

## PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYUSUNAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) (Studi Kasus di PT. Pradipta Perkasa Makmur – Jombang)

Tonny Siswanto<sup>1</sup>, Rini Winarsih<sup>2</sup>, Muhammad Ajid Husain<sup>3</sup>

[tonnysiswanto2609@gmail.com](mailto:tonnysiswanto2609@gmail.com)

Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Jombang

### ABSTRAK

Data perusahaan yang terdaftar di Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) meningkat secara signifikan paska diberlakukan nya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan kemudahan dari sisi percepatan perijinan dan juga kepastian ataupun legalitas usaha, sayangnya kemudahan dari sisi percepatan perijinan ini tidak di imbangi dengan pendaftaran Peraturan Perusahaan (PP) dan disahkannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Rendahnya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama tersebut berdampak secara langsung dengan perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut dirasakan secara langsung oleh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi dimana setiap kebijakan yang di buat oleh pengusaha selalu diputuskan dengan cara sepihak. Berdasarkan data yang dikumpul, bahwa penelitian ini menjelaskan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur di dalam pasal 22 PERMENAKERTRANS No. 16 tahun 2011 yang berbunyi “PKB dibuat serikat pekerja dengan pengusaha, Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB), materi pekerjaan kerja bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mulai dari pasal 116 sampai dengan pasal 135. Bahwa Peranan Serikat Pekerja memberikan kontribusi bagi pembentukan PKB sebagai kekuatan bagi pekerja dalam memberikan perlindungan hak dan kewajiban. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1. Mengapa PT. Pradipta Perkasa Makmur perlu membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ?; 2. Apa dampak bagi pekerja dan pengusaha ketika dalam suatu perusahaan memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?; 3. Apakah hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan perannya guna menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur?. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, yaitu penelitian dengan adanya data – data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan. Hasil penelitian mengungkap bahwa 1. PT. Pradipta Perkasa Makmur perlu membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 2. Dampak yang sangat signifikan adalah mempertegas dan memperjelas hak serta kewajiban perusahaan dan pekerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat meminimalisir konflik atau perselisihan, menjaga kelancaran proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja 3. Hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan perannya guna menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur PT. Pradipta Perkasa Makmur adalah bahwa PT. Pradipta Perkasa Makmur menyerahkan pekerjaan penunjang kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Kedudukan hukum dari serikat pekerja/ serikat buruh pada perusahaan tersebut tercatat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kab Jombang meng-induk pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Hal inilah yang menjadi error in persona sehingga menjadi factor penentu tidak tercapainya Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan PT. Pradipta Perkasa Makmur.

*Kata Kunci:* Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Perkerja/ Serikat Buruh

## THE ROLE OF TRADE UNIONS IN DRAFTING COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS (PKB) (Case Study at PT. Pradipta Perkasa Makmur – Jombang)

### ABSTRACT

Company data registered with the Compulsory Report on Employment in Companies (WLKP) increased significantly after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which provides convenience in terms of accelerating permits and also certainty or business legality, unfortunately convenience in terms of accelerating permits not matched by the registration of Company Regulations (PP) and the ratification of the Collective Labor Agreement (PKB). The lack of Company Regulations (PP) and Collective Labor Agreements has a direct impact on industrial relations disputes. PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi where every policy made by entrepreneurs is always decided unilaterally. Based on the data collected, this research explains the formation of a Collective Labor Agreement (PKB) regulated in article 22 PERMENAKERTRANS No. 16 of 2011 which reads "PKB is made a union of workers with employers, Law no. 21 of 2000 concerning trade unions/labor unions in article 4 paragraph 2 number 1 namely as a party to the making of a collective labor agreement (PKB), the material for collective work (PKB) is regulated in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower starting from article 116 to article 135. That the Role of Trade Unions contributes to the formation of PKB as a force for workers in providing protection of rights and obligations. This study aims to find out: 1. Why PT. Pradipta Perkasa Makmur needs to make a Collective Labor Agreement (PKB) ?; 2. What is the impact on workers and employers when a company has a Collective Labor Agreement (PKB)?; 3. What are the obstacles faced by the trade unions/labor unions in carrying out their role in drafting a Collective Labor Agreement (PKB) at PT. Pradipta Perkasa Makmur?. This study uses empirical legal research methods, namely research with field data as the main data source, such as the results of interviews and observations. Empirical research is used to analyze law which is

seen as patterned social behavior in people's lives that always interact and relate to social aspects. The research results reveal that 1. PT. Pradipta Perkasa Makmur needs to make a Collective Labor Agreement (PKB) to reinforce and clarify rights and obligations, jointly stipulate work conditions that have not been regulated in labor laws and regulations 2. A very significant impact is to reinforce and clarify company rights and obligations and workers, creating harmonious industrial relations so as to minimize conflicts or disputes, maintain smooth production processes so as to increase work productivity 3. Obstacles faced by trade unions/labor unions in carrying out their role in drafting Collective Labor Agreements (PKB) at PT. Pradipta Perkasa Makmur PT. Pradipta Perkasa Makmur is that PT. Pradipta Perkasa Makmur handed over supporting work to the Worker Service Provider Company (PPJP). The legal position of the trade union/labor union in the company is registered at the Jombang Regency Manpower Office which is part of the Labor Service Provider Company (PPJP). This is an error in persona so that it becomes a determining factor in not achieving the Collective Labor Agreement between the trade unions/ labor unions and PT. Pradipta Perkasa Makmur.

