohonan Hak Uji Materiil yang diajukan serikat pekerja terhadap Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 ke Mahkamah Konstitusi.

Permohonan Hak Uji Materiil tersebut sangat penting terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila dilihat dari aspek kebebasan pembentukan serikat pekerja di perusahaan serta kaitannya dengan pelaksana hak serikat pekerja untuk dapat melakukan

perundingan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Berdasarkan hal tersebut, penulis menjanjikan secara utuh pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 Nopember 2010 dengan maksud agar pembaca dapat lebih mendalami kerangka hukum dan teori hukum yang digunakan Mahkamah Konstitusi dalam menetapkan putusannya.

II. PERTIMBANGAN HUKUM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian materiil Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi, selanjutnya disebut Mahkamah, akan mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal berikut:

- a. Kewenangan Mahkamah untuk memeriksa, mengadili, dan menutus permohonan *a quo*;
- b. Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang disebutkan lagi dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah

⁷ Pasal 120 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, selanjutnya disebut UU MK) *juncto* Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU 13/2003 terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;

Kedudukan hukum (*Legal standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*casual verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.5] dan [3.6] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

[3.7.1] Bahwa Pemohon mendalilkan sebagai perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama yang bergabung dalam Serikat Pekerja BCA Bersatu menganggap telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan, "Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut" dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, "Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota". Menurut Pemohon bahwa berlakunya pasal *a quo* telah menyebabkan terlanggarnya hak konstitusional

Pemohon sebagaimana diatur dalam UUD 1945, yaitu hak kemerdekaan untuk berserikat, dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan (Pasal 28), hak untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum [Pasal 28D ayat (1)], hak bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat [Pasal 28E ayat (3)], hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif [Pasal 28I ayat (2)];

[3.7.2] Bahwa hak konsultasi Pemohon sebagaimana yang diadilkan tersebut telah secara nyata dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, dimana Pemohon yang jumlahnya kurang dari 51% dari total seluruh karyawan menjadi hilang haknya untuk ikut dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang mewakili buruh/pekerja dengan pengusaha *in casu* Manajemen PT. Bank Central Asia Tbk (*vide*, Bukti P-5). Dengan demikian, Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.8] Menimbang bahwa karena Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*, serta Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon;

POKOK PERMOHONAN

[3.9] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian kembali mengenai konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menurut Pemohon bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- bahwa pengujian kembali pasal *a quo* didasarkan pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Pengujian Undang-Undang yang menyatakan, "*Permohonan pengujian undang-undang*

terhadap muatan ayat, pasal, dan/atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda". Alasan konstitusional permohonan *a quo* (perkara Nomor 115/PUU-VII/2009) berbeda dengan alasan konstitusionalitas permohonan terdahulu (perkara Nomor 012/PUU-I/2003). Dalam permohonan dahulu, para Pemohon mendasarkan pada alasan konstitusionalitas Pasal 28 UUD 1945, sedangkan dalam permohonan *a quo*, pemohon mendasarkan pada alasan konstitusionalitas Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

- bahwa permohonan pengujian kembali Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 didasarkan pada alasan agar seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk secara bersama-sama dengan serikat pekerja mayoritas duduk dalam Tim Perunding yang akan merumuskan dan menyepakati hanya satu perjanjian kerja bersama yang dibuat dan berlaku di dalam perusahaan dengan pengusaha yang diwakili oleh Manajemen Perusahaan;
- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan ketentuan lain yang di bawahnya yang hanya memberikan hak berunding hanya satu serikat pekerja yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari keseluruhan pekerja/buruh perusahaan dalam perundingan perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan, telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan sehingga dengan demikian, pasal tersebut telah memandulkan atau mengabaikan 49% usaha diluar serikat pekerja mayoritas tersebut. Hal ini secara jelas telah bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan pasal 28I ayat (2);

- bahwa asas keterwakilan dalam Tim Perunding pada suatu perusahaan merupakan hak asasi maupun hak konstitusional yang harus dilindungi oleh Undang-Undang sebagai amanat dan pelaksanaan dari hak berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan sebagai dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
 - bahwa perlakuan yang sama dan adil di hadapan hukum (*equality before the law*) telah dijamin dalam UUD 1945. Oleh karenanya Undang-Undang sebagai ketentuan peraturan perundangan yang berada di bawah UUD 1945 seyogyanya tetap menghargai dan menghormati kesederajatan hukum, termasuk dalam hal ini perlakuan yang sama terhadap seluruh serikat pekerja yang berada di dalam perusahaan, tidak boleh membedakan hak antara serikat pekerja mayoritas dan serikat pekerja minoritas. Semuanya harus diberikan hak yang sama untuk ikut serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama di dalam perusahaan;
 - bahwa perjanjian kerja bersama merupakan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan di dalam negara hukum bahwa pembuatan suatu perjanjian sebagai Undang-Undang itu harus pula melibatkan pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan tersebut *in casu* serikat pekerja;
 - bahwa ketentuan Pasal 121 UU13/2003 yang menentukan bukti keanggotaan serikat pekerja dengan kartu tanda anggota merupakan ketentuan yang merugikan Pemohon, karena pembuktian demikian sangat rentan adanya manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan;
 - bahwa menurut Pemohon proses verifikasi seharusnya dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota sehingga keabsahan dari kartu anggota atau keanggotaannya di dalam suatu pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Proses verifikasi secara transparan dan terbuka yang menggunakan media lain, misalnya *email*, *website*, dan media komunikasi sejenisnya telah sesuai pada prinsip yang diatur dalam Pasal 28F UUD 1945 yang menjamin bahwa "*Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia*";
 - pemohon berpendapat bahwa proses verifikasi keanggotaan hendaknya tidak hanya berdasarkan kartu anggota saja, tetapi dapat juga dilakukan melalui pengumuman terbuka/transparan kepada seluruh pekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat menghindarkan adanya penggelembungan data keanggotaan oleh serikat pekerja tertentu melalui manipulasi jumlah fotokopi kartu tanda anggota;
- [3.10] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang selengkapya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara, pada pokoknya sebagai berikut:
- bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak menguraikan adanya kerugian konstitusional yang nyata-nyata telah terjadi ataupun kerugian potensial yang akan dialami Pemohon. Pemohon pada kenyataannya justru masih tetap memperoleh kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam serikat pekerja/serikat buruh yang diwakilinya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Dengan demikian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak menghalangi dan mengurangi hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh kenegaraan berserikat dan berkumpul serta kebebasan untuk mengeluarkan pendapat;

- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak mencerminkan pengaturan yang bersifat diskriminatif, karena ketentuan *a quo* berlaku untuk semua serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat pada semua perusahaan. Hal tersebut sesuai ketentuan Pasal 6 UU 13/2003 yang berbunyi, "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*", dan penjelasannya menyatakan, "*Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik*";
 - bahwa Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan pengujian oleh Pemohon lain dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003. Pasal 60 UU MK menyatakan, "*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*". Pasal 60 UU MK telah dibuka oleh Mahkamah Konstitusi dengan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005, selanjutnya disebut PMK 06/2005, yang pada pokoknya menyatakan "*Muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang pernah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dapat dimohonkan pengujian kembali, dengan syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan berbeda*". Mencermati permohonan Pemohon *a quo*, DPR berpendapat bahwa tidak terdapat alasan konstitusionalitas yang berbeda dengan permohonan terdahulu *in casu* Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, dimana ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 telah membatasi kebebasan berserikat para buruh dan pekerja;
 - berdasarkan alasan tersebut, DPR berpendapat bahwa Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dan karena pasal *a quo* pernah dimohonkan pengujian, maka berdasarkan ketentuan Pasal 60 UU MK, seharusnya permohonan Pemohon *a quo* ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima;
 - bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak membatasi, menghalangi, menghambat, mengurangi dan mendiskriminasi hak konstitusional Pemohon dalam kebebasan berorganisasi dan berserikat serta menyampaikan pendapat, karena Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 adalah mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Dalam mengatur keterwakilan tersebut, tentu harus menentukan sistem yang salah satunya adalah dengan memperhatikan jumlah. Dalam UU 13/2003 diatur mengenai sistem mayoritas untuk mewakili pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu sistem keterwakilan mayoritas yang diatur dalam UU 13/2003 merupakan hal yang lazim dan wajar dalam negara yang demokratis;
 - bahwa penentuan jumlah keanggotaan atau memperoleh dukungan lebih dari 50% dalam membuat PKB mencerminkan sifat *representative* dan memberikan legitimasi bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan perundingan dengan perusahaan;
 - bahwa hak konstitusional Pemohon yang dijamin dalam Pasal 28, Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 tidak terhalangi ataupun berkurang, karena Pemohon hingga saat ini masih dapat menjalankan aktivitasnya baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pengurus/anggota serikat pekerja/serikat buruh, serta tidak terhalangi hak-hak perdatanya, misalnya tidak dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), masih tetap dibayarkan upahnya, tidak mengalami intimidasi, tidak diturunkan jabatannya, serta tidak dimutasi;
- [3.11] Menimbang bahwa Pemerintah pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang selengkapnya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara, pada pokoknya sebagai berikut:
- bahwa Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi,

dimana yang terkait Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 telah dinyatakan ditolak. Berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang kemudian dipertegas Pasal 10 ayat (1) UU MK yang menyatakan "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final*", sehingga terhadap putusan tersebut tidak terdapat upaya hukum untuk melawan Putusan Mahkamah Konstitusi. Selain itu, Pasal 60 UU MK telah dengan jelas menyatakan bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. Sekalipun PMK 06/2005 telah membuka celah dapat dilakukan pengujian kembali terhadap ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang pernah diuji, namun permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya syarat konstitusionalitas yang berbeda sebagaimana yang disyaratkan oleh PMK tersebut. Berdasarkan alasan tersebut, Pemerintah berpendapat permohonan Pemohon secara *mutatis mutandis* harus dinyatakan ditolak;

- bahwa UU 13/2003 menganut prinsip, di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh melakukan perundingan PKB, maka akan menimbulkan perbedaan syarat kerja, yang bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UU 13/2003;
- bahwa sistem keterwakilan mayoritas yang diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 telah sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945. Bahwa terhadap masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama, dapat dimungkinkan untuk duduk dalam tim perundingan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003;

- bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 121 UU 13/2003 yang mensyaratkan tanda anggota (KTA) bagi pekerja/buruh adalah sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian dengan KTA merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan yang berhak mewakili organisasinya.

- Bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak memberikan perlakuan yang diskriminatif kepada Pemohon, kecuali jika ketentuan *a quo* memberikan pembatasan dan perbedaan yang didasarkan atas agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa dan keyakinan politik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) UU 39/1999 maupun Pasal 2 *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Pendapat Mahkamah

[3.12] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, Mahkamah terlebih dahulu akan mempertimbangkan keterangan DPR dan Pemerintah yang menyatakan bahwa Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah domohonkan pengujian oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003. Bahwa mengacu pada Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, pengujian kembali ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang dapat dimungkinkan dengan alasan terdapat syarat konstitusionalitas yang berbeda. DPR dan Pemerintah berpendapat bahwa permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya alasan konstitusionalitas yang berbeda dengan permohonan sebelumnya. Oleh karena itu permohonan Pemohon harus dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

[3.13] Menimbang bahwa terhadap keterangan DPR dan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.13.1] bahwa dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah menguji beberapa pasal dari UU 13/2003, termasuk Pasal 120 dan Pasal 121;

[3.13.2] bahwa dalam permohonan di atas, Pemohon mendalilkan beberapa pasal yang dimohonkan pengujian tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 dengan alasan UU 13/2003 pada beberapa pasalnya antara lain Pasal 120 dan Pasal 121 telah memasung hak-hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja dengan alasan sebagai berikut:

- ...dst;

- *Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili buruh/pekerja dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Jikalau hal tersebut tidak terpenuhi juga, maka seluruh serikat buruh/serikat pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/serikat pekerja;*

- *Pasal 121 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota;*

- *Ketentuan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang membatasi hak serikat buruh/serikat pekerja untuk membuktikan keberadaan anggotanya dengan mewajibkan adanya kartu tanda anggota. Hal ini tentu saja amatlah merugikan serikat buruh/serikat pekerja.*

Dalam situasi serikat buruh/serikat pekerja di Indonesia kini yang baru saja tumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja hanya dengan adanya kartu tanda anggota tentulah akan juga membatasi keleluasaan serikat buruh/serikat pekerja untuk mendapatkan hak untuk beraktivitas, termasuk hak untuk melakukan perundingan PKB;

- ... dst;

[3.13.3] bahwa dalam permohonan *a quo*, Pemohon memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 dengan dalil bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

[3.13.4] bahwa Pasal 60 UU MK menentukan, "Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali";

[3.13.5] bahwa Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005 menyatakan, "Permohonan pengujian undang-undang terhadap muatan ayat pasal dan atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda";

[3.13.6] bahwa pokok permohonan pada Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, adalah pengujian formil dan pengujian materiil atas UU 13/2003. Mengenai pengujian formil para Pemohon tersebut mempersoalkan adanya pelanggaran prinsip-prinsip dan prosedur penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-Undang yang patut dan Undang-Undang tersebut dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia. Sedangkan mengenai pengujian materiil, para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 memperoleh konstitusionalitas Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66,

Pasal 76, Pasal 106, Pasal 119, Pasal 120, dan Pasal 186 UU 13/2003 yang menurut para Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945. Khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003, para Pemohon beralasan bahwa : (i) ketentuan tersebut memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajiban menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan dan (ii) keharusan adanya pembuktian dengan kartu anggota, sangat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru tumbuh dan berkembang sehingga membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB;

bahwa terhadap permohonan tersebut, khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 *a quo*, Mahkamah berpendapat bahwa , "*aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/serikat buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD;*

[3.13.7] bahwa permohonan dalam Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009 mengemukakan alasan sebagai berikut: (i) Pemohon yang anggotanya kurang dari 51% (lima puluh satu perseratus) dari seluruh karyawan (*in casu* pada PT. Bank Central Asia Tbk) kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasinya merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB); (ii) PKB dalam suatu perusahaan merupakan Undang-Undang sehingga seharusnya keterwakilan dari seluruh komponen atau serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diakomodasikan dan dilindungi oleh Undang-Undang; (iii) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi atas permohonan yang dahulu belum mempertimbangkan: a. Asas keterwakilan (*representative*), yakni keterwakilan semua komponen yang ada dalam

perusahaan yang harus diakomodasi dan dilindungi oleh Undang-Undang; b. Kesederajatan hukum (*legal equality*) adalah perlakuan sama terhadap seluruh serikat pekerja, tidak membedakan antara serikat pekerja mayoritas dan minoritas; (iv) hukum dibuat untuk menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara, bukan melindungi mayoritas dan menindas minoritas, karena kalau begitu hukumnya, berarti hukum rimba, yakni yang kuat (mayoritas) selalu berkuasa, yang bertentangan dengan asal 28DE ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*" dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu*";

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dalam paragraf [3.13.6] dan [3.13.7] di atas, menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas yang menjadi dasar permohonan Pemohon dalam permohonan ini serta pasal dalam UUD 1945 yang menjadi batu uji permohonan berbeda dengan permohonan dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, Mahkamah dapat menguji kembali ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo*. Oleh karena itu, selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, beserta bukti-bukti tertulis yang diajukan oleh Pemohon, keterangan DPR, keterangan Pemerintah, dan kesimpulan Pemohon sebagaimana telah diuraikan di atas;

[3.15] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 U 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 120 ayat (1), "*Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan*

perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh diperusahaan tersebut”;

- *Pasal 121, “Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota”;*

yang menurut Pemohon bahwa ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28. Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

[3.15.1] bahwa terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa hak berserikat dalam serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan. *“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”*. Selain itu, hak hak berserikat dan berkebebasan mengeluarkan pendapat juga dijamin oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan. *“Setiap orang bebas atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”;*

[3.15.2] bahwa menurut UU 13/2003 hubungan antara pekerja/buruh dengan penguasa disamping tunduk pada perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian, keberadaan suatu PKB sangat menentukan dan sangat mengikat nasib seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan;

[3.15.3] bahwa tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh oleh pekerja/buruh adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya (*vide* Pasal 1 butir 17 UU 13/2003).

UUD 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya (*vide* Pasal 28C ayat (2) UUD 1945). Keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bermakna dan tidak bisa mencapai tujuannya dalam sebuah perusahaan serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam menentukan PKB yang mengikat seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan. PKB adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip negara berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas;

[3.15.4] bahwa sesuai ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, jika suatu perusahaan atau serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki lebih dari 50% anggota dari seluruh jumlah pekerja/buruh dalam perusahaan itu, maka hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% itu yang berhak mewakili seluruh pekerja dalam perusahaan untuk melakukan perundingan dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% (misalnya dengan jumlah 49% dari seluruh pekerja di seluruh perusahaan) dapat tidak terwakili hak dan kepentingannya dalam perundingan dengan pengusaha untuk membuat PKB. Dengan demikian keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% menjadi tidak bermakna dan tidak dapat

memperjuangkan hak dan kepentingan serta tidak dapat melindungi pekerja/buruh yang menjadi anggotanya, yang justru berlawanan dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang keberadaannya dilindungi oleh konstitusi. Demikian juga dengan ketentuan Pasal 120 ayat(2) Undang-Undang *a quo* yang menentukan bahwa hanya gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dapat melakukan perundingan dengan pengusaha jika tidak ada satupun serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50%. Berdasarkan ketentuan tersebut, sebuah atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan (misalnya memiliki anggota 49%) menjadi sama sekali tidak terwakili hak dan kepentingannya dalam PKB;

[3.15.5] Bahwa menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang *a quo*, setidaknya dapat menimbulkan tiga persoalan konstitusional yang terkait yang terkait langsung dengan hak-hak konstitusional seseorang yang dijamin dan di lindungi oleh konstitusi, yaitu: i) menghilangkan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan haknya secara kolektif mewakili pekerja.buruh yang menjadi anggotanya dan tidak tergabung dalam serikat pekerja mayoritas; ii) menimbulkan perlakuan hukum yang tidak adil dalam arti tidak proposional antara serikat pekerja/serikat buruh yang diakui eksistensinya menurut peraturan perundang-undangan, dan iii) menghilangkan hak pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh mayoritas untuk mendapat perlindungan dan perlakuan hukum yang adil dalam suatu perusahaan. Hak dan kewenangan konstitusional tersebut hanya akan terjamin jika seluruh serikat pekerja/serikat buruh diberikan kesempatan yang sama secara adil dan proposional untuk melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan;

[3.15.6] Bahwa menurut Mahkamah untuk membentuk PKB, dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dengan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proposional. Musyawarah adalah suatu hal yang sesuai dengan dasar negara Pancasila, yaitu sila Kerakyatan Yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan

Dalam Permusyawaratan/Perwakilan. Permasalahannya adalah perwakilan serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan menjadi wakil tunggal untuk semua pekerja atau serikat pekerja yang menurut Pemohon tidak mencerminkan keadilan dalam perwakilan secara proposional dan memasung hak mengeluarkan pendapat bagi serikat pekerja yang jumlah anggotanya tidak melebihi 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan. Atau dengan kata lain, serikat pekerja yang anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) menjadi tidak terwakili;

[3.15.7] Bahwa perwakilan pekerja atau serikat pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha mengenai PKB yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya anggotanya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49.9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) pekerja atau serikat pekerja lainnya. Hal ini sangat tidak adil dan tidak patut karena mengesampingkan keterwakilan serta meniadakan hak mengemukakan pendapat dari pihak lainnya yang dijamin oleh UUD 1945. Mahkamah berpendapat agar memenuhi prinsip keadilan dan keterwakilan secara proposional, selain perwakilan dari serikat pekerja yang anggotanya meliputi lebih 50% (lima puluh perseratus) dari semua pekerja dalam suatu perusahaan, harus juga ada perwakilan dari pekerja atau serikat pekerja lainnya yang dipilih dari dan oleh pekerja atau serikat pekerja di luar dari yang anggotanya meliputi 50% (lima puluh perseratus) secara proposional;

[3.16] Menimbang bahwa Pemerintah pada pokoknya menyatakan. "Apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, maka akan terdapat lebih dari satu perjanjian kerja bersama". Terhadap keterangan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa UU 13/2003 tidak melarang dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1), dan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 1 angka 21, "Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketatanegaraan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak";
- Pasal 116 ayat(1), "Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha".

Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003 menggunakan kata "serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh". Kata "beberapa" berarti lebih dari satu, sehingga perjanjian kerja bersama dapat dibuat antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

[3.17] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya pada pokoknya menyatakan, "Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang a quo mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh.

Untuk mengatur sistem keterwakilan tersebut salah satunya dengan memperhatikan jumlah, yang mensyaratkan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut". Terhadap keterangan DPR tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa penentuan jumlah mayoritas tidak harus ditentukan dengan persentase diatas 50%. Penentuan jumlah persentase demikian dapat menghilangkan hak-hak pekerja/buruh untuk terwakili dalam perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang mewakilinya dengan pengusaha. Penentuan jumlah persentase keterwakilan harus pula disesuaikan atau setidaknya tidaknya ditentukan secara proposional dengan Undang-Undang yang terkait mengenai keterwakilan tersebut dengan batas jumlah maksimal. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dalam asal 202 menyatakan. "Partai Politik eserta Pemilu harus memenuhi ambang batas perolehan suara sekurang-kurangnya 2,5% (dua koma lima perseratus) dari jumlah suara sah secara nasional untuk diikuti dalam penentuan perolehan kursi DPR".

[3.18] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang mensyaratkan hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% yang berhak ikut dalam melakukan perundingan PKB dengan pengusaha adalah merupakan ketentuan yang tidak adil dan memasang serta meniadakan hak mengeluarkan pendapat untuk memperjuangkan hak, kepentingan, dan melindungi pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja di satu perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki naggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49.9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) dari serikat pekerja/

serikat buruh lainnya adalah sangat tidak adil. Menurut Mahkamah Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 melanggar hak-hak konstitusional Pemohon untuk mewakili pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya melalui perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, dalil Pemohon mengenai pasal *a quo* beralasan menurut hukum. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, Pasal 120 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.

[3.19] Menimbang bahwa walaupun Pemohon hanya memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, menurut Mahkamah, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.15.4] diatas, konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (2) sama dengan konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (1), yaitu keduanya sama-sama dapat menghilangkan hak-hak konstitusional yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan atau hak pekerja/buruh yang tergabung didalamnya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945.

[3.20] Menimbang bahwa menurut Mahkamah norma yang berkembang dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 justru sesuai dengan prinsip keadilan proposional sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam paragraf sebelumnya. Oleh karena Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka ketentuan Pasal 120 hanya tinggal atau norma yaitu norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3). Namun demikian, karena ketentuan Pasal 120 ayat (3) merupakan rangkaian dari Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka untuk menghindari kekacauan makna dan ketidakjelasan norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) yang justru bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang harus dijamin oleh konstitusi, maka

Mahkamah juga harus menilai dan mempertimbangkan Pasal 120 ayat (3) sebagai satu rangkaian dan kesatuan yang utuh dengan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2);

[3.21] Menimbang bahwa ketentuan Pasal 120 UU 13/2003 adalah mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam uraian pertimbangan dalam paragraf sebelumnya, untuk memenuhi prinsip-prinsip konstitusi dan menghindari pelanggaran hak-hak konstitusional yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu untuk memenuhi prinsip keadilan proposional, menjamin dan melindungi hak serikat pekerja/serikat buruh, serta hak-hak pekerja/buruh yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, maka seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam satu perusahaan berhak terwakili secara proposional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh karena itu, menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak bertentangan dengan konstitusi seara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), yaitu tidak bertentangan dengan konstitusi sepanjang frasa "*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) dihapus karena tidak relevan lagi.*" Dengan dinyatakan tidak berlakunya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 harus dimaknai bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka para serikat pekerja/serikat buruh terwakili secara proposional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.

[3.22] Menimbang bahwa meskipun hak berserikat dan berkumpul dijamin oleh ketentuan didalam UUD 1945 dan para serikat pekerja/serikat buruh berhak terwakili secara proposional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha serta mengikat substansi dari PKB itu sendiri, tetapi agar secara tidak berlebihan mendorong timbulnya serikat

[3.23] pekerja/serikat buruh yang tidak proposional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Mahkamah berpendapat, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proposional yaitu maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan. Pembatasan tersebut dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 yang dalam konteks ini Mahkamah membatasinya dalam bentuk *negative legislature*;

[3.24] Menimbang bahwa pernyataan konstitusional bersyarat terhadap Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 *a quo* harus dilakukan guna menghindari kekosongan hukum yang terjadi apabila pasal tersebut dinyatakan bertentangan dalam UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan dengan adanya putusan ini pembentuk undang-undang perlu segera berinisiatif untuk melakukan *legislative review*. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh Mahkamah ini hanya berlaku sampai pembentuk Undang-Undang melakukan perubahan atas Undang-Undang *a quo* dengan membuat ketentuan yang lebih proposional sesuai dengan jiwa putusan Mahkamah ini;

[3.25] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, juga mengajukan pengujian Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, "*Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota*". Menurut Pemohon bahwa verifikasi hanya dengan menggunakan fotokopi kartu anggota sangat rentan manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu anggota dapat dilakukan dengan mudah dan dapat juga dilakukan tanpa adanya permohonan dari pekerja/anggota yang bersangkutan. Proses verifikasi seharusnya dilakukan sesuai ketentuan Pasal 28F UUD 1945 yaitu dilakukan secara transparan dan terbuka,

dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota, sehingga keabsahan kartu anggota dari serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah menilai bahwa persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam suatu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota. Kartu tanda anggota adalah salah satu bukti secara administrasi keanggotaan seseorang. Dalam sistem administrasi, semua kegiatan dan bidang hukum menggunakan kartu tanda anggota. Beberapa contoh diantaranya, Korps Pegawai Negeri Sipil (Kopri), kartu tanda peserta asuransi kesehatan (Askes), kartu tanda anggota TNI atau anggota kepolisian RI (Polri) bahkan seluruh rakyat Indonesia yang sudah mencapai umur tertentu menggunakan kartu tanda penduduk (KTP). Berdasarkan pandangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa ketentuan Pasal 121 UU 13/2003 tidak cukup mendasar dapat dipandang bertentangan dengan 1945;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian fakta dan hukum tersebut diatas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan UUD 1945;
- [4.4] Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang dimaknai sebagaimana dalam amar putusan ini;

[4.5] Pasal 121 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak bertentangan dengan UUD 1945;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan mengingat Pasal 56 ayat (2), ayat (3), dan ayat (5) serta Pasal 57 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

1. Menyatakan permohonan Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
2. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang:

i) Frasa, "*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...*", dihapus, sehingga berbunyi, "*para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proposional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh*", dan

ii) Ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, "*dalam hal satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan*",

4. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

5. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang:

i) Frasa, "*dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...*", tidak dihapuskan, dan

ii) Ketentuan tersebut tidak dimaknai, "*dalam hal di satu perusahaan terdapat*

lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan",

6. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Catatan:

Amar putusan diberi nomor dengan maksud memudahkan pembahasannya.

III. ANALISIS

Melalui amandemen ketiga⁸ terhadap Undang-Undang Dasar 1945 telah dilakukan penambahan Pasal 24 C (terdiri 6 ayat), yaitu mengenai Mahkamah Konstitusi sebagai Lembaga Kekuasaan Kehakiman selain Mahkamah Agung dan memiliki kewenangan, yaitu; menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum. Melihat dari segi kewenangannya, posisi Mahkamah Konstitusi dapat dikatakan sebagai peradilan ketatanegaraan atau peradilan politik, dengan putusan yang bersifat final, pada tingkat pertama dan terakhir.

Mahkamah Konstitusi dalam melaksanakan kewenangannya, khusus pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, bahwa Mahkamah Konstitusi hanya berwenang menafsirkan isi Undang-Undang Dasar 1945 sesuai dengan *original intent* yang dibuat melalui perdebatan oleh lembaga yang berwenang menetapkan. Sehingga berdasarkan hal tersebut Mahkamah Konstitusi hanya boleh menyatakan satu atau lebih, pasal suatu Undang-Undang tidak lagi berlaku karena bertentangan atau tidak dengan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian Mahkamah Konstitusi tidak dapat memasuki ranah legislatif (ikut mengatur), pembatasan kewenangan tersebut adalah sesuai dengan pengertian bahwa DPR dan Pemerintah adalah pembuat norma (*positive legislator*), sedangkan Mahkamah Konstitusi adalah penghapus atau pembatalan norma (*negative legislator*).

Terkait dengan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, telah 3 (tiga) kali dilakukan Uji Materiil ke Mahkamah Konstitusi. Dari ketiga Permohonan Uji Materiil tersebut, 2 (dua) permohonan telah diputus dan satunya saat ini sedang dalam proses.⁹ Adapun kedua putusan tersebut, adalah putusan Nomor: 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 (selanjutnya disebut putusan nomor 12) dan putusan nomor: 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 Nopember 2010 (selanjutnya disebut putusan nomor 115). Dilihat dari aspek kewenangan Mahkamah Konstitusi, dari kedua putusan tersebut terdapat perbedaan yang sangat mencolok, dimana putusan nomor 012 Mahkamah Konstitusi memutuskan ada beberapa pasal dan anak kalimat dari beberapa pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan menyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.¹⁰

⁸ Rapat Paripurna MPR RI ke 7 tanggal 9 Nopember 2001.

⁹ Dengan Registrasi Perkara No.61/PUU-VIII/2010 tanggal 30 September 2010 di Mahkamah Konstitusi.

¹⁰ Pasal 158; Pasal 159; anak kalimat "bukan atas pengaduan pengusaha dalam Pasal 160 ayat (1); anak kalimat kecuali Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 170; anak kalimat Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 171; dan anak kalimat Pasal 137 dalam Pasal 138 ayat (1) dalam Pasal 188, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Hal ini dikenal dengan istilah *negative legislation* yaitu menyatakan satu pasal atau beberapa pasal tidak berlaku. Sementara putusan Nomor 115 mengandung 2 (dua) aspek hukum sekaligus; yaitu aspek *positive legislation* yaitu membuat rumusan baru terhadap pasal yang dinyatakan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutions*) yaitu butir 3. Hal ini menurut Moh. Mahfud MD adalah putusan yang kontraversional¹¹ dan aspek *negative legislation*, yaitu menyatakan pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku, alias tidak mengikat, yaitu butir 2 dan 4.

Untuk dapat memahami putusan tersebut, kita perlu melihat teori perspektif atau dalil-dalil hukum yang digunakan Mahkamah Konstitusi sebagai dasar pertimbangan hukumnya. Dari pertimbangan hukumnya Mahkamah Konstitusi menggunakan teori perspektif atau dali-dalil hukum sebagai berikut:

1. Keberadaan suatu Perjanjian kerja bersama adalah sangat menentukan dan mengikat nasib seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. Sementara keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundangan-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bisa mencapai tujuannya serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam membuat perjanjian kerja bersama yang mengikat seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas, maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas

adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip Negara berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas;

2. Membentuk atau merundingkan perjanjian kerja bersama dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proporsional;
3. Meskipun hak berserikat dan berkumpul dijamin oleh ketentuan didalam Undang-Undang Dasar 1945 dan para serikat pekerja berhak terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha serta mengingat substansi dari perjanjian kerja bersama, tetapi agar tidak secara berlebihan mendorong timbulnya serikat pekerja yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka jumlah serikat pekerja yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proposional yaitu maksimal 3 (tiga) serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada dalam perusahaan.
4. Ketentuan Pasal 120 ayat (3) sebagai satu rangkaian serta satu kesatuan yang utuh dengan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2).

Berdasarkan teori perspektif dan dalil hukum tersebut diatas, Mahkamah Konstitusi memutuskan Permohonan Hak Uji Materiil Pasal 120 dan Pasal 121 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 20 Nopember 2010 yang terdiri dari 6 butir. Dari putusan tersebut dan sesuai pokok bahasan kita, putusan tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut;

¹¹ Moh. Mahfud MD, dalam tulisan yang berjudul "Rambu pembatasan dan perluasan Kewenangan Mahkamah Konstitusi".

1. Butir 2 dan 4 mempunyai makna yang sama yaitu bahwa Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
2. Butir 3 dan 5 adalah menyangkut Pasal 120 ayat (3).
(Ketentuan Pasal 120 ayat (3), berbunyi: "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh").
Butir 3 menyatakan bahwa Pasal 120 ayat (3) konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang: frasa "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka....." *dihapus* sehingga berbunyi "para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh". dan ketentuan tersebut *dimaknai*, "Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam satu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh" atau "gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan" (lihat pertimbangan 3.20).

Butir 5 menyatakan bahwa Pasal 120 ayat (3) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat *sepanjang*: frasa (kalimat) "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka....." *tidak dihapuskan*, oleh karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, (lihat pertimbangan 3.20)

dan ketentuan tersebut *tidak dimaknai* "Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan".

Dari butir 3 dan butir 5 Putusan tersebut setidaknya-tidaknya, ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, yaitu;

1. Dilihat dari segi Frasa (kalimat) "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak dipenuhi "menurut butir 3 *dihapus* dan menurut butir 5 *tidak* dihapus. Sesungguhnya bila dilihat putusan butir 2 dan butir 4, demi hukum kalimat (frasa) "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak dipenuhi", secara yuridis sudah tidak memiliki makna hukum, karena Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga yang tersisa dari ketentuan Pasal 120 ayat (3) adalah: "Para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim berunding yang anggotanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh".
2. Dilihat dari segi maknanya (maksudnya) butir 3 yang berbunyi: "Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam satu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan".

Sementara pada butir 5 ditetapkan bahwa Pasal 120 ayat (3) tidak dapat di maknai seperti makna butir 3.

Fungsi makna atau maksud sebagaimana butir 3, dilihat dari Kerangka Peraturan Perundang-Undangan¹², dapat dikatakan merupakan bagian dari penjelasan suatu Undang-Undang. Seperti kita ketahui bersama bahwa penjelasan adalah merupakan satu kesatuan dengan batang tubuh Undang-Undang. Sementara Pasal 120 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dalam penjelasannya "cukup jelas". Namun, Mahkamah Konstitusi melalui putusan butir 3 telah menetapkan norma baru, dalam bentuk penjelasan (dimaknai) dari Pasal 120 ayat (3).

Terlepas dari hal tersebut diatas dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir sehingga putusannya bersifat final. Suka atau tidak suka, putusan tersebut sudah merupakan bagian Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Sisa sekarang kita apakah memilih putusan butir 3 atau putusan butir 5. Dari kedua butir tersebut menurut hemat kami, dengan mempertimbangkan aspek keadilan secara proporsional dan untuk meminimalisasi hambatan dalam perundingan perjanjian kerja bersama, serta dalam rangka penataan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan, agar memilih makna putusan butir 3. Makna putusan butir 3 tersebut juga digunakan untuk memahami ketentuan Pasal 130 ayat (2) atau ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja bersama di perusahaan.

