

**KEBERLAKUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA AKIBAT
GAGALNYA PERUNDINGAN DALAM PERSPEKTIF
KEPASTIAN HUKUM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

**SASKIA KHAIRUNISA SIMAMORA
NIM. 125010107111092**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2016**

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti serta kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi manusia.

Skripsi ini diselesaikan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, yang berjudul **“KEBERLAKUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA AKIBAT GAGALNYA PERUNDINGAN DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM”**.

Dengan terselesaikannya skripsi ini penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
2. Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Dosen pembimbing utama, penulis ucapkan terima kasih atas doa, bimbingan, dampingan, arahan, kesabaran dan motivasinya. Semoga ilmu yang penulis terima menjadi ilmu yang bermanfaat;
3. Ratih Dheviana Puru HT, S.H., LL.M. selaku Dosen pembimbing pendamping, saya ucapkan terima kasih atas doa, bimbingan, dampingan, arahan, kesabaran dan motivasinya. Semoga ilmu yang penulis terima menjadi ilmu yang bermanfaat;
4. Kedua Orang Tua Penulis, Ir. Baringin Simamora, MM. dan Ir. Dewi Kurniasari, serta Kakak Penulis Purnama Cynthia, SE., BBA. dan Adik penulis Nadia Ramadhani yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
5. Firdio Lukmanul Ikhsan yang senantiasa memberikan penulis motivasi.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2012 Fakultas Hukum Universitas Brawijaya: Indri, Vini, Zita, Belan, Ahong, Ical dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

7. Adik-adik angkatan 2013 dan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
8. Teman-teman Alumni SMA 21 di Malang: Hanifah, Rifka, Gita, Siwi, Kidi dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
9. Seluruh keluarga besar Asian Law Students' Association Local Chapter Universitas Brawijaya dan National Chapter Indonesia.
10. Teman-teman Konsentrasi Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja dan tidak disengaja.

Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk perkembangan Hukum di Indonesia. Kritikan dan saran untuk penulis sangat berguna untuk menyempurnakan Skripsi ini.

Malang, Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Bagan	vii
Daftar Lampiran	vii
Ringkasan	ix
Summary	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Manfaat Penelitian	11
D. Sistematika Penulisan	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Mengenai Hubungan Industrial	14
B. Kajian Umum Mengenai Perjanjian Kerja Bersama	17
C. Kajian Umum Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial	18
D. Kajian Umum Mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	19
E. Kajian Umum Mengenai Tujuan Hukum	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Pendekatan Penelitian	37
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	38
D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum	39
E. Teknik Analisis Bahan Hukum	40
F. Definisi Konseptual	40

BAB IV PEMBAHASAN

A. Perkembangan Pengaturan Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama	42
B. Pengaturan tentang Perjanjian Kerja Bersama menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan	

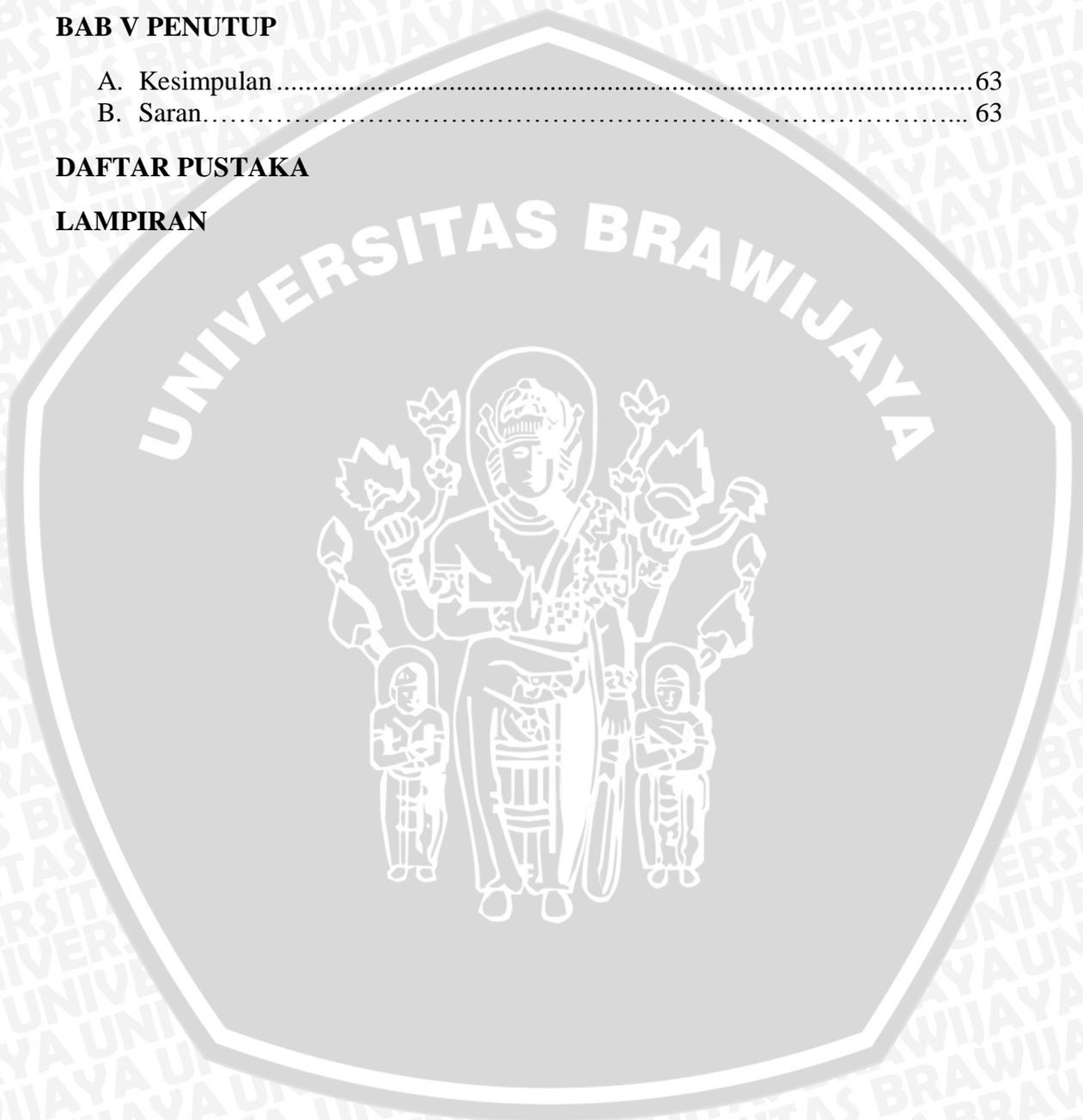
Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	56
C. Analisis Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam perspektif kepastian hukum.....	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63

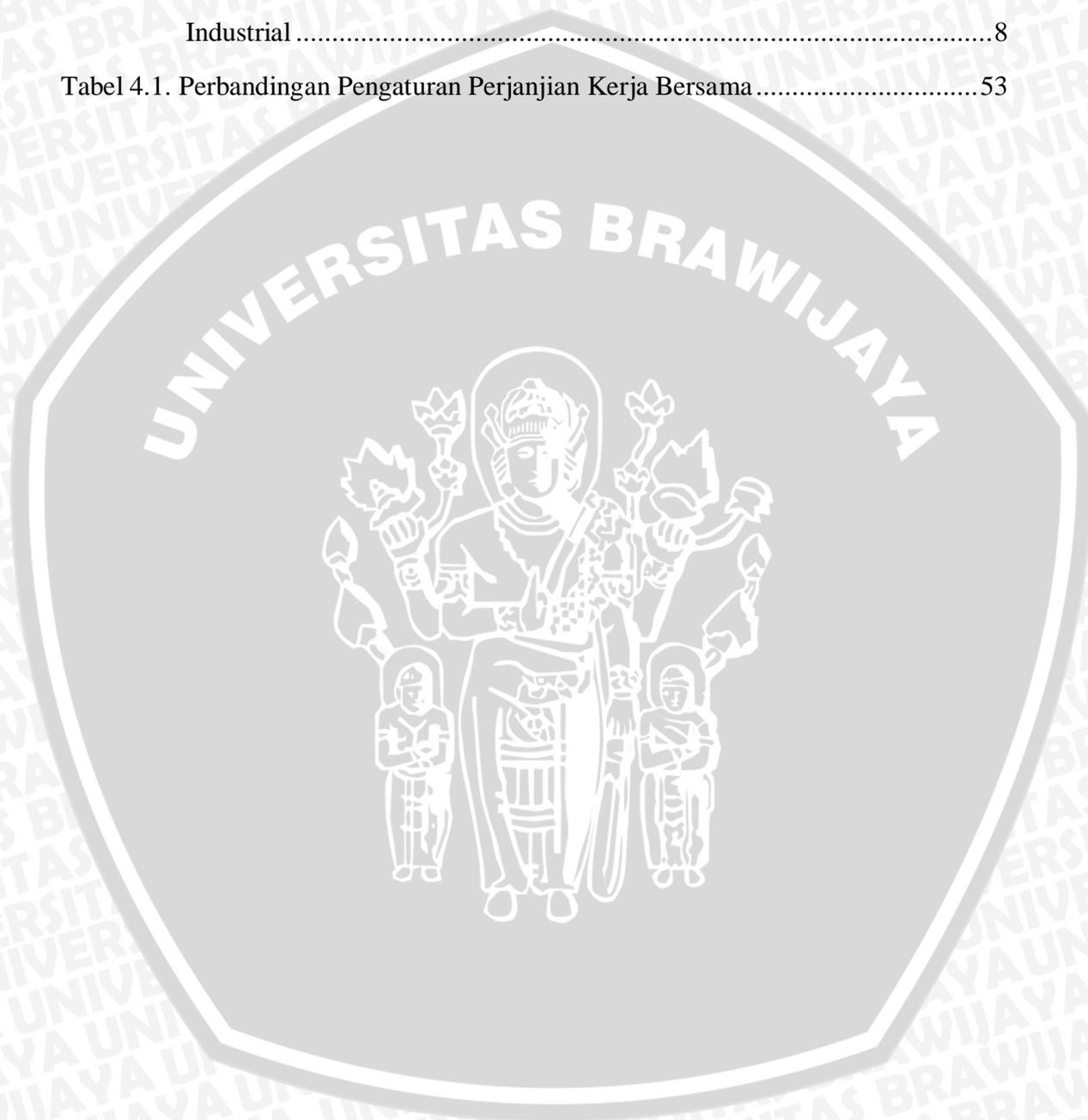
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