**Keywords:** *Collective Labor Agreement, Trade Unions/ Labor Unions*

## A. LATAR BELAKANG

Penelitian ini berfokus pada pentingnya peran serikat pekerja dalam upaya sebagai jembatan antara pekerja/buruh, perusahaan, dan pemerintah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan serta memberikan fungsi kontrol terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan Peraturan Perusahaan (PP) sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Peran serta fungsi serikat pekerja dalam membela dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak lepas dari lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari data skala nasional jumlah perusahaan dalam skala Mikro, Kecil, Menengah, Besar yang terdaftar pada Kemenaker WLKP Online periode Januari – Desember pada tahun 2022 sebanyak 791.907, Peraturan Perusahaan (PP) yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja sebanyak 91.041 dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja sebanyak 17.853.<sup>1</sup> Persentase antara Perusahaan yang terdaftar pada Kemenaker WLKP Online Periode Januari – Desember 2022 dengan Peraturan perusahaan (PP) yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan telah tercatat pada Kemenaker pada periode yang sama sebesar 0,15%, sedangkan persentase antara Perusahaan yang terdaftar pada Kemenaker WLKP Online Periode

Januari – Desember 2022 dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan telah tercatat pada Kemenaker pada periode yang sama sebesar 0,023%. Namun demikian jika perbandingan persentase di ambil dari Peraturan Perusahaan (PP) yang telah disahkan oleh Disnaker dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan telah tercatat pada Kemenaker pada periode yang sama sebesar 0,20%. Kondisi persentase tersebut diambil berdasarkan Perbandingan Perusahaan dalam skala Mikro, Kecil, Menengah, dan Besar yang kemudian dibandingkan dengan Peraturan Perusahaan (PP) dan Peraturan Kerja Bersama (PKB) secara Nasional.

Jumlah Perusahaan secara nasional dalam table 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa kesadaran dari pengusaha untuk mendaftarkan usahanya dalam periode bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun – tahun sebelumnya. Hal ini sesuai dengan amanat UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan kemudahan dari sisi percepatan perizinan dan juga kepastian ataupun legalitas usaha, Walaupun UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah di cabut Dalam Putusan MK Nomor 91/PUU -XVIII/2020 yang dibacakan pada 25 November 2021, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan *inkonstitusional* bersyarat. Putusan *inkonstitusional* bersyarat terhadap *Omnibus Law* diberikan MK karena UU ini dianggap cacat secara formal dan cacat prosedur. Berdasarkan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara

<sup>1</sup>[https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/714\\_Periode\\_Januari-Desember\\_2022](https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/714_Periode_Januari-Desember_2022) (diakses 27 Maret 2022)

Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Dalam hal ihwal kepentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang”. Presiden membentuk Perppu 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja untuk menggantikan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kemudahan Pendirian, Perijinan, dan Pembinaan yang diberikan oleh Pemerintah tidak sebanding dengan pembuatan Peraturan Perusahaan yang jumlah persentasenya terpaut sangat jauh dengan pendaftaran Perusahaan secara Nasional.

Berdasarkan data pada table 1.2 di atas jumlah Peraturan Perusahaan (PP) juga masih terpaut jauh jika di bandingkan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun yang sama. Perjanjian Kerja Bersama (dalam praktik sering disingkat (PKB) merupakan salah satu sarana dalam hubungan industrial yang dihasilkan melalui perundingan bersama. Di dalamnya terkandung syarat - syarat dan kondisi kerja yang menjadi landasan bagi pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja dan hubungan industrial<sup>2</sup>.

Pada prinsipnya pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama harus mematuhi segala peraturan perundang – undangan bidang ketenagakerjaan dan undang – undang terkait lainnya yang berlaku di wilayah Negara Kesatuan Republik

Indonesia<sup>3</sup>.

Adapun tujuan dari Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah memberikan kepastian syarat-syarat kerja di perusahaan, memperjelas hak dan kewajiban pekerja dan pengusahserta meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan menjadi isu hangat dengan adanya berbagai kasus yang menyangkut hubungan *tripartite* (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan industrial yang tak kunjung selesai. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sewenang – wenang, hak – hak *normative* tenaga kerja tidak diberikan pengusaha, seperti cuti hamil, sakit, upah, asuransi kesehatan ataupun kebijakan pemerintah yang tidak memihak pada kepentingan tenaga kerja. Mereka (pekerja/buruh) merasa hak – hak *normative* yang dimiliki dirampas sewenang – wenang oleh pengusaha, sehingga alternatif yang di lakukan pekerja/buruh adalah perusakan tempat kerja, pemogokan dan unjuk rasa di jalanan untuk menarik perhatian pengusaha dan pemerintah. Hal tersebut diatas lah yang mendasari perlunya peningkatan kualitas Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Jika ditinjau dari fungsinya, keberadaan PKB dalam suatu perusahaan akan sangat penting dalam kaitannya dengan usaha menciptakan hubungan yang sinergis dalam mewujudkan tercapainya kepentingan bersama, yaitu pengusaha memperoleh keuntungan dan pekerja memperoleh

<sup>2</sup>Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang, Universitas Brawijaya Press (UB Press), 2012) hal 19

<sup>3</sup> Abdul Khakim, *Apek hokum perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (PKB)*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2017) hal 5

kesejahteraan yang layak<sup>4</sup>. Di sini dimaksudkan bahwa kemajuan perusahaan jangan sampai hanya dinikmati oleh pengusaha. Pekerja pun berhak untuk menikmati kemajuan tersebut melalui peningkatan kesejahteraan<sup>5</sup>.

Tujuan perundingan bukan untuk mencari kemenangan oleh satu pihak atau mengalahkan pihak lain. Perundingan dilakukan untuk mencari kesepakatan, yaitu kesepakatan yang memuaskan para pihak yang berunding. Yang dicari adalah kemenangan bersama<sup>6</sup>. Berikut beberapa dampak dari adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada satu perusahaan :

1. Sebagai wujud pengakuan terhadap partisipasi pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Sebagai sarana untuk memudahkan pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja mengetahui hak dan kewajibannya masing – masing;
3. Sebagai salah satu landasan hukum dalam pembuatan perjanjian kerja (*individual working agreement*);
4. Sebagai sarana untuk mencegah atau mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial, sehingga ketenangan dan kelancaran kerja akan lebih terjamin, termasuk ketenangan pengusaha dalam menyusun rencana – rencana pengembangan perusahaan;
5. Sebagai sarana untuk memudahkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan.

<sup>4</sup> Santoso, Op.Cit, hal 24

<sup>5</sup> ibid

<sup>6</sup> Santoso, Ibid, hal 26

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, pembuatan PKB harus memenuhi syarat – syarat perjanjian, baik syarat materiil maupun syarat formil<sup>7</sup>. Syarat materiil berbunyi “perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kaerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah”, sedangkan syarat formil memuat “Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah ada diatas, maka identifikasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Mengapa PT. Pradipta Perkasa Makmur perlu membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ?
2. Apa dampak bagi Pekerja dan Pengusaha ketika dalam suatu perusahaan memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur ?
3. Apakah hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan perannya guna menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur ?

## C. METODE PENELITIAN

### 1) Jenis Penelitian

<sup>7</sup> Khakim, Op.Cit, hal 142

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data – data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.<sup>8</sup>

Penelitian ini disebut sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk melihat proses terjadinya *error in persona* dalam pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang diajukan kepada PT. Pradipta Perkasa Makmur oleh serikat buruh/ serikat pekerja PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kab Jombang sebagai serikat pekerja/ serikat buruh yang berinduk kepada PT. Mitra Jua Abadi – Mojoagung.

## 2) Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>9</sup> Dalam pendekatan ini ditekankan pada kualitas data, sehingga dalam pendekatan ini penyusun diharuskan dapat menentukan, memilih dan memilih data mana atau bahan mana yang memiliki kualitas dan data atau

bahan mana yang tidak relevan dengan materi penelitian.

## 3) Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana melakukan pengamatan untuk menemukan suatu pengetahuan. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan alas kaki yaitu PT. Pradipta Perkasa Makmur kantor cabang Mojoagung – Jombang yang beralamat di Jl. Raya Sumobito KM 02, Dusun Betek Barat, Kec Mojoagung, Kab Jombang.

Penulis melakukan penelitian pada lokasi tersebut dikarenakan beberapa alasan dimana alasan itu salah satu yang diteliti ada di perusahaan alas kaki yaitu PT. Pradipta Perkasa Makmur kantor cabang Mojoagung – Jombang yang beralamat di Jl. Raya Sumobito KM 02, Dusun Betek Barat, Kec Mojoagung, Kab Jombang. Kasus terjadi di Kota peneliti sendiri sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian walaupun di Kota Gresik menjadi kantor pusat perusahaan tersebut, selain telah mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian di kantor cabang Mojoagung – Jombang, melakukan penelitian di Kota penulis sendiri mempermudah penulis dalam melakukan penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Perlunya Membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bagi PT. Pradipta Perkasa Makmur

Sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 108 ayat

<sup>8</sup>Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal 43

<sup>9</sup>Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010), hal 192

(1) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang – kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk”, dalam hal tersebut PT. Pradipta Perkasa Makmur sudah memiliki Peraturan Perusahaan (PP). Namun demikian Peraturan Perusahaan (PP) tersebut dibuat sepihak berdasarkan kepentingan pengusaha. Hal tersebutlah yang mendasari PSP. SPN PT. Mitra Jua Abadi – Mojoagung mengajukan permohonan berunding dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Menurut penulis bahwa Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki arti penting dalam system hubungan Industrial. Mengapa? Karena jika tanpa adanya Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjamin dipenuhinya syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha, sampai kapan pun kondisi suasana hubungan kerja dan kelangsungan usaha akan selalu terganggu ketenangannya. Akibatnya, permasalahan ketenagakerjaan pasti akan silih berganti di perusahaan. Untuk itu diperlukan manajer dan atau staf HR yang professional dalam merumuskan klausul – klausul yang baik, aman, tegas, berimbang, tidak tumpang - tindih (*overlap*), tidak *multitafsir* dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>10</sup>

Selain menjaga hubungan

industrial yang harmonis, kondusifitas dalam menjalankan usaha juga menjadi salah satu prioritas yang selalu ingin di capai oleh PT. Pradipta Perkasa Makmur – Mojoagung berdasarkan wawancara dengan Bapak Sauda Umbu Hapu selaku HRD di perusahaan tersebut pada tanggal 25 April 2023.<sup>11</sup> Hal ini sesuai dengan prinsip Good Corporate Governance (GCG), Good Corporate Governance (GCG) adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus atau pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, dan para pemegang kepentingan intern serta ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak – hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan.<sup>12</sup>

Dari pengertian diatas, beberapa hal penting yang terkandung dalam Good Corporate Governance (GCG),<sup>13</sup> antara lain :