Adapun aplikasi makna putusan Mahkamah Konstitusi butir 3 dengan menggunakan dasar pertimbangan hukumnya menurut hemat kami adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan serikat pekerja adalah merupakan hak pekerja, dengan syarat memiliki anggota minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada di perusahaan.

2. Pembentukan serikat pekerja di perusahaan, dibatasi jumlahnya secara proporsional yaitu maksimal 3 (tiga) serikat pekerja;

3. Namun, apabila jumlah serikat pekerja ternyata telah terbentuk lebih dari 3 (tiga) serikat pekerja, maka serikat pekerja tersebut bergabung dengan ketentuan masing-masing serikat pekerja memiliki anggota minimal 10% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan. Bila serikat pekerja jumlah anggotanya kurang dari 10% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan, serikat pekerja tersebut tidak dapat bergabung.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, khususnya mengenai butir 3, sebelum dilakukan *legislative review* terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menurut hemat kami, perlu dibuat Surat Edaran untuk dapat dijadikan sebagai pedoman teknis bagi Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota maupun Propinsi dan Petugas Teknis dalam melakukan pembinaan dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan Pasal 120 ayat (3) dan Pasal 130 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Begitupula bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115 dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan (amandemen) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, khususnya mengenai pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Salah satu tujuan pekerja untuk membentuk serikat pekerja adalah guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingannya, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

¹² Lampiran UU RI Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sarana yang strategis mencapai tujuan tersebut adalah melalui perjanjian kerja bersama. Oleh karena, perjanjian kerja bersama adalah sangat menentukan dan mengikat nasib pekerja yang ada dalam suatu perusahaan.

Pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut sangat bermanfaat atau dapat dijadikan sebagai rekomendasi dalam memberikan pembinaan dan pembentukan serikat pekerja. Pembentukan serikat pekerja yang merupakan hak pekerja akan tetapi untuk mencegah terbentuknya serikat pekerja yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka pembentukan serikat pekerja harus dibatasi secara proporsional, dalam hal ini Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya merekomendasikan pembentukan serikat pekerja maksimal 3 (tiga) serikat pekerja dengan persyaratan memiliki jumlah anggota minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa prinsip mayoritas dalam perundingan perjanjian kerja bersama, tidak harus ditentukan presentase 50% (mayoritas) sehingga presentase jumlah keterwakilan harus pula disesuaikan atau setidaknya tidaknya ditentukan secara proporsional sesuai dengan Undang-Undang yang terkait dengan keterwakilan.

Untuk memberi kepastian hukum dan sebagai pedoman bagi instansi di bidang ketenagakerjaan Propinsi, Kabupaten/Kota perlu suatu kebijakan dengan menerbitkan Surat Edaran mengenai aplikasi Pasal 130 ayat (3) dan Pasal 130 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 untuk dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terkait dengan perundingan kerja bersama.***

Terima Kasih, Semoga Bermanfaat.

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 seajar*

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 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:

- materi (*substansi*) PKB yang belum dicapai kesepakatan;
- pendirian (masing-masing) para pihak;
- kesimpulan perundingan;
- 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. Berkaitan 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 kompetensi 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 dicantumkan 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 sun 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/buruh 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

MENYONGSONG PELAKSANAAN KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK

Oleh : Ridhanto Saksono

I. Pendahuluan

Salah satu elemen penting dalam mewujudkan penyelenggaraan negara yang terbuka sehingga tercipta pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah terpenuhinya hak publik untuk memperoleh Informasi.

Tanggal 1 Mei 2010 merupakan momentum *good governance* berlaku oleh karena mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP).

Hak atas informasi menjadi sangat penting karena makin terbuka penyelenggaraan negara untuk diawasi publik. Penyelenggaraan Negara semakin dapat dipertanggungjawabkan. Hak setiap orang untuk memperoleh informasi juga relevan, untuk meningkatkan kualitas peran masyarakat dalam proses pengambilan keputusan publik.

Partisipasi atau pelibatan masyarakat tidak banyak berarti tanpa jaminan Keterbukaan Informasi Publik, mengingat hak untuk memperoleh informasi merupakan hak asasi manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang demokratis.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) yang terdiri dari 14 Bab dan 64 Pasal, sebagai landasan hukum yang berkaitan dengan (1) hak setiap orang untuk memperoleh Informasi; (2) kewajiban Badan Publik menyediakan dan melayani permintaan informasi secara cepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional, dan cara sederhana; (3) pengecualian bersifat ketat dan terbatas; (4) kewajiban Badan Publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan Informasi.

Dampak sosiologis UUKIP antara lain: terciptanya transparansi dan akuntabilitas badan publik, akselerasi pemberantasan Korupsi, kolusi, dan nepotisme, optimalisasi perlindungan hak-hak masyarakat terhadap pelayanan publik, persaingan usaha yang sehat, terciptanya pemerintahan yang baik dan tata kelola badan-badan publik, dan akselerasi demokrasi.

Badan Publik meliputi lembaga Eksekutif, Yudikatif, Legislatif, serta penyelenggara Negara lainnya yang mendapatkan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan mencakup pula organisasi non pemerintah, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, seperti

lembaga swadaya masyarakat, perkumpulan, serta organisasi lainnya yang mengelola atau menggunakan dana yang sebagian atau seluruhnya bersumber dari APBN/APBD, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri mempunyai kewajiban untuk membuka akses atas informasi publik. Badan Publik tersebut untuk masyarakat luas.

Sehingga dengan membuka akses publik terhadap informasi diharapkan Badan Publik termotivasi untuk bertanggung jawab dan berorientasi pada pelayanan masyarakat yang sebaik-baiknya serta mempercepat perwujudan pemerintahan yang terbuka.

Dalam kesempatan kali ini Penulis mencoba membawa sidang pembaca untuk membahas secara komprehensif mengenai Keterbukaan Informasi Publik (KIP), meliputi; jenis informasi, mekanisme memperoleh informasi, Komisi Informasi, Penyelesaian sengketa KIP dan akhirnya bagaimana Badan Publik untuk menyiapkan pelaksanaan KIP.

II. Informasi Publik

Informasi publik, suatu informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu Badan Publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan Negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan Badan Publik lainnya yang sesuai dengan UUKIP serta informasi lain yang berkaitan dengan

kepentingan publik. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Informasi adalah keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun nonelektronik, sebagai hasil Badan Publik yang dihimpun, dikelola, dikirim dan atau yang diterima.

III. Hak dan Kewajiban Badan Publik dan Pemohon

Badan Publik yakni lembaga Eksekutif, Legislatif, Yudikatif, dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, atau organisasi non pemerintah sepanjang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri. Oleh karena itu Badan Publik wajib menyediakan, memberikan dan menerbitkan informasi publik secara akurat, benar serta tidak menyesatkan yang berada di bawah kewenangannya kepada pemohon informasi publik.

Setiap pemohon informasi publik berhak mengajukan permintaan informasi publik disertai alasan permintaan tersebut. Apabila pemohon informasi mendapat hambatan atau kegagalan maka pemohon informasi publik berhak mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam hal ini pemohon informasi publik, orang perseorangan, kelompok orang, badan hukum, warga negara dan/atau badan hukum Indonesia yang mengajukan permintaan informasi publik.

Pengguna informasi publik wajib menggunakan informasi publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, wajib mencantumkan sumber dari mana ia memperoleh informasi publik, baik yang digunakan untuk kepentingan sendiri maupun untuk keperluan publikasi. Pengguna informasi publik ialah orang yang menggunakan informasi publik untuk kepentingannya.

Badan Publik harus membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien sehingga dapat diakses dengan mudah. Badan Publik wajib membuat pertimbangan secara tertulis setiap kebijakan yang diambil untuk memenuhi hak setiap orang atas informasi publik dengan pertimbangan antara lain; memuat pertimbangan politik, ekonomi, sosial, budaya, dan/atau pertahanan dan keamanan negara. Sarana yang dapat dimanfaatkan melalui media elektronik dan non elektronik.

Badan Publik juga memiliki hak untuk menolak memberikan informasi yang dikecualikan dan apabila tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Informasi Publik yang tidak dapat diberikan oleh Badan Publik adalah:

- a. Informasi yang dapat membahayakan Negara; yakni bahaya terhadap kedaulatan negara, keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan keselamatan bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan Bangsa dan Negara
- b. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan perlindungan usaha dari persaingan usaha tidak sehat
- c. Informasi yang berkaitan dengan hak-hak pribadi
- d. Informasi yang berkaitan dengan rahasia jabatan
- e. Informasi publik yang diminta belum dikuasai atau didokumentasikan

Badan Publik wajib menyediakan dan mengumumkan informasi publik baik secara berkala, secara sertamerta, dan tersedia setiap saat berkaitan dengan kepentingan publik.

Informasi publik yang wajib diumumkan secara berkala oleh Badan Publik paling singkat 6 (enam) bulan sekali dengan cara yang mudah dijangkau oleh masyarakat dan dalam bahasa yang mudah dipahami. Informasi ini meliputi informasi yang berkaitan dengan Badan Publik, informasi mengenai kegiatan dan kinerja Badan Publik terkait, informasi mengenai laporan keuangan, dan informasi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Badan Publik juga memiliki hak untuk menolak memberikan informasi yang dikecualikan dan apabila tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Informasi Publik yang tidak dapat diberikan oleh Badan Publik adalah:

- a. Informasi yang dapat membahayakan Negara; yakni bahaya terhadap kedaulatan negara, keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan keselamatan bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan Bangsa dan Negara
- b. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan perlindungan usaha dari persaingan usaha tidak sehat
- c. Informasi yang berkaitan dengan hak-hak pribadi
- d. Informasi yang berkaitan dengan rahasia jabatan
- e. Informasi publik yang diminta belum dikuasai atau didokumentasikan

Badan Publik wajib menyediakan dan mengumumkan informasi publik baik secara berkala, secara sertamerta, dan tersedia setiap saat berkaitan dengan kepentingan publik.

Informasi publik yang wajib diumumkan secara berkala oleh Badan Publik paling singkat 6 (enam) bulan sekali dengan cara yang mudah dijangkau oleh masyarakat dan dalam bahasa yang mudah dipahami. Informasi ini meliputi informasi yang berkaitan dengan Badan Publik, informasi mengenai kegiatan dan kinerja Badan Publik terkait, informasi mengenai laporan keuangan, dan informasi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Badan Publik wajib mengumumkan secara sertamerta/spontan dan saat itu juga apabila ada suatu informasi yang dapat mengancam hajat hidup orang banyak dan ketertiban umum, dengan cara yang mudah dijangkau oleh masyarakat dan dalam bahasa yang mudah dipahami. Sehingga informasi tersebut secara menyeluruh diberitahukan kepada orang banyak tanpa harus menunggu peminta informasi publik, contohnya; informasi mengenai antisipasi bahaya bencana alam (banjir, gempa bumi, gunung meletus), antisipasi bahaya kejahatan, teror dan informasi lainnya yang dampaknya apabila informasi tersebut tidak diumumkan berakibat kerugian yang amat besar.