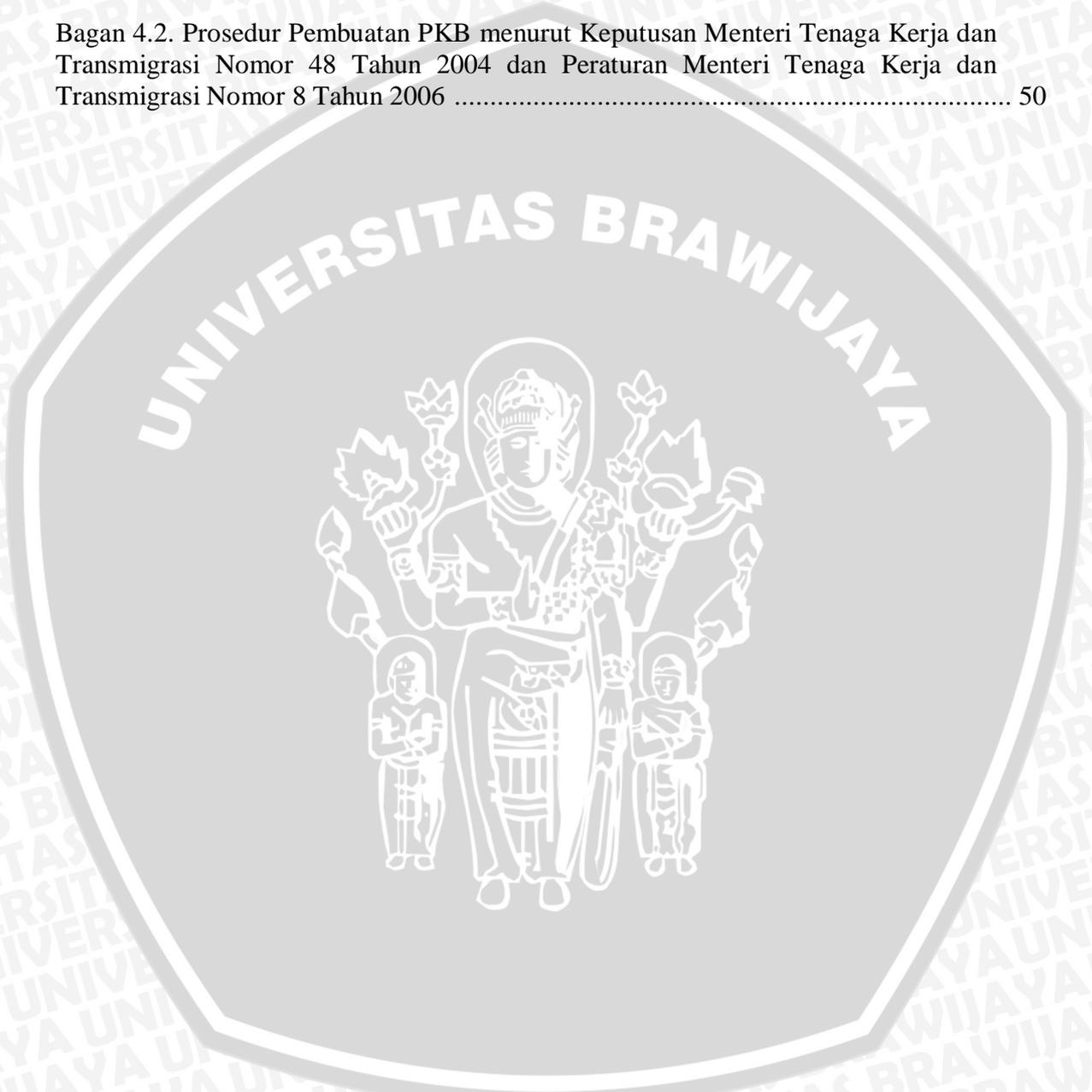
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	8
Tabel 4.1. Perbandingan Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama	53



DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1. Pengaturan Perjanjian Perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954.....	47
Bagan 4.2. Prosedur Pembuatan PKB menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2006	50

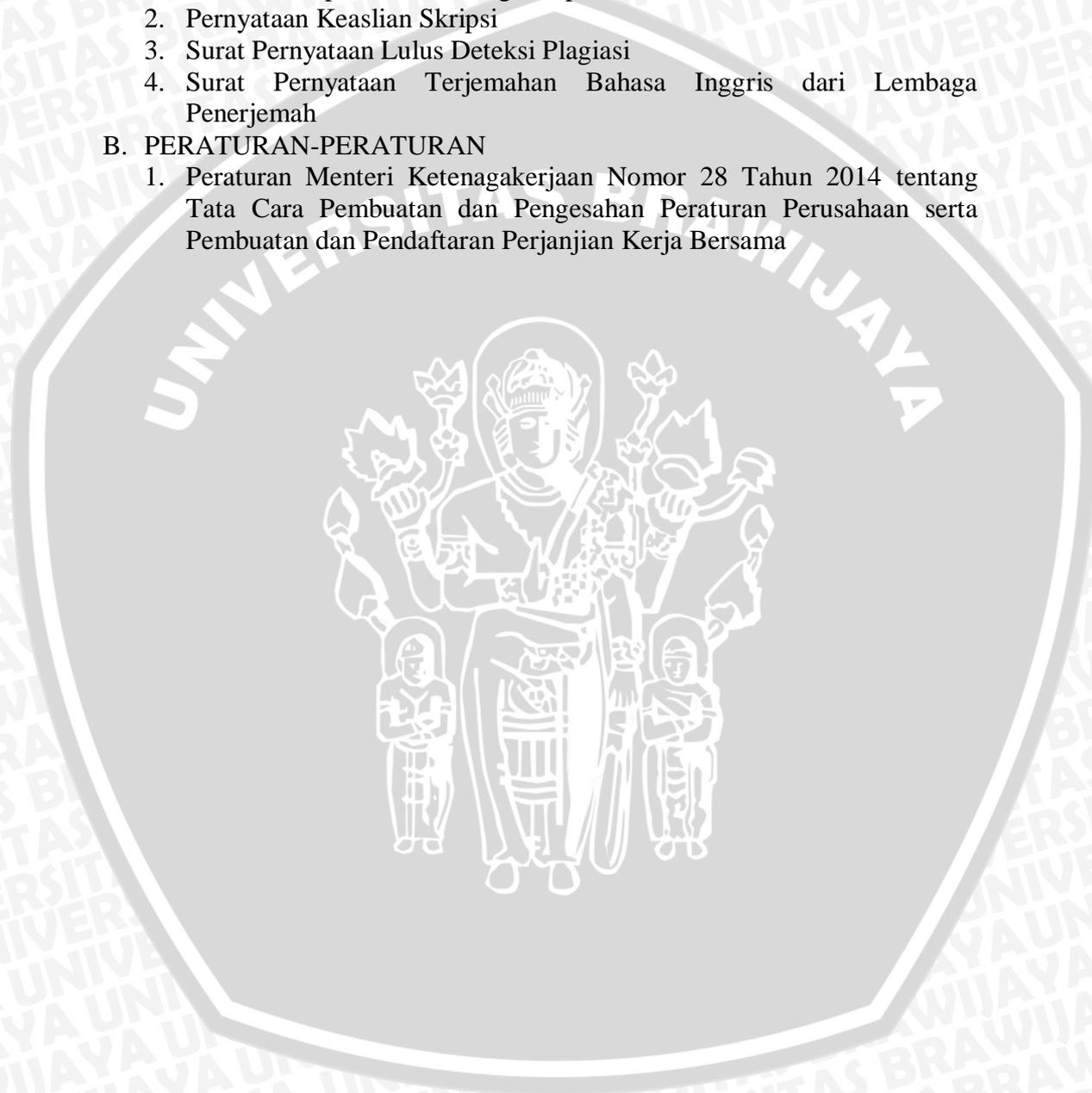


DAFTAR LAMPIRAN**A. SURAT-SURAT**

1. Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
2. Pernyataan Keaslian Skripsi
3. Surat Pernyataan Lulus Deteksi Plagiasi
4. Surat Pernyataan Terjemahan Bahasa Inggris dari Lembaga Penerjemah

B. PERATURAN-PERATURAN

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama



RINGKASAN

Saskia Khairunisa Simamora, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2016, **KEBERLAKUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA AKIBAT GAGALNYA PERUNDINGAN DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM**, Dr. Budi Santoso, SH. LLM., Ratih Dheviana Puru HT, SH., LLM.

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan mengenai kekaburan hukum terkait masa berlaku perjanjian kerja bersama. Pilihan tema tersebut dilatar belakangi oleh adanya Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa dalam hal perundingan perpanjangan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka PKB lama tetap diberlakukan sampai dengan disepakatinya PKB yang baru. Hal ini tentunya akan menjadi sulit apabila kegagalan dalam perundingan PKB ini harus menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedemikian menyita waktu dan materi. Kebutuhan pekerja dan perusahaan pun berubah seiring berjalannya waktu. Hukum bertujuan untuk memenuhi keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, namun apabila kepastian hukum tidak terjamin, maka dapat merugikan para pihak khususnya pihak dalam PKB itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut diatas, karya tulis ini mengangkat rumusan masalah: Apakah Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sudah mencerminkan kepastian hukum?

Kemudian penulisan karya tulis ini menggunakan metode yuridis normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh penulis dianalisis dengan menggunakan metode interpretasi atau penafsiran terhadap bahan-bahan hukum, pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam pembahasan, telah dianalisis bahwa pada dasarnya munculnya pasal ini adalah untuk menjamin, apabila dalam hal masih dilakukannya perundingan walaupun melebihi jangka waktu perundingan yang telah ditetapkan, pekerja dan pengusaha masih terikat pada PKB sehingga pekerja/pengusaha tidak bingung mengenai peraturan mana yang harus ditaati. Namun apabila PKB tersebut terus diberlakukan, dan harus menunggu PKB yang baru disepakati, hal tersebut dapat menyebabkan tidak berjalannya sifat memaksa pada PKB itu sendiri dan hal ini tentunya tidak menjamin kepastian hukum, mengingat tidak adanya batas waktu berlakunya PKB tersebut. Ketidakpastian hukum mengenai masa berlaku PKB berdampak pada melemahnya perlindungan hukum baik bagi Pekerja maupun Pengusaha. Tidak ada pembatasan yang jelas apakah harus menunggu sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial atau dibatasi sampai dengan tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Pembatasan sangat diperlukan agar tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Maka dari itu penulis menganggap perlunya dilakukan pembaharuan hukum.

Berdasarkan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 belum menjamin kepastian hukum karena tidak adanya pembatasan apakah harus menunggu sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial atau dibatasi sampai dengan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Harus dilakukan pembaharuan hukum melalui jalur regulasi peraturan perundang-undangan, yaitu harus adanya pembatasan waktu pemberlakuan PKB lama tersebut sehingga nilai kepastian hukumnya terjamin.



SUMMARY

Saskia Khairunisa Simamora, Labour law, Faculty of Law University of Brawijaya, July 2016, VALIDITY OF COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT DUE TO THE FAILURE OF THE COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT IN LEGAL CERTAINTY PERSPECTIVE, Dr. Budi Santoso, SH. LL.M., Ratih Dheviana Puru HT, SH., LL.M.

In this minor thesis, the writer raised a problem about the vagueness of law related to the period of validity of collective work agreement. The theme selection was motivated by Article 29 paragraph (3) of the Regulation of the Minister of Labour No. 28 of 2014 which states that in the case of Collective Labour Agreement extension negotiations do not reach agreement, then the previous Collective Labour Agreement remains in place until the signing of a new Collective Labour Agreement. This is certainly going to be difficult when the failure of the Collective Labour Agreement negotiations must go through the settlement of industrial disputes that would certainly time-consuming and material. The needs of workers and companies are changing over time. Law aims to meet justice, expediency and legal certainty, but if legal certainty is not guaranteed, it can be detrimental to the parties, especially the parties in Collective Labour Agreement itself. Based on the above matters, this paper raised the formulation of the problem: Is Article 29 paragraph (3) of the Regulation of the Minister of Labour No. 28 of 2014 on the Procedure for the Manufacture and Ratification of Company Regulation And Manufacture and Registration of Company Regulations of Collective Labour Agreement has reflected the legal certainty?

Then the writing of this paper was using normative juridical method with legislation approach as the method (statute approach). Primary legal materials, secondary, and tertiary obtained by the writer were analyzed using the method of interpretation or the interpretation of legal materials, articles of the legislation.

In the discussion, it has been analyzed that basically the emergence of this article is to ensure, in the case that there is still a negotiation although exceeding the period of negotiations that has been set, workers and employers are still bound to the Collective Labour Agreement thus workers / entrepreneurs are not confused about the rules which must be obeyed. However, if the Collective Labour Agreement continues to apply, and must wait for a new Collective Labour Agreement to be agreed, it can lead to the ineffectiveness of the nature of the force on the Collective Labour Agreement itself, and it certainly does not guarantee legal certainty, given the lack of a time limit the enactment of the Collective Labour Agreement. Legal uncertainties regarding the validity period of Collective Labour Agreement results in the weakening of legal protection for both Workers and Employers. There is no clear restrictions whether to wait until the court decision or the industrial relations is limited to the stage of labor dispute resolution outside the court. Restriction is necessary so as not to cause a different understanding between the government, employers and workers. Thus the writer considers the need for legal reform.

Based on the discussion, it can be concluded that article 29 paragraph (3) of the Regulation of the Minister of Labour No. 28 of 2014 does not guarantee legal certainty because of the absence of restrictions on whether to wait until the industrial relations court decision or is limited to industrial disputes solution out of court. Law reform should be done through regulation of statutory laws and regulations, which should be created a time restriction to previous Collective Labour Agreement in terms of its enforcement so that the value of legal certainty is guaranteed.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka meningkatkan kerjasama dan tanggung jawab antara Pengusaha dan Pekerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK) menjabarkan beberapa pengaturan yang dapat digunakan sebagai sarana dalam mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis yaitu Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disingkat PKB). Pada dasarnya Perjanjian Kerja menciptakan hubungan antara pekerja dan pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajiban dalam perusahaan, dimana hal ini biasa disebut hubungan kerja. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh Pengusaha secara sepihak dan berlaku sebelum adanya PKB. PKB adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang 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.¹

Pengaturan tentang PKB diatur pada UUK pasal 116 sampai dengan pasal 133. PKB sendiri disusun oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah, dibuat secara tertulis, dan

¹Pasal 1 Butir 21 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

dalam 1(satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1(satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Masa berlaku dari PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan para pihak, yaitu pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal akan dilakukannya perundingan pembaharuan PKB, hal tersebut dapat dilakukan paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku PKB habis. Apabila perundingan pembaharuan gagal, maka PKB yang sedang berlaku tetap diberlakukan paling lama 1 (satu) tahun. Pengaturan tentang masa berlaku PKB juga diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama khususnya pada Pasal 29 ayat (3) yang menjelaskan bahwa dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati.

Apabila dalam perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka hal tersebut harus diselesaikan melalui Prosedur Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PPHI), perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam perselisihan, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan dalam PKB, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai Perselisihan Kepentingan. Adapun penyelesaian Perselisihan Kepentingan berawal dari tahap Perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh

atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.² Penyelesaian melalui Perundingan Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Ada 3(tiga) kemungkinan hasil dari Perundingan Bipartit, Pertama, terjadi perundingan bipartit dan terjadi kesepakatan di antara para pihak. Kedua, terjadi perundingan bipartit, tetapi tidak terjadi kesepakatan. Ketiga, tidak terjadi perundingan bipartit, dimana hal tersebut dianggap bahwa perundingan tersebut gagal. Anggapan ini tertuang dalam pasal 3 ayat (3) UU PPHI yang merupakan contoh fiksi hukum.³

Apabila upaya perundingan bipartit mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta pendaftaran. Apabila upaya melalui perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui

² Pasal 1 Butir 10 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

³ Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm. 222-223.

konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian tersebut dalam jangka waktu 7(tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada tahap Mediasi. Mediasi dilakukan oleh mediator pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Dalam waktu 7(tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama. dalam waktu selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, para pihak harus memberikan jawaban tertulis yang isinya menyetujui atau menolak anjuran. Dalam hal para pihak menyetujui, maka mediator membantu para pihak membuat perjanjian kerja bersama yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila para pihak menolak, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain melalui tahap Mediasi, para pihak dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan melalui tahap Arbitrase. Berbeda dengan Mediasi, pada tahap Arbitrase ini dilaksanakan oleh arbiter yang

disepakati oleh para pihak dalam bentuk tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Arbiter tersebut dipilih oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri. Pemeriksaan arbitrase dilakukan oleh arbiter atau majelis arbiter dan dilaksanakan secara tertutup, kecuali para pihak berkehendak lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Penyelesaian ini diawali dengan upaya mendamaikan para pihak. Apabila tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian gagal, maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase hingga mencapai tahap Putusan. Putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum mengikat dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap, tetapi para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan tersebut, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
4. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau

5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat apabila pada tahap mediasi dan konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dapat melanjutkan tahap penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum dan hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata. Salah satu asas dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah.⁴ Namun pada kenyataannya, perselisihan hubungan industrial dapat memakan waktu berbulan-bulan bahkan hingga tahunan, pekerja pun harus mengeluarkan biaya-biaya untuk mengikuti persidangan, legalisir bukti di pengadilan, surat kuasa, dan biaya-biaya lainnya yang tidak selaras dengan asas dari Pengadilan Hubungan Industrial itu sendiri.

⁴ Penjelasan umum **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial** Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Tabel 1.1

Perbandingan Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Teori (UU PPHI)		Praktik	
Uraian Fakta	Waktu Kerja	Uraian Fakta	Waktu Kerja
Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (4): Kelengkapan berkas permohonan pencatatan penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi	7 hari	Sidang Pemeriksaan Kelengkapan Berkas (1) Sidang Pemeriksaan Kelengkapan Berkas (2)	19 hari 6 hari
Pasal 10 dan Pasal 20 : Mediator atau Konsiliator menjadwalkan sidang mediasi atau konsiliasi	7 hari	Sidang Mediasi atau Konsiliasi (1) Sidang Mediasi atau Konsiliasi (2) Sidang Mediasi atau Konsiliasi (3)	6 hari 8 hari 7 hari
Pasal 13 ayat (2) huruf b, dan Pasal 23 ayat (2) huruf b: Mediator atau Konsiliator menerbitkan anjuran	10 hari	Mediator atau Konsiliator menerbitkan anjuran	30 hari
Mediator atau Konsiliator menerbitkan risalah mediasi atau konsiliasi	6 hari	Mediator atau Konsiliator menerbitkan risalah mediasi atau konsiliasi	55 hari
Pasal 15 dan Pasal 25: Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau konsiliasi	30 hari	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau konsiliasi	131 hari

Sumber : PUTUSAN MK Nomor 68/PUU-XII/2015



Sebelumnya, pengaturan mengenai masa berlaku PKB hanya diatur pada UUK pasal 123 ayat (1) yaitu PKB dapat diperpanjang selama 1(satu) tahun, lalu apabila sudah habis masa berlakunya maka PKB diperbaharui. Kemudian muncul ketentuan baru dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, tepatnya pada Pasal 29 ayat (3). Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 berbunyi:

Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan, dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati.⁵

Apabila dilihat pada pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa dalam hal perundingan perpanjangan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka PKB lama tetap diberlakukan sampai dengan disepakatinya PKB yang baru, akan menjadi sulit apabila kegagalan dalam perundingan PKB ini harus menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedemikian menyita waktu dan materi. Kebutuhan pekerja dan perusahaan pun berubah seiring berjalannya waktu.

⁵Pasal 29 ayat (3) **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama** Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099.

Hukum bertujuan untuk memenuhi keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Namun apabila suatu peraturan perundang-undangan tidak mencerminkan kepastian hukum, tentunya dapat merugikan para pihak dalam PKB terutama bagi pekerja. Aturan hukum, baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi tingkah laku individu dalam hidup bermasyarakat. Kepastian hukum dalam kehidupan hukum merupakan tujuan utama bagi peran hukum dalam masyarakat. Kepastian harus dihadirkan dalam interaksi antar-masyarakat untuk mencapai ketertiban. Keadilan akan terwujud dengan adanya kepastian hukum yang menjamin setiap pihak. Perundang-undangan adalah salah satu cara mewujudkan kepastian hukum. Perundang-undangan harus memiliki keseragaman dan sebisa mungkin harus menghindarkan diri dari pluralitas agar kepastian hukum dapat terwujud.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam karena adanya kekaburan hukum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tersebut.

B. Perumusan Masalah

Apakah Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sudah mencerminkan kepastian hukum?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 terkait masa berlakunya Perjanjian Kerja bersama dalam perspektif kepastian hukum.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pengembangan Ilmu Hukum dan menjadi sumbangsi pemikiran terhadap penegakan di Indonesia khususnya pada bidang Ilmu Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, tambahan kajian dan pemahaman tentang Hukum Perburuhan khususnya terkait Perjanjian Kerja Bersama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja dan Pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan pedoman bagi Pekerja dan

Pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial khususnya dalam memecahkan permasalahan dalam perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pemerintah khususnya Menteri Ketenagakerjaan dalam mengatur mekanisme Perjanjian Kerja Bersama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari penulisan hukum ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian terkait permasalahan yang diangkat oleh penulis. Pada bab I khususnya di latar belakang permasalahan, penulis menggambarkan isu hukum terkait permasalahan diatas. Sedangkan rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian menggambarkan fokus masalah yang hendak dikaji oleh penulis dari isu hukum tersebut.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan kajian pustaka yang berhubungan dengan judul penelitian yang diambil oleh penulis sebagai landasan teori untuk melakukan analisa secara mendalam guna mengupas permasalahan yang diangkat penulis dalam penelitian ini. Kajian pustaka ini menjadi dasar analisis bagi penulis dalam mengupas permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

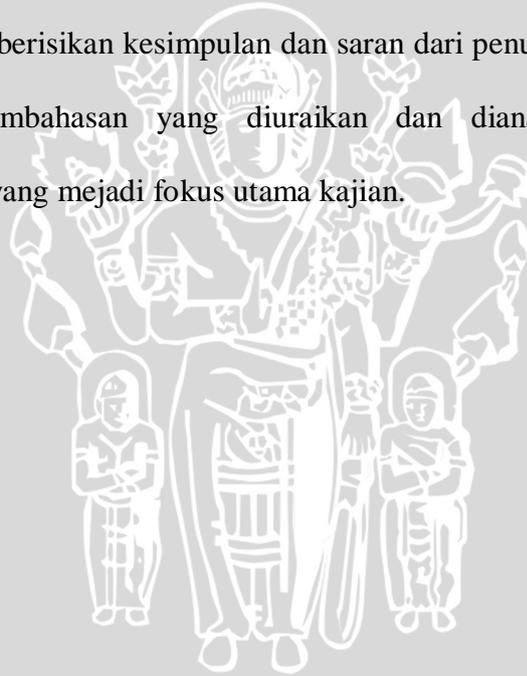
Dalam bab ini penulis menguraikan jenis penelitian, metode pendekatan, sumber dan bahan hukum penelitian sebagai upaya yang akan dilakukan penulis dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan permasalahan yang menjadi bahasan dalam penelitian ini. Selain itu penulis juga menjabarkan analisa bahan hukum terkait permasalahan yang menjadi fokus utama kajian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penulis yang diperoleh dari hasil pembahasan yang diuraikan dan dianalisa berdasarkan permasalahan yang mejadi fokus utama kajian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Pengertian dari hubungan industrial yaitu hubungan yang terbentuk antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Republik Indonesia Tahun 1945.⁶

a. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Dalam mewujudkan kehidupan hubungan kerja sehari-hari diperlukan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat diwujudkan dengan sarana-sarana pendukung, yaitu:

1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi milik pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang sifatnya demokratis, terbuka, mandiri, bertanggung jawab dan bebas untuk melindungi, membela dan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁷

2) Organisasi Pengusaha

⁶ Pasal 1 Butir 16 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

⁷ Pasal 1 Butir 1 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh** Tambahan Lembaran negara Indonesia Nomor 3989.

Organisasi Pengusaha adalah organisasi yang dibentuk oleh pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.⁸

3) Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah wadah pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan.⁹

4) Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah wadah berkomunikasi, berkonsultasi dan bermusyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri atas unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh serta pemerintah.¹⁰

5) Peraturan Perusahaan

⁸ Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 82.

⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2005.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha dalam bentuk tertulis yang isinya adalah syarat kerja dan tata tertib dalam perusahaan.

6) Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang dibuat dengan perundingan musyawarah.

7) Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Dalam pembuatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan (*stakeholder*), khususnya unsur serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan.

8) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi mekanisme penyelesaian di luar pengadilan (perundingan bipartit dan konsiliasi, arbitrase, atau mediasi) dan melalui pengadilan hubungan industrial.

B. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Pembuatan dan Pendaftaran PKB

- a. PKB dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat atau terdaftar pada instansi ketenagakerjaan;
- b. PKB harus dalam bahasa Indonesia, bentuk tertulis dan ditulis dengan huruf Latin;
- c. Apabila PKB tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka harus diterjemahkan oleh penerjemah yang sudah disumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan butir b di atas;
- d. PKB hanya dapat berlaku paling lama 2(dua) tahun;
- e. Berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja dalam bentuk tertulis, PKB dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1(satu) tahun;
- f. Perundingan pembaharuan PKB dapat dimulai paling cepat 3(tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku;
- g. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1(satu) tahun.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang mengakibatkan pertentangan karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan

perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹¹

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan antara Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perundingan Bipartit

- a. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹²
- b. Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - 2) Tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - 4) Pendapat para pihak;

¹¹ Pasal 1 Butir 22 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

¹² Pasal 1 Butir 10 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- c. Dalam hal perundingan tersebut mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Para pihak wajib tunduk pada ketentuan dalam Perjanjian Bersama.
- d. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak ke PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama tersebut diadakan. Perjanjian Bersama diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- e. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit sudah dilakukan.
- f. Setelah menerima pencatatan, instansi ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

- g. Apabila tidak ditetapkan pilihan dalam jangka waktu 7(tujuh) hari kerja, maka para pihak melanjutkan penyelesaian melalui mediasi dan akan dilimpahkan kepada mediator.

2. Konsiliasi

- a. Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan atas kata sepakat dari para pihak dan dibuat dalam bentuk tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator dari daftar nama Konsiliator yang dipanggil dan diumumkan pada Instansi ketenagakerjaan setempat.
- b. Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya adalah melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan, maka dari itu dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada PHI guna mendapat Akta Bukti Pendaftaran.
- c. Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka:
 - 1) Konsiliator harus mengeluarkan anjuran dalam bentuk tertulis;
 - 2) Dalam waktu selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi diputus, anjuran tertulis tersebut harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban dalam bentuk tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja sejak anjuran diterima;

- 4) Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran;
- 5) Apabila para pihak menyetujui anjuran tersebut, maka dalam waktu paling lambat 3(tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di PHI untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- 6) Penyelesaian konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja terhitung sejak diterimanya permintaan penyelesaian perselisihan.

3. Arbitrase

- a. Arbitrase adalah Lembaga yang digunakan oleh Para Pihak untuk menyelesaikan suatu perselisihan kepentingan di luar PHI.
- b. Arbitrase dilakukan melalui kesepakatan dalam bentuk tertulis oleh para pihak diserahkan Lembaga Arbitrase yang mana putusannya mengikat para pihak dan tidak dapat dimintakan upaya hukum.
- c. Arbiter yang dimaksud disini adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan.
- d. Arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang dibuat dalam bentuk surat perjanjian Arbitrase yang dibuat

rangkap 3(tiga) dan masing-masing pihak mendapat 1(satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

e. Surat Perjanjian Arbitrase harus memuat sekurang-kurangnya:

- 1) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- 2) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- 3) Jumlah Arbiter yang disepakati oleh para pihak;
- 4) Pernyataan para pihak untuk tidak dan menjalankan keputusan Arbiter; dan
- 5) Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak;
- 6) Penunjukan Arbiter dapat dilakukan melalui Arbiter tunggal atau beberapa Arbiter sebanyak-banyaknya 3(tiga) orang dan untuk penunjukan Arbiter tunggal, para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu 7(tujuh) hari kerja tentang nama Arbiter tersebut.
- 7) Namun apabila penunjukan beberapa Arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, para pihak berhak memilih seorang Arbiter dalam waktu paling lambat 3(tiga) hari kerja, sementara untuk Arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase ditentukan oleh para Arbiter yang ditunjuk paling lambat 7(tujuh) hari kerja sejak ditunjuk oleh para pihak.

- 8) Penunjukan Arbiter dibuat dalam bentuk tertulis dan dalam bentuk Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak. Perjanjian Penunjukan Arbiter paling sedikit memuat:
 - a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak dan Arbiter;
 - b) Pokok-pokok persoalan yang menjadi;
 - c) Biaya Arbitrase dan honorarium Arbiter;
 - d) Pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan Arbitrase;
 - e) Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak dan Arbiter;
 - f) Pernyataan Arbiter atau para Arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
 - g) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau sedarah sampai derajat kedua dengan para pihak.
- 9) Dalam hal Arbitrase mencapai kesepakatan maka Akta perdamaian didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri di mana wilayah arbitrase tersebut dilaksanakan, yang dapat digunakan sebagai dasar permohonan eksekusi.
- 10) Apabila Akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui PHI.

11) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan maka Arbiter atau Majelis Arbiter meneruskan sidang Arbitrase yang dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak menghendaki lain, dimana setiap kegiatan dalam persidangan Arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh Arbiter atau Majelis Arbiter.

12) Pemeriksaan perselisihan Hubungan Industrial oleh Arbiter atau majelis Arbiter, apabila telah dianggap cukup, Arbiter atau Majelis Arbiter mengambil putusan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

13) Atas putusan Arbiter, oleh salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktuselambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan Arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur sebagai berikut:

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b) Setelah putusan diambil atau diturunkan, dokumen yang bersifat menentukan disembunyikan oleh pihak lain;
- c) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;

- d) Putusan melampaui hukum Arbitrase Hubungan Industrial; atau
- e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

14) Mahkamah Agung, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan, memutuskan permohonan pembatalan dan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan Arbitrase;

15) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter dan atas kesepakatan para pihak Arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1(satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14(empat belas) hari kerja;

16) Suatu perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui Arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Mediasi

- a. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam

satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator.

b. Mediator adalah pengganti institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melalui mediasi.

c. Penyelesaian melalui mediasi tetap menggunakan mekanisme perundingan/musyawarah untuk mufakat dan Mediator harus diselesaikannya dalam waktu selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja terhitung sejak Yang Bersangkutan menerima perlimpahan berkas perselisihan.

d. Proses penyelesaian melalui Mediasi adalah:

- 1) Mediator memanggil Para Pihak untuk didengar keterangannya yang berhubungan dengan pokok masalah terjadinya perselisihan;
- 2) Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;
- 3) Anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi putusan harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 4) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau

menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10(sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran;

- 5) Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran;
- 6) Dalam hal mana Para Pihak menerima anjuran yang ditulis oleh Mediator atau dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan “Akta Bukti Pendaftaran”.
- 7) Pendaftaran tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Melalui Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan penetapan eksekusi.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan yang dimaksud adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial Penggugat harus melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, oleh karena apabila gugatan dilampiri risalah tersebut, Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari: Hakim; Hakim Ad Hoc; Panitera

Muda; dan Panitera Pengganti. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari: Hakim Agung; Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung; dan Panitera. Penyelesaian melalui Pengadilan dapat dilakukan dengan tahap berikut:

a. Tahap Pengadilan Hubungan Industrial

- 1) Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam pengajuan gugatan dimaksud harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- 2) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi.
- 3) Pengugat dapat sewaktu waktu mencabut gugatannya sebelum Tergugat memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan akan dikabulkan Pengadilan apabila disetujui Tergugat.
- 4) Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus pada tingkat pertama untuk:
 - a) Perselisihan hak;

- b) Perselisihan kepentingan;
 - c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- 5) Proses persidangan yang dilakukan pada Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada proses Hukum Acara Perdata yang berlaku.
 - 6) Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50(lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama.
 - 7) Putusan dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 7(tujuh) hari setelah putusan dibuat Panitera Pengganti, pemberitahuan putusan harus sudah disampaikan kepada pihak yang tidak hadir dan selambat-lambatnya 14(empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani Panitera Muda. Selanjutnya selambat-lambatnya 7(tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan Salinan putusan harus sudah dikirimkan kepada Para Pihak.
 - 8) Apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka Pengadilan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.
- b. Tahap Mahkamah Agung

- 1) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14(empat belas) hari kerja terhitung: Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim; Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.
- 2) Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat, dan dalam waktu selambat-lambatnya 14(empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung.
- 3) Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan Kasasi.

E. Tujuan Hukum

Hukum dituntut untuk memenuhi keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Aturan hukum, baik berupa undang-undang maupun

hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu adanya aturan bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan; dan berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dan putusan hakim lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan. Dalam menjaga kepastian hukum, peran pemerintah dan pengadilan sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan tersebut, hal

itu akan menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang.

Tujuan untuk mencapai damai sejahtera dapat diwujudkan apabila hukum sebanyak mungkin memberikan pengaturan yang adil, yaitu suatu pengaturan yang didalamnya terdapat kepentingan-kepentingan yang dilindungi secara seimbang, sehingga setiap orang sebanyak mungkin memperoleh apa yang menjadi bagiannya.¹³ Sedangkan Kaidah hukum berlaku secara sosiologis apabila kaidah tersebut efektif. Artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh masyarakat, atau kaidah tadi berlaku karena diterima dan diakui oleh masyarakat.

Berkenaan dengan tujuan hukum, dikenal beberapa pendapat sarjana ilmu hukum yaitu:

1. Prof. Subekti, S.H

Menurut Prof. Subekti, S.H., hukum mengabdikan pada tujuan negara yang dalam pokoknya adalah mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan pada rakyatnya. Hukum melayani tujuan Negara dengan menyelenggarakan keadilan dan ketertiban. Keadilan itu kiranya dapat digambarkan sebagai suatu keadaan keseimbangan yang membawa ketentraman di dalam hati orang, dan jika diusik atau dilanggar akan menimbulkan kegelisahan dan kegoncangan. Keadilan berasal dari Tuhan Yang Maha Esa, tetapi seorang manusia diberikan kecakapan atau kemampuan untuk meraba atau merasakan keadaan yang

¹³ P. Van Dijk, *Van Apeeldorn's Intending tot de Studie van het Nederlandse Recht*, Tjeenk-Willink, 1985hlm. 12.

dinamakan adil itu. Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa hukum tidak saja harus mencarikan keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan satu sama lain, untuk mendapatkan keadilan, tetapi hukum juga harus mendapatkan keseimbangan lagi antara tuntutan keadilan tersebut dengan tuntutan ketertiban atau kepastian hukum.

2. Jeremy Bentham

Jeremy Bentham dalam bukunya *“Introduction to the morals and legislation”* berpendapat bahwa hukum bertujuan untuk mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah bagi orang. Dan karena apa yang berfaedah bagi orang yang satu, mungkin merugikan orang lain, maka menurut Jeremy Bentham dalam teorinya yaitu teori utilitis, tujuan hukum ialah menjamin adanya kebahagiaan sebanyak-banyaknya pada orang sebanyak-banyaknya. Kepastian melalui hukum bagi perseorangan merupakan tujuan utama daripada hukum.

3. Prof. Mr. J. Van Kan

Dalam bukunya yang berjudul *“inleiding tot de rechtswetenschap”*, hukum bertujuan menjaga kepentingan tiap-tiap manusia supaya kepentingan-kepentingan itu tidak dapat diganggu. Hukum mempunyai tugas untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat.

Kepastian hukum dengan konsep negara hukum modern tidak dapat dipisahkan. Kepastian hukum mewakili pembaharuan yang diusung dalam konsep hukum modern. Kepastian hukum dalam kehidupan hukum

merupakan tujuan utama bagi peran hukum dalam masyarakat. Menurut Satjipto Rahardjo, Kepastian hukum adalah '*sincherkeit des rechts selbst*' (kepastian tentang hukum itu sendiri). Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa ia adalah perundang-undangan. (*gesetzliches recht*). Kedua, bahwa hukum ini didasarkan fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti 'kemauan baik', 'kesopanan'. Ketiga, bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping juga mudah dijalankan. Keempat, hukum positif itu tidak boleh sering berubah-ubah.¹⁴



¹⁴ Satjipto Rahardjo, **Hukum dalam Jagat Ketertiban**, UKI Press, Jakarta, 2006, hlm. 136.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *yuridis normatif*, yaitu peneliti menelaah bahan hukum baik primer, sekunder maupun tersier dengan menggunakan logika hukum dengan sisi keilmuan normatif.¹⁵ Penelitian hukum normatif ini digunakan penulis dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, literatur-literatur dan doktrin terkait ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja bersama. Penelitian hukum normatif berawal dari ketidakjelasan norma, baik karena kekosongan norma, kekaburan norma, maupun pertentangan norma (konflik norma). Penelitian ini berawal dari adanya kekaburan norma pada pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran Kerja Bersama. Pasal tersebut menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama akan terus berlaku walaupun masa berlakunya sudah habis apabila belum disepakatinya Perjanjian Kerja Bersama yang baru.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute-approach*). *Statute-*

¹⁵ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2007, hlm. 57.

approach atau pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menelaah dan menganalisis peraturan perundang-undangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama dan juga menelaah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014. Melalui pendekatan ini akan dikaji konstruksi pengaturan tentang perjanjian kerja bersama. Kemudian ditelaah apakah pengaturan tersebut telah mencerminkan kepastian hukum baik untuk pekerja maupun pengusaha atau sebaliknya.

C. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum

Penelitian hukum normatif adalah pengkajian terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, sekunder maupun tersier. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat ke dalam.¹⁶

Bahan hukum primer ini meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

¹⁶ Amirudin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 31.

- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari pendapat para ahli dan praktisi. Pendapat-pendapat ini dapat diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dikaji. Literatur-literatur ini berasal dari penjelasan Undang-Undang, buku-buku, jurnal penelitian hukum, pedoman-pedoman pengajaran akademisi, laporan penelitian hukum, dan laporan hukum media cetak atau media elektronik.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini meliputi:
 - a. Kamus Hukum;
 - b. Kamus Besar Bahasa Indonesia;

D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Penelusuran bahan hukum primer, sekunder dan tersier dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Untuk mengumpulkan bahan hukum primer dilakukan melalui studi literatur hukum, inventarisasi peraturan perundang-undangan terkait yang dikelompokkan berdasarkan level atau hirarki peraturan perundang-undangan.

2. Bahan Hukum Sekunder dan Tersier

Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan melakukan kajian kepustakaan dan penelusuran kepustakaan terkait dengan bahasan penelitian. Bahan hukum sekunder juga diperoleh melalui penjelasan peraturan perundang-undangan yang digunakan dan juga literatur hukum melalui media elektronik.