- a) Efektifitas yang bersumber dari budaya perusahaan, etika, nilai, system, proses bisnis, kebijakan, dan struktur organisasi perusahaan yang bertujuan untuk mendukung dan mendorong pengembangan perusahaan, pengelolaan sumber daya dan resiko secara lebih efektif dan efisien, serta pertanggungjawaban perusahaan kepada pemegang saham dan *stakeholder* lainnya;
- b) Seperangkat prinsip, kebijakan manajemen perusahaan yang diterapkan bagi terwujudnya

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Sauda Umbu Hapu, (HRD di PT. Pradipta Perkasa Makmur – Mojoagung), pada tanggal 25 april 2023

<sup>12</sup> Khakim, Op.Cit, hal 20

<sup>13</sup>

<http://therealking-yohanes.blogspot.com/2010/05/pengertian-good-corporate-governance.html>

<sup>10</sup>Khakim, Op.Cit, hal 8



operasional perusahaan yang efisien, efektif, dan *profitable* dalam menjalankan organisasi dan bisnis perusahaan untuk mencapai sasaran strategis yang memenuhi prinsip – prinsip praktis yang baik dan penerapannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, peduli terhadap lingkungan, dan dilandasi oleh nilai – nilai social budaya yang tinggi;

- c) Seperangkat peraturan dan sistem yang mengarah pada pengendalian perusahaan bagi penciptaan pertambahan nilai bagi pihak pemegang kepentingan (pemerintah, pemegang saham, pimpinan perusahaan, dan karyawan) dan bagi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan Ryan selaku responden/ karyawan PT. Mitra Jua Abadi yang bekerja di bagian mesin produksi menyampaikan bahwa sering terjadinya tumpang tindih dan ketidak pastian peraturan dan seringnya berubahnya target perusahaan yang mengakibatkan suasana kerja menjadi tidak kondusif.<sup>14</sup> Namun demikian ketika penulis memberikan pertanyaan lebih lanjut mengenai apa yang menjadi dasar bagi karyawan tetap bertahan bekerja dengan kondisi tidak ada kepastian terkait peraturan perusahaan, Audi selaku responden/ karyawan PT. Mitra Jua Abadi menyampaikan bahwa sempat terjadi bebrapa kali demo baik skala kecil di beberapa divisi maupun demo secara menyeluruh yang dilakukan oleh semua karyawan sehingga membuat produksi terhenti. Dari beberapa penyampaian aspirasi

tersebut tidak banyak menghasilkan kebijakan yang berpihak kepada kepentingan karyawan dan rata – rata karyawan bertahan bekerja karena membutuhkan pekerjaan.<sup>15</sup>

Dari 2 contoh kasus di atas dan sesuai harapan dari PT. Pradipta Perkasa Makmur untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan memprioritaskan kondusifitas dalam menjalankan usaha maka perlu regulasi yang mengakomodasi kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja/buruh.

Pada dasarnya, PKB bukanlah dokumen yang wajib dimiliki oleh semua perusahaan, melainkan sarana untuk memuat kesepakatan baru jika hal ini dibutuhkan oleh kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja). Meski tidak wajib setiap perusahaan idealnya memiliki PKB, Di mana dengan adanya PKB inilah hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan dapat terwujud. Karena itulah, pembuatan PKB sangat disarankan untuk memberikan beberapa manfaat bagi pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Apa saja manfaatnya?

- 1) Pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing;
- 2) Mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjaga kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
- 3) Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (labour cost) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.

Menurut Pasal 1 ayat (21)

<sup>14</sup>Hasil wawancara dengan Ryan, (Karyawan PT. Mitra Jua Abadi), pada tanggal 27 april 2023

<sup>15</sup>Hasil wawancara dengan Audi, (Karyawan PT. Mitra Jua Abadi), pada tanggal 27 april 2023



**Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)**, perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara satu atau lebih serikat pekerja dengan beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kepada dua belah pihak. Serikat pekerja yang bisa melakukan perundingan PKB harus tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Instansi yang dimaksud di sini adalah:

- 1) Dinas Ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota untuk perusahaan yang wilayah kerjanya terdapat dalam 1 (satu) kabupaten/kota.
  - 2) Dinas Ketenagakerjaan tingkat provinsi jika wilayah kerja perusahaan terdapat di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota.
  - 3) Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.
- 2. Dampak Bagi Pekerja Dan Pengusaha Ketika PT. Pradipta Perkasa Makmur Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Permasalahan mengenai buruh, khususnya di Indonesia sampai saat ini masih menjadi persoalan yang belum bisa ditemukan ujung pangkalnya, di mana antara buruh dan pengusaha dikendalikan oleh kepentingan yang saling bertentangan. Peristiwa perburuhan merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya

cukup banyak dan sangat rumit.<sup>16</sup>

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh buruh adalah dengan mengadakan perjanjian kerja bersama agar buruh dapat berperan dalam menentukan syarat-syarat kerja yang akan dilakukan, dengan demikian pengusaha dan buruh berada dalam posisi yang seimbang untuk membuat kesepakatan mengenai syarat kerja.

Sedangkan menurut undang-undang yang lain yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Untuk definisi dari para ahli tidak banyak ditemukan definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Salah satunya yaitu Pendapat Semaoen dimana Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari kata Vakbond atau Vak Vereeniging yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebabkan karena kesamaan pekerjaan.<sup>17</sup>

Ketika penulis menyampaikan hasil wawancara dengan beberapa responden, Bapak Sauda Uumbu Hapu selaku HRD PT. Pradipta Perkasa menyampaikan bahwa terdapat perbedaan pemahaman/sudut pandang antara perusahaan dengan

<sup>16</sup>Rachmad Syafaat, *Gerakan Buruh dan Penemuan Hak Dasarnya : Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*, (Malang, In Trans Publishing, 2008) hal 2

<sup>17</sup>Semaoen, *Penuntun Kaum Buruh*, (Yogyakarta, Jendela), hal 30.

pekerja/buruh antara lain<sup>18</sup> :

- 1) Kebijakan perusahaan terkait peraturan perusahaan sangat dinamis berlandaskan peraturan undang – undang, peraturan pemerintah, petunjuk teknis dinas tenaga kerja;
- 2) Setiap perusahaan pasti menerapkan target kepada pekerja/buruh, yang target tersebut disesuaikan dengan kondisi pekerjaan pada masing – masing bagian;
- 3) Target antar bagian dan atau antara satu mesin dengan mesin lainnya tidak bisa di samakan, hal tersebut tergantung dengan berat ringannya pekerjaan di bagian tersebut. Bahkan jika di mesin, antara satu mesin dengan mesin lain nya memiliki kuantitas yang berbeda dalam menghasilkan sebuah produk.

Hal – hal tersebutlah yang tidak dipahami oleh pekerja/buruh, lanjut Bapak Sauda Umbu Hapu memberikan keterangan.

Di dalam segala aktifitas pekerjaan sebuah perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pimpinan perusahaan. Sebagai contoh masalah-masalah yang kerap menjadi isu adalah : Isu jam kerja (lembur, pengaturan shift), absensi, kenaikan pangkat, upah kerja, pemberhentian kerja dan masih banyak isu lainnya. Untuk menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, dibuatlah sebuah pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang lebih kita kenal dengan nama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pembuatan PKB dinilai dapat memberi sejumlah manfaat, baik bagi perusahaan maupun pekerja. Beberapa manfaat tersebut meliputi:<sup>19</sup>

- 1) Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban Pekerja dan Pengusaha secara setara melalui sebuah kesepakatan;
- 2) Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan, setidaknya meminimalisir konflik/perselisihan hubungan industrial;
- 3) Produktivitas meningkat oleh karena PKB yang baik dan dijalankan sesuai kesepakatan bersama dapat memotivasi lingkungan kerja.
- 4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh terorganisir (*collective labour*) dan meningkatkan kepercayaan anggota pada Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 5) Menetapkan secara bersama syarat-syarat kerja yang:
  - a) Belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Atau merinci pelaksanaan peraturan perundang-undangan;
  - b) Kuantitas dan kualitasnya dapat lebih baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c) Diluar normatif atau diluar yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Karena yang bersifat normatif pada prinsipnya tidak perlu

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Sauda Umbu Hapu, (HRD di PT. Pradipta Perkasa Makmur – Mojoagung), pada tanggal 30 april 2023

<sup>19</sup><https://kontrakhukum.com/article/perjanjian-kerja-bersama>

dirundingkan atau diatur didalam PKB.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dampak bagi pekerja dan pengusaha dengan adanya perjanjian kerja bersama terdapat kesepakatan guna mewujudkan keseimbangan antara kedua belah pihak antara lain:<sup>20</sup>

1) Untuk Perusahaan dan Karyawan  
Fungsi pertama dari perjanjian kerja bersama adalah kedua pihak bisa memahami mengenai hak dan kewajibannya masing-masing. Hal ini sangat penting guna menghindari timbulnya konflik yang hendak terjadi di periode kedepannya seiring berjalannya perjanjian kedua belah pihak tersebut. Ini juga akan membantu lebih dalam kelancaran proses produksi dan kemajuan usaha.

2) Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan

a) Penilaian positif akan didapatkan perusahaan dari pemerintahan, karena dipandang bertindak yang membuat jalinan seluruh pihak jalan secara lancar.

b) Membuat jalinan yang aman di antara perusahaan dan karyawan. Dan bisa lakukan biaya anggaran tenaga kerja sesuai masa berlaku perjanjian kerja bersama.

3) Untuk Karyawan

a) Fungsi perjanjian kerja bersama untuk karyawan sendiri adalah demi memotivasi pegawai guna lebih produktif dan terpacu karena ada persetujuan bersama tersebut. Nantinya

akan terdapat kepuasan hak berikut membuat nilai positif terjadi.

b) Menurut Satjipto Rahardjo, "Hukum dibikin untuk manusia, bukan manusia untuk hukum" hingga hukum yang dibikin harus adil hingga sanggup menyenangkan rakyat. Dengan begitu, semestinya implementasi azas Lex Specialis derogat Legi Generali harus diperhitungkan kembali untuk merealisasikan keadilan dalam warga.

### 3. Hambatan Yang Dihadapi Oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Menjalankan Perannya Guna Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur

Peranan Serikat Pekerja dalam membentuk suatu perjanjian kerja bersama sebagai hubungan kerja ideal antara pengusaha dengan pekerja, secara normatif peranan serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB), kemudian dalam PERMEN No. 16 tahun 2011 pada pasal 22 Serikat Pekerja melakukan penandatanganan perjanjian kerja bersama (PKB).<sup>21</sup>

Selanjutnya dijelaskan dalam PERMEN No. 16 tahun 2011, salah satu peran serikat pekerja dalam

<sup>20</sup><https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/perjanjian-kerja-bersama/>

<sup>21</sup>Surya Nita, Joko Susilo, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha*, Jurnal Hukum, September, 2020

pembuatan perjanjian kerja bersama adalah sebagai pihak yang mengajukan permintaan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). Yang terdapat pada pasal 15 yang berbunyi: "pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- 1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh; dan
- 2) Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi telah mengajukan pencatatan kepada dinas tenaga kerja Kabupaten Jombang dengan nomor : 001/PSP SPN/ PT. MJA/XI/2018 dan di terima petugas dinas tenaga kerja pada tanggal 6 November 2018, yang kemudian di catat oleh dinas tenaga kerja Kabupaten Jombang dengan Nomor : 560/1849/415.21/2018.

Hasil wawancara dengan saudara Yusuf Efendi selaku selaku sekretaris 2 PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi, menyampaikan bahwa berdasarkan pencatatan tersebut permohonan dari PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi untuk melakukan perundingan perjanjian kerja bersama seharusnya bisa diterima oleh pihak perusahaan.<sup>22</sup>Namun hal yang dimaksud belum dapat di penuhi oleh PT. Pradipta Perkasa Makmur dikarenakan *error in persona.error in persona* tersebut di jelaskan oleh Bapak Sauda Umbu Hapu selaku HRD PT. Pradipta Perkasa Makmur karena

pencatat PSP SPN yang di lakukan oleh karyawan tercatat oleh dinas tenaga kerja kabupaten jombang sebagai PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi dan bukan PT. Pradipta Perkasa Makmur.<sup>23</sup>

Selain *error in persona* ada beberapa hal yang harus di pahami oleh pengurus PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi, sebagaimana telah disebutkan pada uraian di atas bahwa tidak ada ketentuan yang mengatur tentang format kontrak/perjanjian maka dalam membuat kontrak/ perjanjian, hal yang paling penting diperhatikan oleh para pihak adalah syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 BW, yang pada intinya mengatur :<sup>24</sup>

1. Kesepakatan para pihak;
2. Kecakapan (termasuk juga kewenangan) para pihak;
3. Objek tertentu;
4. Sebab yang halal.

Penguasaan dalam membuat dan memahami draft perjanjian kerja bersama juga tidak kalah penting untuk di kuasai oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Kalimat – kalimat yang disusun merupakan bagian dari ayat, dan ayat itu seringkali merupakan bagian dari suatu pasal dalam suatu rancangan kontrak/perjanjian yang terdiri dari banyak pasal.<sup>25</sup> Kemampuan dalam membuat draft perjanjian kerja bersama tersebut juga menjadi salah satu faktor penting terhambatnya pengajuan perjanjian kerja bersama bisa berlanjut dan menjadi pembahasan dengan pihak

<sup>22</sup>Hasil wawancara dengan saudara Yusuf Efendi, (Sekretaris 2 PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi), pada tanggal 1 Mei 2023

<sup>23</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Sauda Umbu Hapu, (HRD di PT. Pradipta Perkasa Makmur – Mojoagung), pada tanggal 1 Mei 2023

<sup>24</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, (Depok, PT. Rajagrafindo Persada, Cetakan ke 10, 2022) Hal 148

<sup>25</sup>Budiono Kusumohamidjojo, *Analisis Dan Perancangan Kotrak*, (Bandung, Yrama Widya, 2022), hal 14

pengusaha.<sup>26</sup>

Hambatan yang terlihat jelas dialami oleh serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) adalah “sulitnya menyesuaikan pendapat anggota, dan induk perusahaan yang harus menyetujui perjanjian kerja bersama (PKB).

Ada beberapa hambatan yang sering kita temui dalam pembahasan pembuatan PKB, di antaranya :

1. Pengusaha dalam perundingan PKB menyewa jasa Pengacara/Kuasa Hukum, padahal dalam kenyataannya Pengacara/Kuasa Hukum ini tidak mengetahui dengan persis keadaan/situasi perusahaan tersebut. Hal ini sebenarnya akan menjadi faktor yang sangat menghambat. Belum lagi bagi pekerja tindakan ini mencederai semangat dalam membangun hubungan industrial yang baik. Sebagaimana yang kita pahami dalam hukum perjanjian, prinsipal langsung yang mengetahui kondisi di dalam perusahaan tersebut. Maka untuk mengatasi hal ini Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat mengusulkan agar keberadaan pengacara hanya mendampingi, tidak untuk ikut menyampaikan pendapat. Agar lebih kuat, sebaiknya hal ini dimasukkan dalam tata tertib;
2. Pengusaha menolak berunding. Jika pengusaha tidak mau berunding ketika Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mengajukan surat permohonan untuk berunding maka tentu saja hal ini menjadi

permasalahan tersendiri. Yang dapat dilakukan adalah dengan membuat surat permohonan berunding ke satu disertai dengan premis dasar-dasar hukum. Apabila surat pertama tidak ditanggapi dilanjutkan dengan surat kedua, dan jika tidak ada jawaban maka dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan;

3. Struktur Management tidak jelas. Jika terjadi hal seperti ini yang dapat dilakukan oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah mencari tahu tentang AD ART, Akta Pendirian Perusahaan, atau Struktur Organisasi Perusahaan. Dalam perundingan, sedapat mungkin diupayakan berunding dengan Direksi. Apabila Direksi tidak bersedia berunding, boleh berunding dengan HRD atau yang mewakili (yang terdapat dalam struktur Perusahaan), tetapi harus disertai surat kuasa;
4. Tata Tertib tidak dijalankan oleh Pengusaha. Apabila tata tertib tidak dijalankan, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat membuat surat yang isinya mengingatkan kembali setiap ada pelanggaran tata tertib dengan tembusan ke Instansi terkait. Jika memungkinkan, di dalam redaksional tata tertib dapat dimasukkan pasal – pasal tentang denda, apabila terjadi pengingkaran terhadap isi tata tertib sehingga memiliki kekuatan esekutorial;
5. Dinas terkait/Pemerintah tidak memberikan dukungan. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat melakukan audiensi dengan Dinas Tenaga Kerja dan DPRD setempat. Selain itu, perangkat organisasi bisa membuat laporan

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan saudara Junaidi, (Anggota PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi), pada tanggal 3 Mei 2023

kepada Kepala Dinas, Kepala Daerah, dan Ombudsman. Terkait dengan hal ini, pembahasan PKB menjadi pembahasan penting dalam rapat pembahasan LKS Tripartit;

6. Terjadi Akuisisi dan merger Perusahaan. Apabila perusahaan akan mengalami merger, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh berkoordinasi dengan Perangkat di atasnya untuk membentuk tim. Apabila masa berlaku PKB sudah habis, sebaiknya melakukan perundingan dengan Perusahaan yang berbadan hukum baru untuk memperpanjang PKB yang sudah ada selama 1 Tahun. Sementara itu, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat mempersiapkan draf baru untuk PKB yang baru;
7. Serikat Pekerja/Serikat Buruh terdapat lebih dari satu dalam perundingan maka dapat dilakukan dengan cara koalisi perundingan proporsional perundingan bersyarat sesuai dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi 115/PUU/2009;
8. Hubungan kerja yang dibuat dengan pola kemitraan, apabila terjadi seperti ini sebaiknya dibentuk tim khusus untuk melakukan pengkajian tentang Perjanjian Kerjasama kemitraan;
9. Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain yang menjadi HRD di Perusahaan. Sering ditemui HRD yang juga menjadi pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh lain. Terhadap hal ini, solusinya adalah membuat surat protes kepada Perusahaan tentang status HRD tersebut yang

merangkap sebagai Pengurus Serikat Pekerja;

10. Mantan anggota/pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang menjadi HRD dan Pengacara. Apabila menghadapi seperti ini maka yang harus dilakukan adalah dengan mengadakan pendekatan khusus terhadap yang bersangkutan.

Hambatan lain yang dialami serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi dalam pelaksanaa perjanjian kerja bersama adalah pendanaan, kemampuan tim perunding dari unsur karyawan dan kebijakan perusahaan induk. Ketiga hal tersebut yang menurut pengurus serikat pekerja/serikat buruh menjadi faktor – faktor penghambat peranan serikat pekerja dalam pelaksanaa perjanjian kerja bersama.<sup>27</sup>

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari uraian-uraian pembahasan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari permasalahan yang telah dirumuskan adalah sebagaimana berikut:

- 1.1 Perlunya Membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bagi PT. Pradipta Perkasa Makmur, mengingat di dalam perusahaan tersebut sudah ada serikat pekerja/serikat buruh walaupun kedudukan hokum dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut akan menjadi *error in persona* jika permohonan perundingan

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Ach Nurdiansyah, (Ketua PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi), pada tanggal 3 Mei 2023

perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut di ajukan kepada PT. Pradipta Perkasa Makmur. Perjanjian kerja bersama (PKB) akan menjadi salah satu solusi bagi pengusaha dan pekerja/buruh untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh akan sama – sama memahami hak dan kewajibannya. Jika peraturan perusahaan (PP) di buat sepihak oleh pengusaha maka perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat melalui musyawarah mufakat yang melibatkan unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh, dengan demikian pengusaha dapat mendengar aspirasi dari serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh sehingga melalui musyawarah mufakat tersebut akan mengurangi bahkan menghilangkan keluhan – keluhan serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh sehingga tidak perlu lagi ada demo – demo baik skala kecil maupun skala besar.

- 1.2 Dampak Bagi Pekerja Dan Pengusaha Ketika PT. Pradipta Perkasa Makmur Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sangatlah besar terutama mengenai pemahaman hak dan kewajiban antara pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh. Selain hal tersebut dengan adanya perjanjian kerja bersama (PKB) dapat dimasukan kalusul mengenai kebijakan – kebijakan perusahaan yang belum diatur

oleh peraturan perusahaan (PP), target pada setiap bagian dan atau pada setiap mesin. Dengan adanya transparansi tersebut masalah-masalah yang kerap menjadi isu antara lain : Isu jam kerja (lembur, pengaturan shift), absensi, kenaikan pangkat, upah kerja, pemberhentian kerja dan masih banyak isu lainnya dapat diperkecil yang dampaknya secara langsung akan meningkatkan produktifitas kerja yang selama ini belum tercapai.