Setiap tahun Badan Publik wajib mengumumkan layanan informasi, yang meliputi jumlah permintaan informasi yang diterima, waktu yang diperlukan Badan Publik dalam memenuhi setiap permintaan informasi, jumlah pemberian dan penolakan permintaan informasi, dan alasan penolakan permintaan informasi. Informasi publik yang wajib tersedia setiap saat antara lain meliputi:

- a. Daftar seluruh Informasi publik yang berada dan dikuasi Badan Publik;
- b. Hasil keputusan Badan Publik dan pertimbangannya;
- c. Seluruh kebijakan yang ada berikut dokumen pendukungnya;
- d. Rencana kerja proyek termasuk di dalamnya perkiraan pengeluaran tahunan Badan Publik

- e. Perjanjian Badan Publik dengan pihak ketiga;
- f. Informasi dan kebijakan yang disampaikan Pejabat Publik dalam pertemuan yang terbuka untuk umum
- g. Prosedur kerja pegawai Badan Publik yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat
- h. Laporan mengenai pelayanan akses informasi publik

Untuk mewujudkan pelayanan cepat, tepat, dan sederhana setiap Badan Publik menunjuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi yang bertanggung jawab di bidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan/atau pelayanan informasi di badan publik. Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi juga mengembangkan sistem penyediaan layanan informasi secara cepat, mudah, dan wajar sesuai dengan petunjuk teknis standar layanan informasi publik yang berlaku secara nasional.

Informasi publik yang wajib disediakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah dan/atau badan usaha lainnya yang dimiliki oleh Negara dalam UUKIP adalah:

- a. Nama dan tempat kedudukan, maksud dan tujuan serta jenis kegiatan usaha, jangka waktu pendirian, dan permodalan, sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar;
- b. Nama lengkap pemegang saham, anggota direksi, dan anggota dewan komisaris perseroan;
- c. Laporan tahunan, laporan keuangan, neraca laporan laba rugi, dan laporan tanggung jawab sosial perusahaan yang telah diaudit;

- d. Hasil penilaian oleh auditor eksternal, lembaga pemeringkat kredit dan lembaga pemeringkat lainnya;
- e. Sistem dan alokasi dana remunerasi anggota komisaris/dewan pengawas dan direksi;
- f. Mekanisme penetapan direksi dan komisaris/dewan pengawas;
- g. Kasus hukum yang berdasarkan undang-undang terbuka sebagai Informasi publik;
- h. Pedoman pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran;
- i. Pengumuman penerbitan efek yang bersifat utang;
- j. Penggantian akuntan yang mengaudit perusahaan;
- k. Perubahan tahun fiskal perusahaan;
- l. Kegiatan penugasan pemerintah dan/atau kewajiban pelayanan umum atau subsidi;
- m. Mekanisme pengadaan barang dan jasa;
- n. Informasi lain yang ditentukan oleh undang-undang yang berkaitan dengan Badan Usaha Milik Negara/ Badan Usaha Milik Daerah.

Partai Politik wajib pula menyediakan Informasi publik kepada masyarakat, informasi publik yang diberikan antara lain :

- a. Asas dan tujuan partai politik;
- b. Program umum dan kegiatan partai politik;
- c. Nama, alamat dan susunan kepengurusan dan perubahannya;

- d. Pengelolaan dan penggunaan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- e. Mekanisme pengambilan keputusan partai;
- f. Keputusan partai yang berasal dari hasil muktamar/kongres/munas dan/atau keputusan lainnya yang menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga partai terbuka untuk umum;
- g. Informasi lain yang ditetapkan oleh undang-undang yang berkaitan dengan partai politik.

Sedangkan bagi organisasi non pemerintah Informasi publik yang wajib disediakan adalah asas dan tujuan organisasi non pemerintah, program dan kegiatan organisasi, nama, alamat, susunan kepengurusan, dan perubahannya, pengelolaan dan penggunaan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sumbangan masyarakat, dan/atau sumber luar negeri, mekanisme pengambilan keputusan organisasi, keputusan-keputusan organisasi, informasi lain yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam memperoleh Informasi publik pemohon dan pengguna informasi publik berhak melihat dan mengetahui informasi publik, menghadiri pertemuan publik yang terbuka untuk umum untuk memperoleh informasi publik, mendapatkan salinan informasi publik melalui permohonan, dan menyebarkan informasi publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Informasi publik yang dapat dikecualikan apabila dibuka dan diberikan kepada Pemohon adalah:

- a. Informasi publik yang dapat menghambat proses penegakan hukum
- b. Informasi publik yang dapat mengganggu kepentingan perlindungan hak atas kekayaan intelektual dan perlindungan dari persaingan usaha tidak sehat
- c. Informasi publik yang dapat membahayakan pertahanan dan keamanan negara
- d. Informasi publik yang dapat mengungkapkan kekayaan alam Indonesia
- e. Informasi publik yang dapat merugikan ketahanan ekonomi nasional
- f. Informasi publik yang dapat merugikan kepentingan hubungan luar negeri
- g. Informasi publik yang dapat mengungkapkan isi akta otentik yang bersifat pribadi dan kemauan terakhir ataupun wasiat seseorang
- h. Informasi publik yang dapat mengungkap rahasia pribadi.
- i. Memorandum atau surat-surat antar Badan Publik atau intra Badan Publik, yang menurut sifatnya dirahasiakan kecuali atas putusan Komisi Informasi atau pengadilan
- j. Informasi yang tidak boleh diungkapkan berdasarkan undang-undang.

Sedangkan informasi publik yang tidak termasuk dalam kategori informasi yang dikecualikan adalah :

- a. Putusan badan peradilan;
- b. Ketetapan, keputusan, peraturan, surat edaran, ataupun bentuk kebijakan lain, baik yang tidak berlaku mengikat maupun mengikat ke dalam ataupun ke luar serta pertimbangan lembaga penegak hukum;

- c. Surat perintah penghentian penyidikan atau penuntutan;
- d. Rencana pengeluaran tahunan lembaga penegak hukum;
- e. Laporan keuangan tahunan lembaga penegak hukum;
- f. Laporan hasil pengembalian uang hasil korupsi;
- g. Pihak yang rahasianya diungkap memberikan persetujuan tertulis;
- h. Pengungkapan berkaitan dengan posisi seseorang dalam jabatan-jabatan publik.

IV. Mekanisme Memperoleh Informasi :

- 1. Setiap Pemohon informasi publik dapat mengajukan permintaan untuk memperoleh informasi publik kepada Badan Publik terkait secara tertulis atau tidak tertulis;
- 2. Badan Publik wajib mencatat nama dan alamat Pemohon informasi publik, subjek dan format informasi serta cara penyampaian informasi yang diminta oleh Pemohon informasi publik;
- 3. Badan Publik yang bersangkutan wajib mencatat permintaan informasi publik yang diajukan secara tidak tertulis;
- 4. Badan Publik terkait wajib memberikan tanda bukti penerimaan permintaan informasi publik berupa nomor pendaftaran pada saat permintaan diterima;

- 5. Dalam hal permintaan disampaikan secara langsung atau melalui surat elektronik, nomor pendaftaran diberikan saat penerimaan permintaan;
- 6. Dalam hal permintaan disampaikan melalui surat, pengiriman nomor pendaftaran dapat diberikan bersamaan dengan pengiriman informasi;
- 7. Paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya permintaan, Badan Publik yang bersangkutan wajib menyampaikan pemberitahuan tertulis yang berisikan :
 - a. Informasi yang diminta berada di bawah penguasaannya ataupun tidak;
 - b. Badan Publik wajib memberitahukan Badan Publik yang menguasai informasi;
 - c. Yang diminta apabila informasi yang diminta tidak berada di bawah penguasaannya dan Badan Publik yang menerima permintaan mengetahui keberadaan informasi yang diminta;
 - d. Penerimaan atau penolakan permintaan dengan alasan yang tercantum dalam hal permintaan diterima seluruhnya atau sebagian dicantumkan materi informasi yang akan diberikan;
 - e. Dalam hal suatu dokumen mengandung materi yang dikecualikan sebagaimana, maka informasi yang dikecualikan tersebut dapat dihitamkan dengan

disertai alasan dan materinya; alat penyampai dan format informasi yang akan diberikan; dan/atau biaya serta cara pembayaran untuk memperoleh informasi yang diminta.

V. Komisi Informasi

Komisi Informasi, lembaga mandiri yang berfungsi menjalankan UUKIP dan peraturan pelaksanaannya menetapkan petunjuk teknis standar layanan informasi publik dan menyelesaikan sengketa informasi publik melalui mediasi dan/atau adjudikasi nonlitigasi. Komisi Informasi terdiri atas Komisi Informasi Pusat, Komisi Informasi Provinsi, dan jika dibutuhkan Komisi Informasi Kabupaten/Kota.

Komisi Informasi sebagai lembaga mandiri memiliki tugas untuk menerima, memeriksa, dan memutus permohonan penyelesaian Sengketa informasi publik melalui Mediasi dan/atau Adjudikasi nonlitigasi yang diajukan oleh setiap Pemohon informasi publik, menetapkan kebijakan umum pelayanan informasi publik, dan menetapkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dalam rangka menjalankan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik.

Selain memiliki tugas seperti diatas Komisi Informasi mempunyai kewenangan untuk memanggil dan/atau mempertemukan para pihak yang bersengketa, meminta

catatan atau bahan yang relevan yang dimiliki oleh Badan Publik terkait pengambilan keputusan dalam upaya menyelesaikan Sengketa Informasi Publik, meminta keterangan atau menghadirkan pejabat Badan Publik ataupun pihak yang terkait sebagai saksi dalam penyelesaian Sengketa Informasi Publik, mengambil sumpah setiap saksi yang didengar keterangannya dalam Adjudikasi non litigasi penyelesaian Sengketa Informasi Publik, dan membuat kode etik yang diumumkan kepada publik sehingga masyarakat dapat menilai kinerja Komisi Informasi.

Komisi Informasi dalam menjalankan tugas dan kewenangannya terdiri dari Komisi Informasi Pusat, Komisi Informasi Provinsi dan jika dibutuhkan Komisi Informasi Kabupaten/Kota dapat dibentuk. Masing-masing Komisi Informasi memiliki tanggungjawab sebagai berikut :

1. Komisi Informasi Pusat bertanggung jawab kepada Presiden dan menyampaikan laporan tentang pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
2. Komisi Informasi Provinsi bertanggung jawab kepada gubernur dan menyampaikan laporan tentang pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi yang bersangkutan.

3. Komisi Informasi Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota dan menyampaikan laporan tentang pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota yang bersangkutan. Setiap Pemohon informasi publik dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada atasan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi berdasarkan alasan-alasan. Penolakan atas permintaan informasi berdasarkan alasan informasi yang dikecualikan, tidak disediakannya informasi berkala, tidak ditanggapi permintaan informasi, permintaan informasi ditanggapi tidak sebagaimana yang diminta, tidak dipenuhinya permintaan informasi, pengenaan biaya yang tidak wajar, penyampaian informasi yang melebihi waktu yang diatur dalam UUKIP.	dalam proses keberatan tidak memuaskan Pemohon informasi publik. 2. Upaya penyelesaian Sengketa Informasi Publik diajukan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya tanggapan tertulis dari atasan pejabat. 3. Komisi Informasi Pusat dan Komisi Informasi Provinsi dan/atau Komisi Informasi Kabupaten/Kota harus mulai mengupayakan penyelesaian Sengketa Informasi Publik melalui Mediasi dan/atau Ajudikasi non litigasi paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian Sengketa Informasi Publik. 4. Proses penyelesaian sengketa sebagaimana paling lambat dapat diselesaikan dalam waktu 100 (seratus) hari kerja.
VI. Penyelesaian Sengketa Melalui Komisi Informasi Berkenaan dengan terjadinya Sengketa Informasi Publik, maka penyelesaian sengketa dilakukan dengan: 1. Upaya penyelesaian Sengketa Informasi Publik diajukan kepada Komisi Informasi Pusat dan/atau Komisi Informasi Provinsi dan/atau Komisi Informasi Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya apabila tanggapan atasan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi	Upaya penyelesaian Sengketa Informasi publik melalui Mediasi merupakan pilihan para pihak dan bersifat sukarela. Dalam proses Mediasi anggota Komisi Informasi berperan sebagai Mediator. Penyelesaian sengketa melalui Mediasi hanya dapat dilakukan terhadap perkara antara lain tidak disediakannya informasi berkala oleh badan publik; tidak ditanggapi permintaan informasi; permintaan informasi ditanggapi tidak sebagaimana yang diminta; tidak terpenuhinya permintaan informasi; pengenaan biaya yang tidak wajar; dan atau penyampaian informasi yang melebihi waktu.

Kesepakatan para pihak dalam proses Mediasi ini dituangkan dalam bentuk putusan Mediasi Komisi Informasi bersifat final dan mengikat.

Apabila Mediasi tidak berhasil, secara tertulis oleh salah satu atau para pihak yang bersengketa, atau salah satu atau para pihak yang bersengketa menarik diri dari perundingan maka penyelesaian Sengketa Informasi Publik kemudian dilakukan melalui Ajudikasi non litigasi oleh Komisi Informasi.

Ajudikasi non litigasi adalah Sidang Komisi Informasi yang memeriksa dan memutus perkara dengan paling sedikit 3 (tiga) orang anggota komisi atau lebih dan harus berjumlah gasal (ganjil).

Sidang Komisi Informasi bersifat terbuka untuk umum, kecuali dalam hal pemeriksaan yang berkaitan dokumen-dokumen yang termasuk dalam informasi publik yang dikecualikan. Anggota Komisi Informasi wajib menjaga rahasia dokumen-dokumen tersebut.

Dalam Proses Pemeriksaan, Komisi Informasi yang menerima permohonan penyelesaian Sengketa Informasi Publik, memberikan salinan permohonan tersebut kepada pihak termohon dalam hal ini pimpinan Badan Publik atau pejabat terkait yang ditunjuk yang didengar keterangannya secara lisan ataupun tertulis. Mengenai pembuktian, Badan Publik harus membuktikan hal-hal yang mendukung pendapatnya apabila menyatakan tidak dapat memberikan informasi dengan alasan termasuk dalam informasi publik yang dikecualikan.

Badan Publik harus menyampaikan alasan yang mendukung.

Putusan Komisi Informasi :

1. Putusan Komisi Informasi tentang pemberian atau penolakan akses terhadap seluruh atau sebagian informasi yang diminta berisikan salah satu perintah di bawah ini:
 - a. membatalkan putusan atasan Badan Publik dan memutuskan untuk memberikan sebagian atau seluruh informasi yang diminta oleh Pemohon informasi publik sesuai dengan keputusan Komisi Informasi.
 - b. mengukuhkan putusan atasan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi untuk tidak memberikan informasi yang diminta sebagian atau seluruhnya sebagaimana dimaksud dalam informasi yang dikecualikan.
2. Putusan Komisi Informasi tentang pokok keberatan, berisikan salah satu perintah dibawah ini :
 - a. memerintahkan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi untuk menjalankan kewajibannya
 - b. memerintahkan Badan Publik untuk memenuhi kewajibannya dalam jangka waktu pemberian informasi
 - c. mengukuhkan pertimbangan atasan Badan Publik atau memutuskan mengenai biaya penelusuran dan/atau penggandaan informasi.

3. Putusan Komisi Informasi diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum, kecuali putusan yang menyangkut informasi yang dikecualikan. 4. Komisi Informasi wajib memberikan salinan putusannya kepada para pihak yang bersengketa. 5. Apabila ada anggota komisi yang dalam memutus suatu perkara memiliki pendapat yang berbeda dari putusan yang diambil, pendapat anggota komisi tersebut dilampirkan dalam putusan dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari putusan tersebut. Gugatan ke Pengadilan dan Kasasi : Apabila Para Pihak yang bersengketa tidak menerima Putusan Ajudikasi dari Komisi Informasi, para pihak tersebut dapat menempuh mengajukan gugatan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara apabila yang digugat adalah Badan Publik Negara dengan sebelumnya salah satu atau para pihak yang bersengketa secara tertulis menyatakan tidak menerima putusan Ajudikasi dari Komisi Informasi paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya putusan tersebut. Sedangkan apabila yang digugat adalah Badan Publik selain Badan Publik Negara maka Pengajuan gugatan dilakukan melalui Pengadilan Negeri.	Putusan Pengadilan 1. Putusan pengadilan tata usaha negara atau pengadilan negeri dalam penyelesaian Sengketa Informasi Publik tentang pemberian atau penolakan akses terhadap seluruh atau sebagian informasi yang diminta berisi salah satu perintah berikut : a. Membatalkan putusan Komisi Informasi dan/atau memerintahkan Badan Publik : 1) Memberikan sebagian atau seluruh informasi yang dimohonkan oleh Pemohon informasi publik 2) Menolak memberikan sebagian atau seluruh informasi yang diminta oleh Pemohon Informasi Publik. b. Memperkuat putusan Komisi Informasi dan/atau memerintahkan Badan Publik : 1) Memberikan sebagian atau seluruh informasi yang diminta oleh Pemohon Informasi Publik 2) Menolak memberikan sebagian atau seluruh informasi yang diminta oleh Pemohon Informasi Publik. 2. Putusan pengadilan tata usaha negara atau pengadilan negeri dalam penyelesaian Sengketa Informasi Publik tentang pokok keberatan berisi salah satu perintah berikut: a. Memerintahkan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi untuk menjalankan kewajibannya sebagaimana ditentukan dalam UU KIP dan/atau memerintahkan untuk memenuhi jangka waktu pemberian informasi sebagaimana diatur dalam UU KIP;
--	---

b. Menolak permohonan Pemohon Informasi Publik c. Memutuskan biaya penggandaan informasi. d. Pengadilan tata usaha negara atau pengadilan negeri memberikan salinan putusannya kepada para pihak yang bersengketa. Kasasi Pihak yang tidak menerima putusan Pengadilan Tata Usaha Negara atau Pengadilan Negeri dapat mengajukan Kasasi kepada Mahkamah Agung paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak diterimanya putusan Pengadilan Tata Usaha Negara atau Pengadilan Negeri. Ketentuan Pidana. 1. Setiap Orang yang dengan sengaja menggunakan informasi publik secara melawan hukum dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah). 2. Badan Publik yang dengan sengaja tidak menyediakan, tidak memberikan, dan/atau tidak menerbitkan informasi publik berupa informasi publik secara berkala, informasi publik yang wajib diumumkan secara serta-merta, informasi publik yang wajib tersedia setiap saat, dan/atau informasi publik yang harus diberikan atas dasar permintaan sesuai dengan UUKIP, dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain dikenakan pidana kurungan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah).	3. Setiap Orang yang dengan sengaja dan melawan hukum menghancurkan, merusak, dan/atau menghilangkan dokumen informasi publik dalam bentuk media apa pun yang dilindungi negara dan/atau yang berkaitan dengan kepentingan umum dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah). 4. Setiap Orang yang dengan sengaja dan tanpa hak mengakses dan/atau memperoleh dan/atau memberikan informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 UUKIP (huruf a. Informasi Publik yang apabila dibuka dan diberikan kepada Pemohon Informasi Publik dapat menghambat proses penegakan hukum; huruf b. Informasi Publik yang apabila dibuka dan diberikan kepada Pemohon Informasi Publik dapat mengganggu kepentingan perlindungan hak atas kekayaan intelektual dan perlindungan dari persaingan usaha tidak sehat; huruf d. Informasi Publik yang apabila dibuka dan diberikan dapat mengungkapkan kekayaan alam Indonesia; huruf f. Informasi Publik yang apabila dibuka akan merugikan kepentingan hubungan luar negeri; huruf g. Informasi Publik yang apabila dibuka dapat mengungkapkan isi akta autentik yang bersifat pribadi dan kemauan terakhir ataupun wasiat seseorang; huruf h. Informasi yang apabila dibuka dan diberikan dapat mengungkap rahasia pribadi; huruf i. Memorandum atau surat-surat antar Badan Publik atau intra Badan Publik, yang menurut sifatnya
---	---

dirahasiakan kecuali atas Putusan Komisi Informasi atau pengadilan; dan huruf j. Informasi yang tidak boleh diungkapkan berdasarkan UUKIP) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan pidana denda paling banyak Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

5. Setiap orang yang dengan sengaja dan tanpa hak mengakses dan/atau memperoleh dan/atau memberikan informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 UUKIP (huruf c. Informasi yang apabila dibuka dan diberikan dapat membahayakan pertahanan dan keamanan Negara; dan huruf e. Informasi Publik yang apabila dibuka dan diberikan dapat merugikan ketahanan ekonomi nasional) dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan pidana denda paling banyak Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah).
6. Setiap orang yang dengan sengaja membuat informasi publik yang tidak benar atau menyesatkan dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
7. Setiap pelanggaran yang dikenai sanksi pidana dalam UUKIP dan juga diancam dengan sanksi pidana dalam Undang-Undang lain yang bersifat khusus, yang berlaku adalah sanksi pidana dari Undang-Undang yang lebih khusus tersebut.
8. Tuntutan pidana berdasarkan UUKIP merupakan delik aduan dan diajukan melalui peradilan umum.

VII. Penutup.

Keterbukaan Informasi Publik bertujuan menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik, mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik, meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik, mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik secara transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan, mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak, mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi yang berkualitas.

Lahirnya Undang-Undang Informasi Publik (UUKIP) menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik.

Pemohon Informasi Publik berhak mengajukan permintaan informasi publik baik itu secara berkala, serta merta, maupun informasi yang harus tersedia setiap saat juga mengatur mengenai informasi yang

dikecualikan disertai alasan permintaan tersebut karena tidak semua informasi tersebut terbuka bagi publik karena akibat yang mungkin ditimbulkan lebih buruk apabila diumumkan. Setiap Pemohon Informasi Publik juga berhak mengajukan gugatan ke pengadilan apabila dalam memperoleh informasi publik mendapat hambatan atau kegagalan sesuai dengan ketentuan UUKIP.

Bagi Badan Publik keberadaan UUKIP akan membantu dalam penyediaan informasi kepada publik sehingga dapat dipilah mana yang untuk konsumsi publik, mana yang masuk kategori rahasia negara. Jika terjadi perbedaan persepsi tentang suatu informasi apakah termasuk hak publik atau bukan, disinilah kemudian Komisi Informasi Pusat menjalankan fungsinya, yaitu melakukan Mediasi dan/atau Ajudikasi non litigasi dalam sengketa Informasi Publik.

Maka dalam rangka menyongsong UUKIP bagi Badan Publik mereka wajib menyediakan Informasi Publik secara transparan mengenai rencana kerja, kinerja, penggunaan anggaran, bahkan perjanjian dengan pihak lain. Tentu saja, ada sejumlah informasi yang dikecualikan, seperti informasi keamanan negara dan yang menghambat proses penanganan kasus hukum, risiko itulah yang perlu diantisipasi oleh para pejabat publik.

Oleh karena itu Badan Publik dalam menyikapi dan mempersiapkan pelaksanaan UUKIP sekarang ini, sebagaimana telah diatur dalam bentuk Peraturan Menteri yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor PER/12/M.PAN/08/ TAHUN 2007 tentang Pedoman Umum Hubungan Masyarakat di Lingkungan Instansi Pemerintah dan

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika RI Nomor 33/KEP/M.KOMINFO/1/2008 tentang Pengurus Badan Koordinasi Kehumasan Pemerintah Periode 2008-2011. Karena itu Badan Publik hendaknya menunjuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi dalam hal ini Hubungan Masyarakat (Humas) Badan Publik itu sendiri. Fungsi Humas Badan Publik sesuai Peraturan dua Menteri di atas adalah sebagai juru bicara lembaga, fasilitator, memberi pelayanan informasi kepada publik, menindaklanjuti pengaduan publik, menyediakan informasi tentang kebijakan, program, produk dan jasa lembaga, menciptakan iklim hubungan internal dan eksternal yang kondusif dan dinamis, serta menjadi penghubung lembaga dengan pemangku kepentingan.

Peran Humas dalam kondisi keterbukaan informasi publik ini menjadi prioritas karena merupakan pintu pertama di instansi/lembaganya masing-masing dalam memberikan informasi publik. Peran Humas sebagai Pengelola Informasi dan Dokumentasi dan prosedur operasional standar serta membuat berikut mengembangkan sistem penyediaan layanan informasi secara cepat, mudah, dan wajar sesuai dengan petunjuk teknis standar layanan informasi publik yang berlaku secara nasional. Terkait permintaan informasi publik kepada Badan Publik yang bersangkutan, dimulai dari persiapan sarana dan prasarana dalam memberikan informasi publik hingga output informasi yang dibutuhkan pencari informasi publik. Penyebaran informasi publik tersebut dapat melalui halaman *website*, *sms center*, *call center*, dan bentuk lainnya yang tentunya akan memudahkan para pencari informasi publik.

Daftar Referensi

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
2. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/12/M.PAN/08/TAHUN 2007 tentang Pedoman Umum Hubungan Masyarakat di Lingkungan Instansi Pemerintah
4. Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 33/KEP/M.KOMINFO/1/2008 tentang Pengurus Badan Koordinasi Kehumasan Pemerintah Periode 2008-2011.
5. <http://www.dmcindonesia.web.id/modules.php?name=News&file=article&sid=977> Keterbukaan Informasi Publik Mulai Berlaku
6. <http://www.tempointeraktif.com/hg/opiniKT/2010/05/07/krn.20100507.199636.id.html> Menagih Keterbukaan Informasi Publik

TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN

Oleh : Hutri Yustie Annisa, SH

I. Pendahuluan

Orang awam telah memahami makna "pidana" sebagai hukuman, sedangkan istilah "pidanaan" disamakan dengan penghukuman yang di dalamnya juga meliputi makna penjatuan hukuman, pemberian pidana dan hukuman pidana. Istilah pidana digunakan untuk penentuan jenis-jenis pidana yang meliputi pidana penjara, pidana tutupan, pidana pengawasan, pidana denda dan pidana kerja sosial, serta pidana mati (sebagai pidana pokok yang bersifat khusus dan selalu diancamkan secara alternatif), termasuk pidana tambahan. Pidanaan mempunyai makna yang lebih umum atau luas dibandingkan dengan makna pidana yang hanya berkisar pada jenis hukuman.¹

Pidanaan adalah sinonim dengan istilah penghukuman. Makna pidana itu sendiri mempunyai arti derita atau nestapa.

Pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Pidana secara tradisional dapat pula didefinisikan sebagai nestapa yang dikenakan oleh Negara kepada seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang.²

KUHP membagi tindak pidana ke dalam dua bentuk atau kualifikasi tindak pidana yaitu berupa kejahatan (ditempatkan di Buku II) dan pelanggaran (ditempatkan di Buku III). Dalam KUHP itu sendiri tidak dijelaskan mengenai makna tindak pidana, yang oleh orang Belanda disebut "*strafbaar feit*" atau "*delic*". *Strafbaar feit* adalah suatu perilaku manusia yang pada suatu saat tertentu telah ditolak di dalam suatu pergaulan hidup tertentu dan dianggap sebagai perilaku yang harus ditiadakan oleh hukum pidana dengan menggunakan sarana-sarana yang bersifat memaksa yang terdapat di dalamnya.³

¹ Suharyono, AR, Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, disampaikan pada Seminar Hukum, tanggal 20 Agustus 2010 di Kementerian Hukum dan HAM

² Sudarto, Hukum dan Hukum Pidana, Alumni, Bandung, 1983, halaman 35

³ Suharyono, AR

Pada umumnya, pembentukan undang-undang selalu mengatakan bahwa salah satu usaha penanggulangan kejahatan adalah dengan menggunakan hukum pidana dengan sanksinya berupa pidana. Dalam praktek di Indonesia, dapat diketahui bahwa pemikiran orang mengenai pidana dan pemidanaan dewasa ini sedikit banyak masih dipengaruhi oleh pemikiran-pemikiran pada beberapa abad yang lalu, walaupun sekarang ini sudah mulai berubah sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan yang baru, terutama ilmu kriminologi, dan adanya pembaruan-pembaruan dalam system pemidanaan di berbagai negara.⁴ Pemidanaan bertujuan : - mencegah dilakukannya tindak pidana dengan menegakkan norma hukum demi pengayoman masyarakat; - memasyarakatkan terpidana dengan mengadakan pembinaan sehingga menjadi orang yang baik dan berguna; - menyelesaikan konflik yang ditimbulkan oleh tindak pidana, memulihkan keseimbangan, dan mendatangkan rasa damai dalam masyarakat; dan - membebaskan rasa bersalah pada terpidana.	Ancaman hukuman yang ditentukan dalam suatu undang-undang pada umumnya menimbulkan pemaksaan psikologis bagi mereka yang akan atau telah melakukan pelanggaran pidana. Teori pemaksaan psikologis dimaksudkan bahwa ancaman hukuman itu harus dapat mencegah niat orang untuk melakukan kejahatan, dalam arti orang harus menyadari bahwa jika melakukan suatu kejahatan itu mereka pasti akan dipidana. Jadi, tujuan utama pidana adalah memaksa penduduk secara psikologis agar mereka itu jangan sampai melakukan tindakan yang bersifat melanggar hukum.⁵ Asas yang penting bagi pemberian ancaman pidana yakni setiap penjatuhan pidana oleh hakim haruslah merupakan suatu akibat hukum dari suatu ketentuan menurut undang-undang dengan maksud menjamin hak-hak yang ada pada setiap orang. Undang-undang harus memberikan suatu ancaman pidana berupa suatu penderitaan kepada setiap orang yang melakukan pelanggaran hukum. Dari teori di atas, beberapa pandangan para ahli mengenai pemidanaan menjadi sangat kompleks sebagai akibat dari usaha untuk lebih memperhatikan faktor-
--	---

⁴ Suharyono, AR

⁵ Muladi, Lembaga Pidana Bersyarat, Alumni, Bandung, 1983, halaman 42

faktor yang menyangkut hak-hak asasi manusia serta menjadikan pidana bersifat operasional dan fungsional. Dengan demikian, diperlukan pendekatan *multi dimensional* yang bersifat mendasar terhadap dampak pemidanaan, baik yang menyangkut dampak yang bersifat individual maupun dampak yang bersifat sosial. Pendekatan semacam ini mengakibatkan adanya keharusan untuk memilih teori integratif tentang tujuan pemidanaan yang dapat memenuhi fungsinya dalam rangka mengatasi kerusakan-kerusakan yang diakibatkan tindak pidana (*individual and social damages*). Tujuan pemidanaan bertolak dari pemikiran bahwa system hukum pidana merupakan suatu kesatuan system yang bertujuan (*purposive system* atau *teleological system*) dan pidana hanya merupakan alat/sarana untuk mencapai tujuan.⁶

Dalam menentukan pidana, di samping mempertimbangkan mengenai dampak yang ditimbulkan oleh tindak pidana dalam masyarakat serta unsur kesalahan pelaku, juga harus mempertimbangkan sifat jahatnya perbuatan. Apakah pegawai negeri yang tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan yang menjadi

kewajibannya patut dipidana? Hukum administrasi menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan aparatur pemerintah untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan atau suatu perintah jabatan tidak bersifat *onrechtmatig* (bertentangan dengan hukum) sehingga tidak menyebabkan penjatuhan pidana. Hal ini sejalan dengan asas hukum administrasi bahwa setiap tindakan pemerintah selalu harus dianggap *rechtmatig* sampai pada pembatalannya.⁷

Penentuan pidana juga terdapat dalam beberapa peraturan undang-undang. Tidak hanya persoalan kejahatan, tetapi dalam ketenagakerjaan juga dapat terjadi tindak pidana atau perbuatan melawan hukum. Tindak pidana dalam ketenagakerjaan dapat diproses sesuai dengan kewenangan lembaga penegak hukum. Lembaga penegak hukum yang dimaksud disini adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Belakangan ini dapat kita lihat di beberapa pemberitaan, perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja sangat marak terjadi. Dari tuntutan yang diajukan oleh para pekerja/buruh tersebut banyak yang diindikasikan mengandung unsur pidana.

⁶ Suharyono, AR

⁷ Suharyono, AR

Perselisihan hubungan industrial yang bersifat normatif sesungguhnya tidak perlu terjadi apabila fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) berjalan dengan baik.

Dari gambaran permasalahan ketenagakerjaan yang sering kita temui belakangan ini, kami mencoba mengkaji persoalan pidana apa saja yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di negara kita dan implementasi penyelesaiannya dalam sebuah tulisan yang berjudul **"Tindak Pidana Ketenagakerjaan"**.

II. Pidana Ketenagakerjaan

Tindak pidana dapat terjadi di mana saja, kapan saja dan bahkan terhadap siapa saja. Tindak pidana diartikan sebagai perbuatan melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang oleh peraturan perundang-undangan dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana. Jan Remmelink mengartikan tindak pidana dengan mengawali pernyataan bahwa untuk dapat menghukum seseorang sekaligus memenuhi tuntutan keadilan dan kemanusiaan, harus ada suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan yang dapat dipersalahkan kepada pelakunya.⁸

Tindak pidana dapat terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga acap kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja.

Tindak pidana dapat terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga acap kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya dengan para pekerja/buruh.

⁸ Remmelink, Jan, *Hukum Pidana – Komentar atas Pasal-pasal Terpenting dari KUHP Belanda dan Pidananya dalam KUHP Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, halaman 17

Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan membedakan antara pelanggaran dan perselisihan. Pelanggaran terdapat dalam pasal yang sifatnya memaksa (*dwingen recht*), contohnya adalah pasal yang melarang pengusaha membayar upah pekerja dibawah upah minimum.

Salah satu ciri khas dari pasal pelanggaran adalah adanya ancaman sanksi pidana bagi mereka yang melanggar. Sementara perselisihan diatur dalam pasal-pasal yang sifatnya mengatur (*aanvullent recht*), contohnya adalah pasal yang melarang penerapan masa percobaan bagi pekerja kontrak. Memang tak ada ancaman sanksi pidana bagi pelanggarnya. Namun demikian biasanya pasal lain sudah mengatur sanksinya, misalnya adalah batal demi hukum masa percobaan bagi pekerja kontrak. Salah satu ciri khas dari pasal pelanggaran adalah adanya ancaman sanksi pidana bagi mereka yang melanggar. Sementara perselisihan diatur dalam pasal-pasal yang sifatnya mengatur (*aanvullent recht*), contohnya adalah pasal yang melarang penerapan masa percobaan bagi pekerja kontrak. Memang tak ada ancaman sanksi pidana bagi pelanggarnya. Namun demikian biasanya pasal lain sudah mengatur sanksinya, misalnya adalah batal demi hukum masa percobaan bagi pekerja kontrak.