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

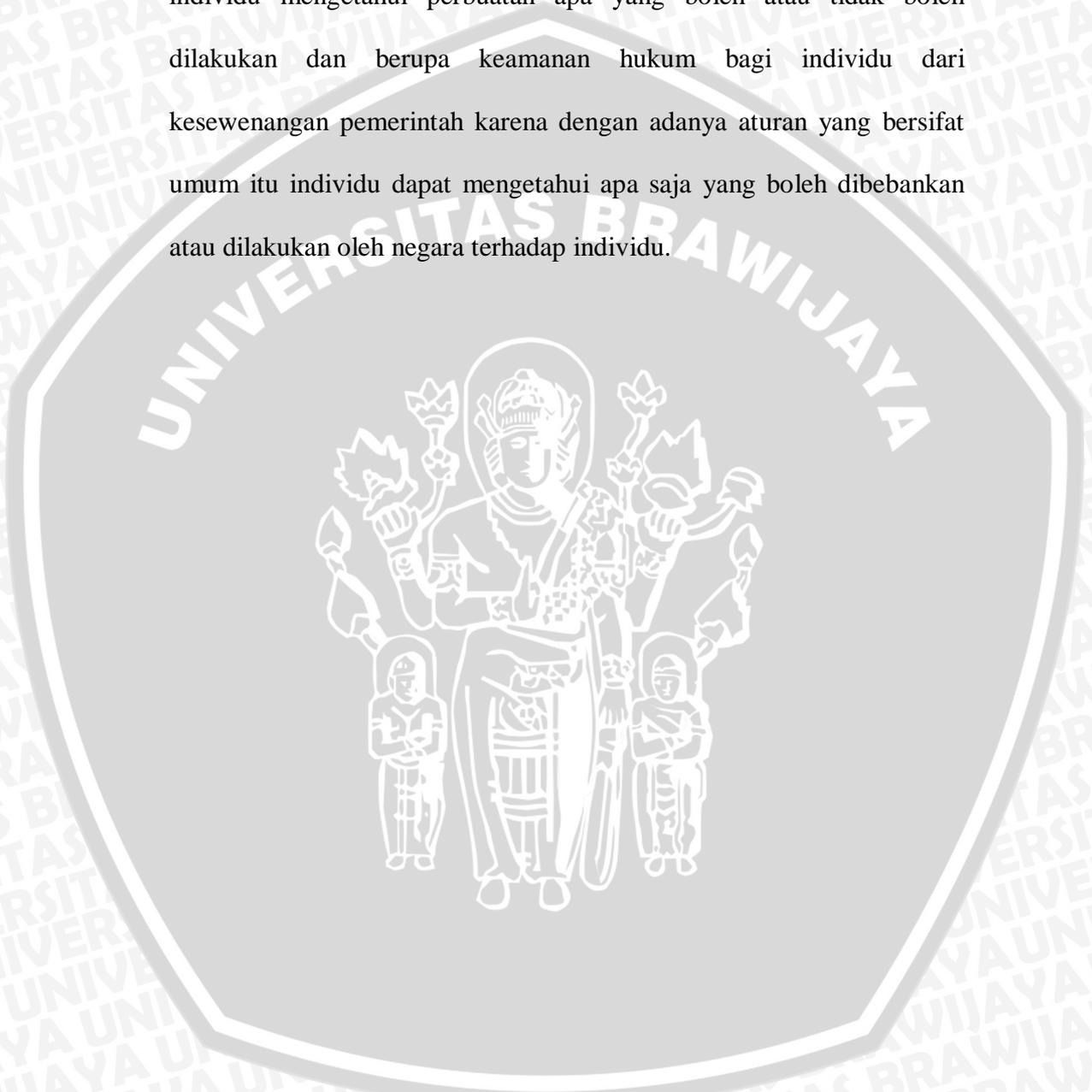
Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah pengumpulan bahan hukum yang selanjutnya diinventarisasi, diklasifikasi dan dianalisis fakta-fakta hukum dan permasalahan hukum yang ada, sehingga didapatkan solusi yang tepat, guna memberikan formulasi baru dalam menganalisis pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dalam perspektif kepastian hukum. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah metode interpretasi atau penafsiran terhadap bahan-bahan hukum, pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan.

F. Definisi Konseptual

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang 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.

Kepastian Hukum adalah aturan bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Perkembangan Pengaturan Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan

Berikut adalah penjelasan mengenai Perjanjian Perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954:

- a. Jika dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu Serikat Buruh, maka seorang majikan atau perkumpulan majikan yang terikat oleh suatu perjanjian perburuhan, tidak dapat menyelenggarakan perjanjian perburuhan dengan Serikat Buruh yang lain, yang memuat syarat-syarat kerja yang kurang daripada yang termuat dalam perjanjian perburuhan yang sudah ada.¹⁷
- b. Perjanjian perburuhan harus dibuat dengan surat resmi atau surat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹⁸ Karena pentingnya perjanjian itu, maka dimintakan bentuk tertentu. Yang dimaksud dengan surat resmi adalah surat yang dibuat oleh orang atau pegawai yang berhak membuatnya, contohnya adalah seorang

¹⁷ Pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan Berita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 598.

¹⁸ Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan Berita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Nomor 598.

notaris, sedangkan surat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak ialah surat yang justru memuat perjanjian perburuhan itu.¹⁹

c. Peraturan Pemerintah nomor 49 Tahun 1954 memuat ketentuan tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan, yaitu:

1) Perjanjian Perburuhan harus memuat:²⁰

a) Nama, tempat kedudukan serta alamat Serikat Buruh;

b) Nama, tempat kedudukan serta alamat majikan/perkumpulan majikan yang berbadan hukum;

c) Nomor serta tanggal pendaftaran Serikat Buruh pada Departemen Tenaga Kerja-Transmigrasi dan Koperasi.

2) Perjanjian Perburuhan harus dibubuhi:²¹

a) Tanggal;

b) Tanda tangan kedua belah pihak atau wakilnya untuk pihak yang berbentuk perkumpulan. Penandatanganan dilakukan oleh pengurus yang menurut peraturan dasar berhak untuk itu atau wakilnya. Bila perjanjian dibuat oleh seorang wakil, maka untuk itu harus ada surat kuasa, yang dilampirkan pada surat asli perjanjian perburuhan.

3) Perjanjian Perburuhan harus dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap tiga dan harus dikirimkan kepada Departemen Tenaga

¹⁹ Penjelasan Pasal 3 ayat (1) **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan** Berita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Nomor 598.

²⁰ Pasal 1 **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan** Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 90 Tambahan Lembaran Negara Nomor 666.

²¹ Pasal 2 **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan** Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 90 Tambahan Lembaran Negara Nomor 666.

Kerja untuk dimasukkan dalam daftar yang disediakan untuk itu.²²

- 4) Tentang tujuan diadakannya Perjanjian Perburuhan, yaitu:
 - a) Untuk mencapai stabilitas di dalam syarat-syarat kerja dan keadaan kerja, makin lama stabilitas ini dapat dipertahankan maka makin baik akibatnya bagi dunia perburuhan.
 - b) Perjanjian Perburuhan adalah salah satu usaha untuk menjernihkan suasana dalam perusahaan, apabila hal ini sudah tercapai, tujuan untuk menghasilkan sebanyak-banyaknya harus segera dikejar. Oleh karena itu majikan harus memenuhi kewajibannya dan buruh harus sedikit-dikitnya memberikan minimum prestasi kerjanya.
- 5) Masa berlaku dari Perjanjian Perburuhan hanya dapat diselenggarakan dalam waktu paling lama 2(dua) tahun. Waktu itu dapat diperpanjang dengan paling lama 1(satu) tahun lagi.²³ Di atas telah dijelaskan bahwa makin lama stabilitas akibat terjadinya perjanjian perburuhan dapat dipertahankan dalam perusahaan akan makin baik akibatnya bagi dunia perburuhan, dipandang dari sudut ini, maka tidak pada tempatnyalah menentukan waktu berlakunya perjanjian perburuhan tersebut. Tentang ditetapkannya batas waktu ini, mungkin untuk

²² Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 90 Tambahan Lembaran Negara Nomor 666.

²³ Pasal 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Nomor 598.

mengatasi hal-hal yang tidak terduga akan terjadi dikemudian hari, aturan-aturan yang dihasilkan perjanjian, sekarang kelihatannya sempurna mungkin untuk beberapa tahun kemudian ternyata banyak kekurangan-kekurangannya, lebih-lebih jaman sekarang ini, pada waktu harga barang-barang dan tingginya upah sangat berbanding jauh daripada tetap.

- 6) Pernyataan mengakhiri perjanjian perburuhan hanya disampaikan kepada semua pihak dalam perjanjian tersebut, dan hanya dapat dilakukan dengan surat tercatat.²⁴ Bilamana dalam perjanjian perburuhan tidak ada ketentuan yang lain, maka karena pernyataan untuk mengakhiri itu, perjanjian tersebut berhenti berlaku bagi semua pihak pada perjanjian itu.²⁵
- 7) Kedudukan anggota-anggota terhadap perjanjian perburuhan selama waktu berlakunya perjanjian tersebut adalah anggota atau menjadi anggota sesuatu serikat buruh atau perkumpulan majikan yang menyelenggarakan perjanjian tersebut dan tersangkut di dalam perjanjian itu, terikat oleh perjanjian tersebut. Mereka bertanggungjawab terhadap masing-masing pihak pada perjanjian perburuhan di dalam hal menepati segala aturan yang telah ditentukan bagi mereka.

²⁴ Pasal 19 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan** Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Nomor 598.

²⁵ Pasal 20 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan** Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Nomor 598.

8) Berlakunya perjanjian perburuhan bagi orang ketiga yaitu buruh yang bukan anggota serikat buruh ialah bukan akibat yang langsung timbul karena perjanjian itu, tetapi adalah justru untuk melindungi buruh yang bukan anggota yang mana kepastian disini sifatnya tidak lagi semata-mata mengatur tetapi memaksa. Perintah ini berdasarkan atas maksud melindungi buruh bukan anggota, supaya dia juga merasakan kemajuan yang akan dicapai oleh Serikat Buruh, terlepas dari apakah buruh menerima atau menolak isi dari perjanjian tersebut.²⁶

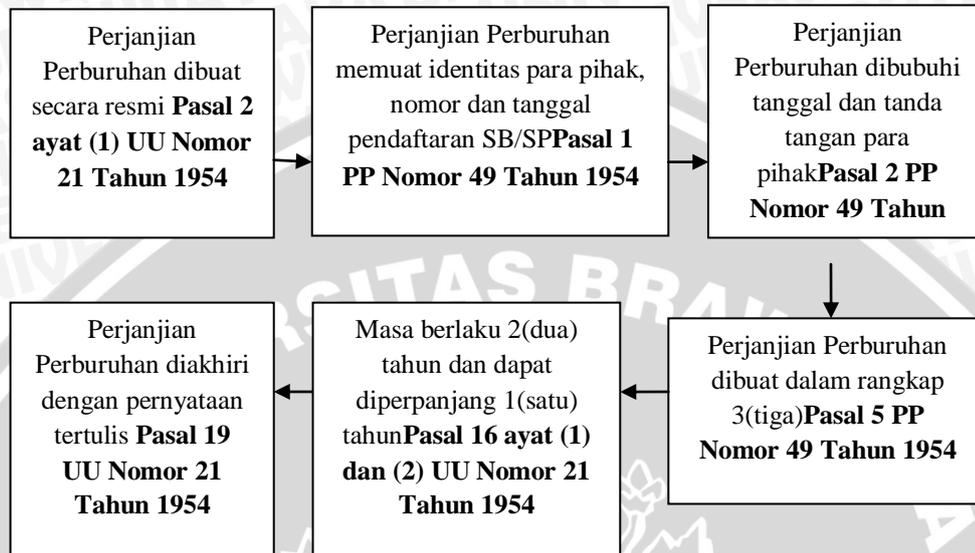


²⁶ Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar**, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 107-108.

Bagan 4.1

Pengaturan Perjanjian Perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 21

Tahun 1954 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954



2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pada perkembangannya, istilah Perjanjian Perburuhan diubah dengan Perjanjian Kerja Bersama. Penggunaan istilah bersama dalam perjanjian kerja bersama ini menunjuk pada kekuatan berlakunya perjanjian yang mengikat pengusaha, atau beberapa pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh itu sendiri. Penggunaan istilah tersebut bukan menunjuk bersama dalam arti seluruh pekerja/buruh ikut berunding dalam

pembuatan perjanjian kerja bersama karena dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama pekerja/buruh bukan merupakan pihak dalam berunding.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2006

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004 dan diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2006 mengatur tentang cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama. Pasal-pasal di keputusan dan peraturan menteri tersebut hampir sama, hanya ada beberapa perubahan. Jika salah satu pihak mengajukan permintaan membuat PKB, hal itu harus didukung lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah karyawan yang ada atau mayoritas pekerja. Hal ini berdasarkan pasal 16 ayat (1) dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004. Keputusan menteri tersebut mengatur tentang tata cara pembuatan dan pengesahan pengaturan perusahaan dan pendaftaran PKB. Sementara itu, ayat (2) dan ayat (4) mengatur tentang syarat-syarat pembuatan PKB.

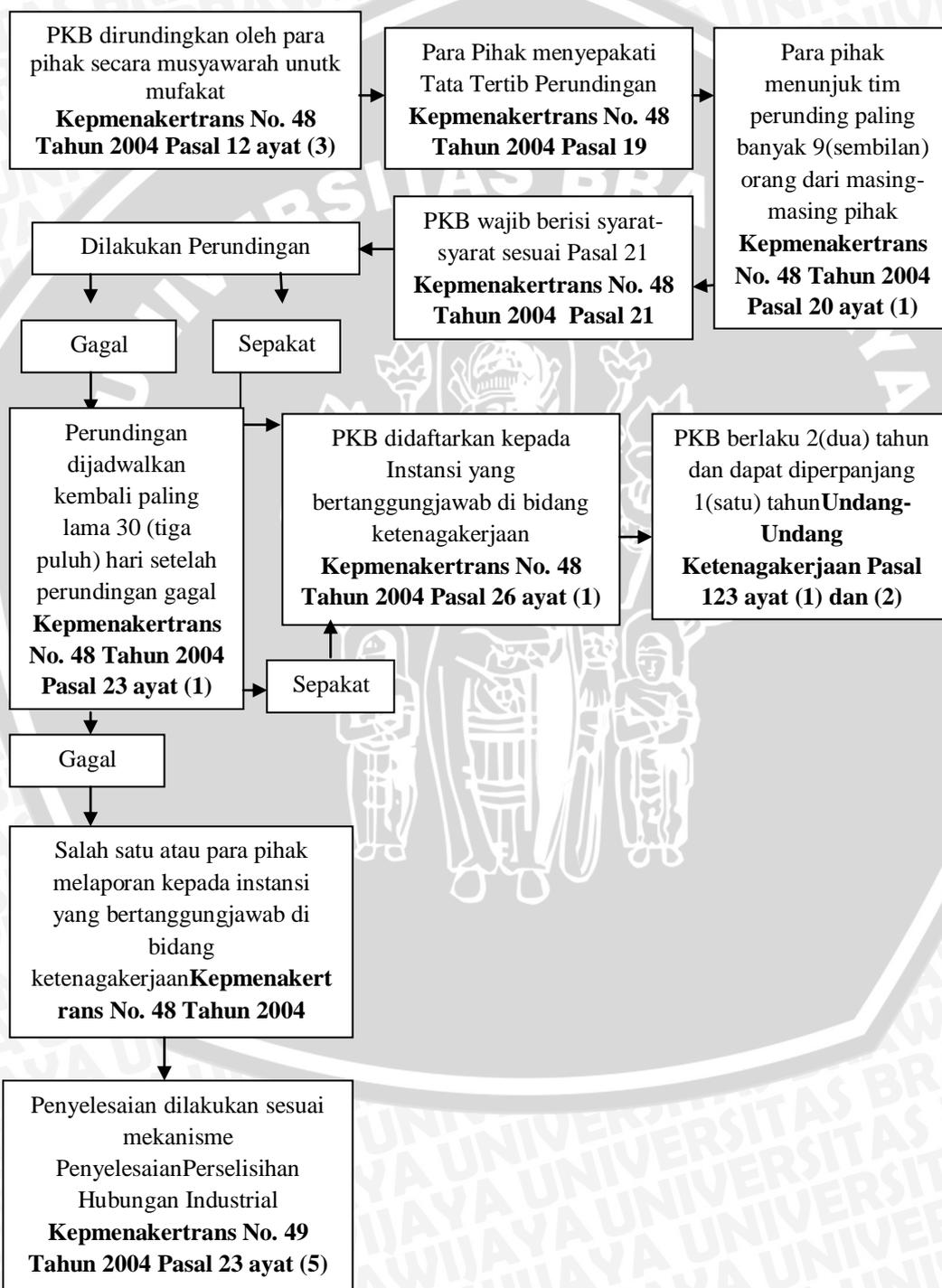
Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004, PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak dan dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersangkutan dan dituangkan dalam tata tertib perundingan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004 merujuk daripada UUK dimana dalam UUK tersebut pada saat itu belum diatur mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.



Bagan 4.2

Prosedur Pembuatan PKB menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2006



Dalam UUK, ada beberapa pengaturan mengenai PKB, yaitu PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dan harus dibuat secara tertulis dengan huruf Latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah bersumpah. Masa berlaku PKB paling lama 2(dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1(satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3(tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1(satu) tahun.

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Setelah adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2006, Menteri Ketenagakerjaan melakukan pembaharuan dalam peraturan mengenai tata cara pembuatan dan pendaftaran PP dan PKB yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011. Pada Peraturan ini, Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih leluasa dalam hal

pemungutan suara perwakilan Pekerja/Buruh untuk melakukan perundingan PKB, dimana pada Peraturan sebelumnya, panitia mengumumkan tanggal pemungutan suara selambat-lambatnya 24(dua puluh empat) hari sebelum tanggal pemungutan suara, sedangkan pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011, Serikat Pekerja/Serikat Buruh diberi waktu selama 30(tiga puluh) hari. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011, Perwakilan Pekerja/Buruh diberi kebebasan selama mungkin untuk mengumpulkan dukungan dari pekerja/buruh dalam membuat PKB, dimana pada peraturan sebelumnya, pekerja/buruh hanya diberi waktu selama 14(empat belas) hari dan dilaksanakan 3(tiga) hari setelah tanggal pemungutan suara.

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Adanya perubahan nama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi Kementerian Ketenagakerjaan, muncul Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 sebagai perubahan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011. Muncul ketentuan baru mengenai perundingan PKB dalam hal PKB lama sudah habis masa berlakunya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 ini juga mengatur mengenai masa berlaku dari PKB dalam hal perundingan pembaharuan PKB tidak berhasil, yaitu PKB tetap berlaku sampai disepakatinya PKB baru.

Tabel 4.1

Perbandingan Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama

NO.	ASPEK	SEBELUM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJA AN		SESUDAH UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN				
		UU NO. 21 TAHUN 1954	PP NO. 49 TAHUN 1954	UU NO. 13 TAHUN 2003	KEPME NAKE- RTRAN S NO. 48 TAHUN 2004	PERM ENAK- ERTR ANS NO. 8 TAHU N 2006	PERME NAKE- RTRAN S NO. 16 TAHUN 2011	PERME NAK- ERTRA NS NO. 28 TAHUN 2014
1.	Para Pihak	Serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementerian Perburuahan dan majikan, majikan, majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbada n hukum Pasal 1 butir 1	-	Serikat Buruh/S erikat Pekerja yang sudah tercatat Pasal 116 ayat(1)	Serikat Buruh/Se rikat Pekerja atau beberapa serikat buruh/ser ikat pekerja yang tercatat pada instansi ketenaga kerjaan dengan pengusah a, beberapa pengusah a atau perkump ulan pengusah a Pasal 1 butir 2	-	Serikat Buruh/Se rikat Pekerja atau beberapa serikat buruh/ser ikat pekerja yang tercatat pada instansi ketenaga kerjaan dengan pengusah a, beberapa pengusah a atau perkump ulan pengusah a Pasal 1 butir (2)	Serikat buruh/se rikat pekerja atau beberapa serikat buruh/se rikat pekerja yang tercatat pada instansi ketenaga kerjaan dengan pengusa ha, beberapa pengusa ha atau perkump ulan pengusa ha Pasal 1 butir (2)
2.	Bentuk	Surat autentik yang dibuat oleh pegawai	-	Tetulis dengan huruf latin dan menggu nak-an	-	-	-	-

		i yang berhak atau ditandatangani para pihak Pasal 2		bahasa Indonesia Pasal 116 ayat (3)				
3.	Legalitas	-	Didaftarkan pada Kementerian Perburuhan Pasal 5 ayat (2)	Didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Pasal 132 ayat (2)	Didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Pasal 26 ayat (1)	-	Didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Pasal 27 ayat (1)	Didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Pasal 30 ayat (1)
4.	Kekuatan Mengikat	-	Pada hari penandatanganannya, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian perburuhan Pasal 4	Setelah ditandatangani oleh kedua pihak Pasal 132 ayat (2)	-	-	-	-
5.	Jumlah	Bisal lebih dari 1(satu) PKB asalkan tidak bertentangan dan tidak kurang syarat-syarat kerjanya dengan PKB pertama Pasal 12	-	1(satu) PKB dalam 1(satu) perusahaan Pasal 118	1(satu) PKB dalam 1(satu) Perusahaan Pasal 13 ayat (1)	-	1(satu) PKB dalam 1(satu) Perusahaan Pasal 13 ayat (1)	Pasal 15 ayat (1)
6.	Masa Berlaku	Paling lama 2(dua) tahun Pasal 16 ayat (1)	-	Paling lama 2(dua) tahun Pasal 123 ayat (1)	-	-	-	Paling lama 2(dua) tahun Pasal 29 ayat (1)
7.	Beban Biaya Pembuatan	Tidak Diatur	Tidak Diatur	Tanggung jawab Pengusaha Pasal	Beban Pengusaha Pasal 17 ayat (2)	-	Beban Pengusaha Pasal 21 ayat (2)	Beban Pengusaha Pasal 23 ayat (2)