- 1.3 Hambatan Yang Dihadapi Oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Menjalankan Perannya Guna Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur adalah kemampuan dan pemahaman dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi. Latar belakang pendidikan menjadi isu yang sangat penting dan mempengaruhi kemampuan, pemahaman dari pengurus serikat pekerja/ serikat buruh dalam memahami regulasi hukum ketenagakerjaan yang berlaku, selain itu minimnya interaksi pengurus serikat pekerja/buruh kepada DPC, DPD dan DPP menjadi salah satu faktor dari rendahnya pengetahuan terhadap hukum ketenagakerjaan secara luas. Sulitnya menyesuaikan pendapat anggota, dan induk perusahaan yang harus menyetujui perjanjian kerja bersama (PKB) juga memberikan dampak terhambatnya pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB)



## 2. Saran

- 1.1 Mengenai *error in persona* atas pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama yang di ajukan oleh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi, sebaiknya pihak HRD PT. Pradipta Perkasa Makmur menyampaikan kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi sehingga pengurus bisa mengetahui penyebab dari belum diterimanya pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) oleh pihak perusahaan. Dengan demikian serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi bisa memperbaiki kekurangan tersebut dan mencari solusi lain agar pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut bisa segera terlaksana. Dengan tercapainya perjanjian kerja bersama maka apa yang menjadi harapan perusahaan terkait terjaganya hubungan industrial yang harmonis serta kondusifitas dalam menjalankan usaha akan tercapai.
- 1.2 Pemahaman terkait hasil kerja, target, dan kebijakan – kebijakan yang belun diatur dalam peraturan perusahaan (PP) yang berdampak langsung terhadap pekerja/buruh ada baiknya disampaikan secara transparan, hal ini menjadi penting agar tidak terjadi miskomunikasi antara pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh. Dengan adanya perjanjian kerja bersama (PKB) akan semakin Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban Pekerja dan Pengusaha secara setara

melalui sebuah kesepakatan, Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan, setidaknya meminimalisir konflik/perselisihan hubungan industrial. Dan yang paling utama dari tujuan perjanjian kerja bersama ini adalah Produktivitas pekerja/buruh meningkat oleh karena PKB yang baik dan dijalankan sesuai kesepakatan bersama dapat memotivasi lingkungan kerja.

- 1.3 Serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi harusnya memperluas pemahaman dengan sering membaca undang – undang ketenagakerjaan, buku – buku yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, mengikuti seminar dan pendidikan yang dilaksanakan oleh DPC, DPD, DPP. Walaupun pihak perusahaan pernah meminta nama – nama yang mewakili perundingan dari perwakilan serikat pekerja/serikat buruh namun hasilnya sulit untuk mengatasi/ menyatukan pendapat anggota, sehinga perlu dilakukan upaya untuk menghindari pendapat melalui cara :
  - a) Menyamakan persepsi
  - b) Teknik komunikasi yang baik
  - c) Menggunakan saringan persepsi yang sama
  - d) Mengembangkan konsep saling ketergantungan
  - e) Kepercayaan melalui posisi

## DAFTAR PUSTAKA

## 1. Buku

- Abdul Khakim, Apek hukum perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (PKB), (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2017)
- Ahmad Rizki Sridadi, Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, (Malang, Empatdata Media, 2016)
- Ahmadi Miru, Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak, (Depok, PT. Rajagrafindo Persada, Cetakan ke 10, 2022)
- Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003)
- Budi Santoso, Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama, (Malang, Universitas Brawijaya Press (UB Press), 2012)
- Budiono Kusumohamidjojo, Analisis Dan Perancangan Kotrak, (Bandung, Yrama Widya, 2022)
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi, Metodologi Penelitian, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005)
- Masri Singarimbun, Sofian Efendi, Metode Penelitian Survey (Cet.XIX, Jakarta, LP3ES, 2008)
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010)
- Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, (Jakarta, Universitas Indonesia publishing, 2019)
- Rachmad Syafaat, Gerakan Buruh dan Penemuan Hak Dasarnya : Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi, (Malang, In Trans Publisng, 2008)
- Semaoen, Penuntun Kaum Buruh, (Yogyakarta, Jendela)

- Soerjono Soekamto, Pengantar penelitian hukum, Ctk ketiga, (Jakarta, PT. Raneka Cipta, 2012)
- Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta, Intermasa, 2005)
- Tim PKB Industri ALL Indonesia Council, Model Perjanjian Kerja Bersama, (Jakarta, Industri ALL South East Asia MNC Union Building Project)
- Yustisia, Tim Visti. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta, Visimedia Pustaka, 2015)

## 2. Artikel / Jurnal / Internet

- Abidin, Harintian, Agus, A. Aco. Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar). Toemalebi, 2017, 4.2: 183-198.
- Geger Teguh Priyo Sampurno, Efektifitas Peranan Serikat Pekerja Dalam pembuatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang), Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2013.
- Liksa Huzaifah, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2019
- Nimas Ayu Roesalia, Analisa Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan PUK KSPN Pada PT. Bitratex Industries Semarang, Fakultas Hukum, Universitas UNNES, Semarang , 2019.

Sugiono, Edi Efendi, Suryono Alwan, Bahtiar. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2021, 5.1: 783-802.

Surya Nita, Joko Susilo, Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha, Jurnal Hukum, September, 2020

<http://therealking-yohanes.blogspot.com/2010/05/pengertian-good-corporate-governance.html>

<https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/perjanjian-kerja-bersama/>

<https://kontrakhukum.com/article/perjanjian-kerja-bersama>

[https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/714\\_Periode Januari – Desember 2022](https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/714_Periode_Januari_Desember_2022)  
 (diakses 27 Maret 2022)

### 3. Peraturan Perundang – Undangan

*Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;*

*Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;*

*Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;*

*Undang – undang Nomor 13 Tahun 2000 tentang Cipta Kerja;*

*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;*

*Undang – undang Nomor 6 Tahun 2003*

*tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;*

*Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;*

*Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;*

*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 74 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;*

*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; dan*

*Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.*