III. Jenis-jenis	Tindak	Pidana
Ketenagakerjaan		

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 2 (dua) kategori tindak pidana, yaitu : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 2 (dua) kategori tindak pidana, yaitu :

1. Tindak Pidana Kejahatan dilihat dari beratnya hukuman dan denda, dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok :

a. Sebagaimana Pasal 183 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 74 mengenai larangan mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk dapat dikenakan sanksi penjara minimal 2 (dua) tahun maksimal 5 (lima) tahun dan/atau denda minimal Rp. 200.000.000,- maksimal Rp. 500.000.000,-

b. Sebagaimana Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 167 ayat (5) mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena pensiun tetapi pengusaha tidak mau membayar pesangonnya 2x ketentuan Pasal 156 UUK dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 5 (lima) tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- maksimal Rp. 500.000.000,-

c. Sebagaimana Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan pelanggaran Pasal 42 ayat (1) dan (2) mengenai larangan pekerja asing tanpa ijin dan perorangan yang mempekerjakan pekerja asing; Pasal 68 mengenai pengusaha dilarang mempekerjakan anak; Pasal 69 ayat (2) mengenai mempekerjakan anak tanpa ijin orang tuannya; Pasal 80 mengenai jaminan kesempatan beribadah yang cukup; Pasal 82 mengenai cuti karena melahirkan dan keguguran kandungan; Pasal 90 ayat (1) mengenai membayar upah lebih rendah dari upah minimum; Pasal 143 mengenai menghalangi kebebasan buruh untuk berserikat; dan Pasal 160 ayat (4) dan (7) mengenai mempekerjakan buruh yang tidak bersalah dalam 6 (enam) bulan sebelum perkara pidana diadili dan kewajiban pengusaha membayar uang penghargaan masa kerja bagi buruh yang di PHK karena diadili dalam perkara pidana, dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- maksimal Rp. 400.000.000,-.

2. Tindak Pidana Pelanggaran dilihat dari beratnya hukuman dan denda dibagi menjadi 3 (tiga) : a. Sebagaimana Pasal 186 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 35 ayat (2) mengenai kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberi perlindungan sejak rekrutment sampai penempatan tenaga kerja; pelanggaran Pasal 35 ayat (3) mengenai perlindungan oleh pemberi kerja atas kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan mental dan fisik; pelanggaran Pasal 93 ayat (2) mengenai pembayaran upah karena sakit/karena tugas negara/pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh sesuai perjanjian/hak istirahat buruh/tugas melaksanakan fungsi serikat pekerja/buruh; pelanggaran Pasal 137 mengenai hak mogok; pelanggaran Pasal 138 ayat (1) mengenai menghalangi maksud serikat pekerja/buruh untuk mogok kerja dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 400.000.000,-	b. Sebagaimana diatur Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 37 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja tanpa ijin tertulis dari Menteri/pejabat yang ditunjuk; pelanggaran Pasal 44 ayat (1) mengenai pemberi kerja asing wajib mentaati standar dan kompetensi yang berlaku; pelanggaran Pasal 45 ayat (1) mengenai tenaga kerja WNI sebagai pendamping tenaga kerja asing; pelanggaran Pasal 67 ayat (1) mengenai pemberian pesangon bagi buruh yang pensiun; pelanggaran Pasal 71 ayat (2) mengenai syarat-syarat mempekerjakan anak; pelanggaran Pasal 76 mengenai perlindungan bagi tenaga kerja perempuan; pelanggaran Pasal 78 ayat (2) mengenai wajib bayar upah pada jam kerja lembur dapat dikenakan sanksi; pelanggaran Pasal 79 ayat (1) dan (2) mengenai waktu istirahat bagi buruh; pelanggaran Pasal 85 ayat (3) mengenai pembayaran upah lembur pada hari libur resmi; dan pelanggaran Pasal 144 mengenai mengganti buruh yang mogok dengan buruh yang baru
--	---

dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 12 (dua belas) bulan dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 100.000.000,- dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 12 (dua belas) bulan dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 100.000.000,-

- c. Sebagaimana dalam Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 14 ayat (2) mengenai perijinan bagi lembaga pelatihan swasta; pelanggaran Pasal 38 ayat (2) mengenai biaya penempatan tenaga kerja oleh swasta; pelanggaran Pasal 63 ayat (1) mengenai PKWT secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan; pelanggaran Pasal 78 ayat (1) mengenai syarat-syarat mempekerjakan buruh di luar jam kerja; pelanggaran Pasal 108 ayat (1) mengenai wajib membuat peraturan perusahaan dengan 10 orang buruh; pelanggaran Pasal 111 ayat (3) mengenai masa berlaku Peraturan 2 tahun dan wajib diperbaharui; pelanggaran Pasal 114 mengenai peraturan perusahaan wajib dijelaskan kepada buruh dan perubahannya dan pelanggaran Pasal 148 mengenai syarat-syarat lock out dapat

dikenakan sanksi pidana minimal Rp. 5.000.000,- maksimal Rp. 50.000.000,-

IV. PENEGAK HUKUM KETENAGAKERJAAN

Bicara mengenai aparat hukum yang berwenang menegakkan ketentuan pidana, tentu pikiran kita akan langsung melayang ke kepolisian. Polisi adalah penegak hukum yang pertama kali bersinggungan ketika terjadi tindak pidana di lapangan. Sementara jika bicara mengenai ketenagakerjaan, UU ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan (PPK).

Sehubungan dengan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan pemberdayaan secara optimal melalui pembinaan, pengendalian dan pengawasan. Saat ini telah dibentuk Kesepakatan Bersama antara Kemenakertrans dengan Kepolisian Negara RI Nomor KEP.220/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Koordinasi Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.⁹

⁹ Kesepakatan Bersama Antara Kemnakertrans dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2010 tanggal 7 Oktober 2010 tentang Pelaksanaan Koordinasi Penegakan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Tentunya tujuan Kesepakatan Bersama ini adalah agar tercapainya pelaksanaan koordinasi penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang berkeadilan dan menghormati hak asasi manusia. Dalam rangka koordinasi ini, Kepolisian dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan saling memberikan informasi tentang adanya indikasi, rencana dan perbuatan pihak tertentu yang melanggar hukum ketenagakerjaan serta melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Apabila terdapat pelanggaran hukum ketenagakerjaan, penanganannya tentu dilakukan secara bersama-sama sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Gindo Nadapdap dalam tulisannya mengatakan, pengalaman berperkara di PHI ternyata tidak menyelesaikan masalah, malahan menambah masalah. Buruh bolak-balik ke PHI tidak saja hanya bersidang, tetapi juga untuk mempertanyakan keberlanjutan kasusnya. Akibatnya buruh selalu dirugikan, hak-haknya yang dirampas oleh pengusaha tidak pernah dapat diperolehnya.

Tidak jarang perkara buruh yang diajukan melalui proses PHI, akhirnya gantung begitu saja karena tidak tahan menunggu lamanya proses tersebut. Bertahun-tahun belum putus-putus tentu menimbulkan keputus-asaan¹⁰.

Melihat realitas penyelesaian melalui PHI di atas, maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harapan buruh satu-satunya untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum adalah melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Sesuai Pasal 176 UUK Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi inilah maka UUK menetapkan bahwa pengangkatan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harapan buruh untuk mendapat keadilan dan kepastian hukum adalah melalui penegakan tindak pidana ketenagakerjaan.

¹⁰ Nadapdap, Gindo, Advokasi Tim Pembela Kaum Buruh, Rakyat Meggugat, May 2009, <http://www.hukumonline.com>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa institusi yang memiliki kewenangan melakukan penegakan tindak pidana ketenagakerjaan (penyelidikan dan penyidikan) adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Sesuai Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹¹ Dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan juga tidak boleh menyalahgunakan kewenangannya. Keberadaan pengawas ketenagakerjaan mempunyai peranan yang penting dalam penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang adil dan seragam secara nasional, bersikap profesional, tidak	memihak dalam menegakkan hukum di bidang ketenakerjaan serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengusaha, pekerja/buruh dan masyarakat pada umumnya. V. KEWENANGAN PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN (PPK) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) yang telah memiliki yang telah memiliki kewenanga sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil di bidang ketenagakerjaan mempunyai kewenangan sebagaimana diatur Pasal 182 UUK, yaitu: 1. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 2. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 3. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
---	---

¹¹ Nadapdap, Gindo, Tindak Pidana Ketenagakerjaan, April 2010, <http://www.kpsmedan.org>

4. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ;
5. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ; dan
7. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Koordinasi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah merupakan suatu peluang bagi kalangan buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh. Setiap pelanggaran hak-hak buruh harus didorong melalui jalur pidana yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) ataupun langsung kepada Polri selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan Kitab Undang - Undang Hukum Acara Pidana (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981).

Memang pengaturan tindak pidana dalam undang-undang tersebut belum mengatur semua kejahatan-kejahatan yang terjadi terhadap buruh, seperti: penerapan outsourcing, kontrak, borongan dan harian lepas secara berlebihan (tidak sesuai dengan Undang-Undang).

Tetapi apa yang menjadi kewenangan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) tersebut, jika dimaksimalkan akan dapat memberikan *shock therapy* bagi pengusaha untuk menghargai hukum dan buruh sebagai tulang punggung perekonomian suatu bangsa.

Di samping itu dalam melaksanakan tugasnya, PPK diharapkan mau bekerja sama atau meminta informasi dan data-data secara rutin (reguler) kepada pengurus-pengurus serikat buruh tingkat kabupaten/kota termasuk serikat buruh pada tingkat perusahaan. Informasi dan data-data dari serikat-serikat buruh tentu akan menjadi informasi yang sangat penting tentang ada atau tidak adanya pelanggaran hak-hak buruh di perusahaan-perusahaan.

Tugas pengawasan dan penyidikan atas pelanggaran hak-hak dari buruh di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh PPK tentu akan semakin efektif jika PPK mampu membangun koordinasi dan kerjasama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.

Harapan buruh kepada PPK saat ini sangat besar untuk berani bertindak tegas kepada pengusaha-pengusaha nakal yang selalu melanggar/melawan ketentuan Undang-Undang. Undang-Undang mengatakan pengusaha dapat di penjara karena melanggar Undang-Undang, bukan hanya buruh yang dapat di penjara. Semua orang sama kedudukannya di hadapan hukum.

VI. KESIMPULAN

Tindak pidana dapat terjadi di mana saja dan kapan saja. Dalam bidang ketenagakerjaan pun dapat terjadi tindak pidana. Entah itu pada Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pada Pengusaha sekalipun. Dan apabila dikaji ulang, tindak pidana ketenagakerjaan ini acap kali dilakukan oleh para Pengusaha. Pidana yang dilakukan dalam hal ini tentunya adalah pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Ada berbagai macam tindak pidana dalam hal ketenagakerjaan. Tindak pidana ini digolongkan ke dalam 2 (dua) jenis, yaitu Tindak Pidana Kejahatan dan Tindak Pidana Pelanggaran. Kedua jenis tindak pidana ini juga memiliki ancaman hukuman yang berbeda tingkatannya tindak pidana yang dilakukan.

Institusi yang memiliki kewenangan melakukan penegakan tindak pidana ketenagakerjaan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Kewenangan PPK ini adalah melakukan penyelidikan di bidang ketenagakerjaan termasuk terhadap tindak pidana yang terjadi dalam lingkungan ketenagakerjaan.

Tentunya dalam melakukan penyelidikan terhadap tindak pidana ini diperlukan koordinasi antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan juga Pengusaha. Dan juga tentu akan semakin efektif jika Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) mampu membangun koordinasi dan kerjasama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Muladi, Lembaga Pidana Bersyarat, 1983, Alumni, Bandung
2. Sudarto, Hukum dan Hukum Pidana, 1983, Alumni, Bandung
3. Suharyono, AR, Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, pada Seminar Hukum, tanggal 20 Agustus 2010 di Kementerian Hukum dan HAM
4. Gindo Nadapdap, Advokasi Tim Pembela Kaum Buruh, Rakyat Menggugat, May 2009, <http://www.hukumonline.com>
5. Gindo Nadapdap, Tindak Pidana Ketenagakerjaan, <http://www.kpsmedan.org>
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
7. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
8. Kesepakatan Bersama Antara Kemnakertrans dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Koordinasi Penegakan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

ISSN 2085-3718



9 772085 371818