				126 ayat (3)			
8.	Tim Perunding	Tidak Diatur	Tidak Diatur	Serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut Pasal 120 ayat (1)	9(sembilan) orang dari masing-masing pihak Pasal 20 ayat (1)	-	9(sembilan) orang dari masing-masing pihak Pasal 20 ayat (1)
9.	Bila Berakhir Masa Berlakunya	Tidak Diatur	Tidak Diatur	Dapat diperpanjang selama 1(satu) tahun Pasal 123 ayat(1)	-	-	PKB tetap berlaku sampai disepakati PKB baru Pasal 29 ayat (3)
10.	Perpanjangan/Pembaharuan	Dapat diperpanjang 1(satu) tahun; Pasal 18 Mengenai pembaharuan tidak diatur	-	Dapat diperpanjang 1(satu) tahun kemudian diperbaharui pasal 123 ayat (3)	-	-	Dapat diperpanjang 1(satu) kali paling lama 1(satu) tahun Pasal 29 ayat (1)

B. Pengaturan tentang Perjanjian Kerja Bersama menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak serta dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan PKB ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Ketentuan mengenai dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unitkerja/perwakilan, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang/unitkerja/perwakilan perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan. PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unitkerja/perwakilan perusahaan masing-masing. Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB

turunan di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati, tetap berlaku PKB induk.

Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan. Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila: serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur UUK. Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Tujuan pembuatan tata tertib;
2. Susunan tim perunding;
3. Lamanya masa perundingan
4. Materi perundingan;
5. Tempat perundingan;
6. Tata cara perundingan;
7. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
8. Sahnya perundingan; dan
9. Biaya perundingan;

Pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh. Anggota tim perunding

pembuatan PKB yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh harus pekerja/buruh yang masih terikat dalam hubungan kerja di perusahaan tersebut. Tempat perundingan pembuatan PKB dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau di tempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Biaya perundingan pembuatan PKB menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

PKB sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan; nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
3. Hak dan kewajiban pengusaha;
4. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
5. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
6. Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal. Dalam hal perundingan pembuatan PKB masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan maka para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, yang memuat:

1. Materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;
2. Pendirian para pihak;
3. Risalah perundingan; dan
4. Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan kepada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelesaian. Pendaftaran PKB dilakukan oleh:

1. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
2. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
3. Direktur Jenderal, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1(satu) provinsi;

Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan persyaratan formal dan/atau materi naskah PKB. Pejabat tersebut wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB dalam waktu paling lama 4 (empat) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

C. Analisis Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam perspektif kepastian hukum

Setelah mengkaji perkembangan pengaturan PKB, dapat dilihat bahwa sebelumnya memang belum ada pengaturan mengenai keberlakuan PKB dalam hal masa berlaku PKB telah habis dan perundingan pembaharuan PKB tidak mencapai kesepakatan. Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama berbunyi:

“Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan, dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati”

Pada dasarnya munculnya pasal ini adalah untuk menjamin, bahwa dalam hal masih dilakukannya perundingan walaupun melebihi jangka waktu perundingan yang telah ditetapkan, pekerja dan pengusaha masih terikat pada PKB sehingga pekerja/pengusaha tidak bingung mengenai peraturan mana yang harus ditaati. Namun apabila PKB tersebut terus diberlakukan, dan harus menunggu PKB yang baru disepakati, hal tersebut dapat menyebabkan tidak berjalannya sifat memaksa pada PKB itu sendiri dan hal ini tentunya tidak menjamin kepastian hukum, mengingat tidak

adanya batas waktu berlakunya PKB tersebut. Ketidakpastian hukum mengenai masa berlaku PKB berdampak pada melemahnya perlindungan hukum baik bagi Pekerja maupun Pengusaha. Tidak ada pembatasan yang jelas apakah harus menunggu sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial atau dibatasi sampai dengan tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Pembatasan sangat diperlukan agar tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Maka dari itu penulis menganggap perlunya dilakukan pembaharuan hukum. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melakukan pembaharuan hukum menurut Sunaryati Hartono²⁷, yaitu:

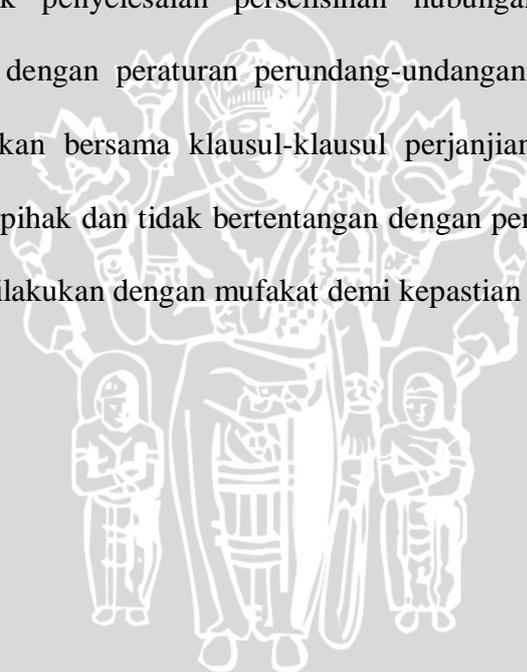
1. Menyempurnakan (membuat sesuatu yang lebih baik);
2. Mengubah agar jauh lebih baik;
3. Mengadakan sesuatu yang sebelumnya belum ada.

Menurut Prof. Subekti, S.H., hukum tidak saja harus mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan satu sama lain, untuk mendapatkan keadilan, tetapi hukum juga harus mendapatkan keseimbangan lagi antara tuntutan keadilan tersebut dengan tuntutan ketertiban atau kepastian hukum. Apabila dikaji dari pendapat ahli tersebut, keberlakuan PKB terus-menerus akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam melindungi hak dan kewajiban para pihak, maka dari itu diperlukan pembaharuan PKB tersebut dengan segera.

²⁷ Sunaryati Hartono, **Tentang Cara-Cara Pembentukan Hukum Dalam Himpunan Bahan Penataran Latihan Tenaga Teknis Perancang Peraturan Perundang-Undangan**, Jakarta, BPHN, 1982, hlm. 122.

Menurut Jeremy Bentham dalam teorinya yaitu teori utilitis, tujuan hukum ialah menjamin adanya kebahagiaan sebanyak-banyaknya pada orang sebanyak-banyaknya. Kepastian melalui hukum bagi perseorangan merupakan tujuan utama daripada hukum. Kebahagiaan sebanyak-banyaknya dapat diterapkan sebagai keadilan untuk para buruh/pekerja sebanyak-banyaknya, agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

Apabila kepentingan umum menghendaki, maka para pihak dapat mendesak pihak penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Para pihak juga dapat merumuskan bersama klausul-klausul perjanjian yang memenuhi kebutuhan para pihak dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan dilakukan dengan mufakat demi kepastian hukum.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 belum menjamin kepastian hukum karena tidak adanya pembatasan apakah harus menunggu sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial atau dibatasi sampai dengan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Oleh karena itu, harus dilakukan pembaharuan hukum melalui jalur regulasi peraturan perundangan-undangan, yaitu harus adanya pembatasan waktu dalam hal penyelesaian perselisihan PKB tersebut. Penyelesaian baiknya dibatasi hanya sampai dengan penyelesaian diluar jalur pengadilan agar dapat menghemat waktu dan biaya. PKB baru juga harus langsung diberlakukan dalam hal penyelesaian perselisihan sudah selesai sehingga nilai kepastian hukumnya terjamin.

B. Saran

Agar dapat terjaminnya kepastian hukum dalam pengaturan perjanjian kerja bersama maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan, diharapkan dapat melakukan perubahan pengaturan dengan memberi batasan dalam berlakunya PKB tersebut.
2. Bagi pihak-pihak dalam sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diharapkan agar menjalankan penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai perselisihan kepentingan menyangkut PKB, dengan cepat dan efektif sesuai dengan asas penyelesaian perselisihan itu sendiri.
3. Bagi pekerja dan pengusaha, agar dapat mempelajari dan memahami pengaturan PKB serta alur penyelesaiannya agar dapat tercipta PKB yang berkualitas dan dihasilkan dari musyawarah yang mufakat.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011.
- Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Bambang Sutiyoso, **Metode Penemuan Hukum**, UII Press, Yogyakarta, 2007.
- Budi Santoso, **Perjanjian Kerja Bersama**, UB Press, Malang, 2012
- F. X. Djumialdji, **Perjanjian Kerja**, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Leyh, Gregory, **Hermeneutika Hukum**, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2011.
- Marwan Mas, **Pengantar Ilmu Hukum**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Otje Salman & Anthon F. Susanto, **Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)**, PT. Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Tim Pengajar Hukum Perburuhan, **Pedoman Pengajaran Hukum Perburuhan**, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2007.
- Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Peter Mahmud Marzuki, **Pengantar Ilmu Hukum**, Prenada Media Group, Jakarta, 2013.

UNDANG-UNDANG

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 69 Tambahan Lembaran Negara Nomor 598

PERATURAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/VII/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 710

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 90 Tambahan Lembaran Negara Nomor 666