

Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Micael Josviranto

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nusa Nipa, Indonesia
Email: micaeljosviranto23@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) dalam perusahaan. Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif tidak selalu berkonotasi sebagai penelitian norma yuridis. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai pasal 135, yang mengatur tentang persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama.

Kata kunci: Tinjauan Yuridis, Perjanjian Kerja Bersama

Abstrack

The purpose of this study is to find out how the juridical review of the collective labor agreement (PKB) according to Law No. 13 of 2003 on Manpower and how the rights and obligations of workers / workers and employers in making joint work agreements (PKB) in companies. This research is part of literature law research, namely by researching library materials or so-called normative legal research. Normative legal research does not always connote juridical norm research. The collective labor agreement is results between the employer and the worker represented by the trade union. The collective labor agreement in Law No. 13 of 2003 is contained in articles 116 to 135, which regulates the requirements that must be met for the creation of a joint labor agreement.

Keywords: Juridical Review, Joint Employment Agreement

PENDAHULUAN

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

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas menjadi aspek penting dalam pembangunan ekonomi, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagai sasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar. Permasalahan paling pokok dalam ketenagakerjaan Indonesia terletak pada kesempatan kerja. Ketidakseimbangan antara peningkatan penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia akan

menimbulkan pengangguran yang akan berdampak pada ketidakstabilan ekonomi dan bidang kehidupan lainnya. Oleh karena itu dengan meningkatkan kegiatan pembangunan ekonomi, maka kesempatan kerja yang tersedia juga akan semakin banyak dan kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik.

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

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha.

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain “mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama”.

Dengan demikian peran para buruh/pekerja yang diwakilkan oleh serikat buruh/pekerja serta para pengusaha yang diwakili beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha sangat berarti dalam membuat perjanjian kerja bersama yang kesemuanya telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif tidak selalu berkonotasi sebagai penelitian norma yuridis. Secara umum penelitian norma yuridis dipahami hanya merupakan penelitian hukum yang membatasi pada norma-norma yang ada di dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan penelitian hukum normatif lebih luas. Menurut Johnny Ibrahim, penelitian hukum normative adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemupakan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya. Sisi normatif disini tidak sebatas pada peraturan perundang-undangan saja. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Peter Mahmud, penelitian hukum adalah penelitian normatif namun bukan hanya meneliti hukum positif. Norma tidak hanya diartikan sebagai hukum positif yaitu aturan yang dibuat oleh para politisi yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi sebagaimana dikemukakan oleh John Austin atau pun aturan yang dibuat oleh penguasa sebagaimana dikemukakan oleh Hans Kelsen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sudah mulai dikenal dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha/Majikan, Undang-undang ini merupakan salah satu dari Undang-undang yang dinyatakan di cabut dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha/Majikan ini

lahir pada saat bangsa kita menganut demokrasi liberal, sehingga semangat Undang-undang juga tidak lepas dari filosofi tersebut. Sesuai dengan semangat itu masing-masing pihak yang membuat perjanjian perburuhan cenderung membela kepentingannya sehingga tidak jarang pihak yang satu melakukan tekanan-tekanan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di buat untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu dibuatkan suatu pedoman atau suatu aturan kerja yang disepakati antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Perusahaan sebagai aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja dan di buat secara tertulis dan di daftarkan ke pada instansi yang berwenang. Dengan demikian suatu perjanjian atau kesepakatan antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha tersebut mempunyai suatu kekuatan hukum yang pasti apabila di buat secara tidak melanggar syarat sahnya perjanjian.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh atau penyeimbang kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka di Negara Indonesia telah membuat aturan-aturan yang jelas dengan di bentuknya Undang-undang ketenagakerjaan. Adapun secara garis besar ada tiga Undang-undang yang sekarang menjadi pedoman bagi para pekerja/buruh dan pengusaha, yaitu : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 21 menyebutkan bahwa 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 Ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari definisi tersebut, syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja pada perusahaan.

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan serikat pekerja/buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggotaanggotanya.

Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, sebagai berikut: (1) Perjanjian kerjabersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama

pebagaimana di maksud dalam ayat1 dilaksanakan secara musyawarah. (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. (4) Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja agar dapat berperan serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mensyaratkan sebagai berikut: (1) Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (2) Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan dengan

Jika dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai, serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2)

Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Perusahaan

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Hal-hal penting yang harus dicantumkan pada perjanjian kerja bersama adalah sebagaimana yang diatur pada pasal 124 ayat 1,yaitu paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. jadi pegangan dan harus ditetapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

SIMPULAN

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 116 sampai pasal 135, yang mengatur tentang persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis(BW)*,Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, PT RajaGrafindo Persada*, Jakarta, 2004.

Subekti R. dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, hal 409.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan