

DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4>

Diterima: 21/05/2023, Diperbaiki: 13/06/2023, Diterbitkan: 14/07/2023

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK BERUNDING PERJANJIAN KERJA BERSAMA SERIKAT PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PENGUSAHA

Sopyan¹, Deny Guntara², Muhamad Abas³

¹ Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia
Email: hk19.sopyan@mhs.ubpkarawang.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia
Email: deny.guntara@ubpkarawang.ac.id

³ Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia
Email: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Corresponding Author: Sopyan

ABSTRACT

The purpose of this writing is to learn how the Collective Labor Agreement (PKB) is governed by law and what legal recourses can be taken against the alleged rejection of the PKB. This examination is an illustrative subjective exploration. The methodology utilized is an exact juridical methodology, in particular breaking down an issue utilizing regulations and guidelines which are then deciphered with experimental information in the field. The method of legal reasoning, which is an activity to find a legal basis contained in a legal event, is the method of data analysis utilized in this study. whether it is a legitimate demonstration or an unlawful demonstration (criminal, common or regulatory) and remember it for the current lawful guidelines. The consequences of this study show that there are charges that businesses with different reasons reject the presence of an Aggregate Work Understanding (PKB) in their organization despite the fact that the circumstances for worker's guilds have been satisfied to apply for the option to arrange. Conflicts with labor unions followed the implementation of the Collective Labor Agreement (PKB). despite the fact that, in accordance with PERMENAKER RI No. Employers are required to serve trade unions and labor unions that submit written requests to negotiate collective labor agreements (PKB) under Section 28 of 2014, which is about the Procedures for Making and Ratifying Company Regulations and Making and Registering Collective Labor Agreements.

Keywords: *Collective Bargaining Agreements, Right To Negotiate, Employer's Obligations, Refusal To Negotiate Collective Labor Agreements*

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mempelajari bagaimana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam undang-undang dan upaya hukum apa yang dapat diambil terhadap dugaan penolakan PKB tersebut. Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif, dan metodologinya adalah yuridis empiris, yaitu menganalisis suatu masalah dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang kemudian diterjemahkan menjadi data lapangan. Metode penalaran hukum, yaitu kegiatan mencari landasan hukum yang terkandung dalam suatu peristiwa hukum, baik itu perbuatan hukum maupun kasus pelanggaran hukum (pidana, perdata, atau tata usaha negara), merupakan metode analisis data. digunakan dalam penelitian ini. juga, mengintegrasikannya ke dalam pedoman yang sah. yang nyata. Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat dugaan bahwa pengusaha, meskipun telah memenuhi persyaratan serikat pekerja untuk mengajukan hak berunding, menolak untuk memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaannya karena berbagai alasan. Konflik dengan serikat pekerja mengikuti implementasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). padahal sesuai dengan PERMENAKER RI No. Pengusaha wajib melayani serikat pekerja dan serikat pekerja yang mengajukan permohonan tertulis untuk merundingkan Perjanjian Kerja Sama (PKB) secara bersama-sama sesuai dengan Pasal 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Membuat dan Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Hak Berunding, Kewajiban Pengusaha, Penolakan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama

PENDAHULUAN

Penerapan prinsip demokrasi dalam hubungan perburuhan tercermin dalam konsepsi hubungan industrial Indonesia sebagai bangsa yang menjunjung tinggi hak dasar warga negaranya untuk berkumpul, berserikat, dan berekspresi. Hal ini telah dipastikan dengan sendirinya dalam pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa:

*“Setiap orang berhak untuk bekerja, diperlakukan secara adil dan wajar, serta diperlakukan sama dalam hubungan kerja”.*¹

Alasan peraturan ini menjadi landasan untuk dibuatnya Paham Kerja Bersama (PKB) sebagai alasan standar peraturan kerja yang berlaku di tingkat unit kerja organisasi. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam hukum Indonesia disebut sebagai Collective Arbeids Overenkomst (CAO) dan disebut sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Belanda. Sedangkan pengertian pengertian kerja seperti yang ditunjukkan oleh Lotmar Tariff vertrage adalah pengertian antara suatu usaha atau lebih dengan perkumpulan para ahli yang memuat syarat-syarat, kompensasi dan pengaturan kerja yang akan diadakan kemudian.²

Adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai landasan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan salah satu pilar penting hubungan industrial.

¹ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono. (1987). *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta. Bina Aksara. hlm. 13

Pengertian, tujuan, dan manfaat penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perlu dipahami karena dapat terjadi perbedaan pendapat di antara para pihak yang membuat perjanjian. Lambat laun, di Indonesia banyak pelaku usaha karena berbagai faktor menolak hadirnya Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) dalam organisasinya, yang mengakibatkan masuknya serikat pekerja/organisasi pekerja dalam organisasi tersebut. Berbagai kasus yang ada merupakan bukti lemahnya jaminan legitimasi atas keistimewaan organisasi buruh/pekerja, meskipun opsi untuk mengatur telah ditegaskan oleh ILO Show No. UU No. 98 Tahun 1949, yang meratifikasi *Fundamentals of the Right Berorganisasi dan Berunding Bersama*, 18 Tahun 1956, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Jabatan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Serikat Buruh diakui sebagai hak dasar yang dimiliki oleh setiap pekerja dan buruh.³

Di salah satu perusahaan di Kabupaten Karawang juga terjadi pelanggaran hak berupa permintaan undangan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berbagai cara ditegaskan organisasi itu untuk menghindari terjadinya pertukaran Tata Kerja Bersama (PKB).

METODE PENELITIAN

Eksplorasi ini jelas subjektif. Metodologi yang digunakan adalah metodologi yuridis eksperimental, khususnya mengkaji suatu masalah yang melibatkan informasi pengamatan di lapangan dalam upaya bersama dengan peraturan dan pedoman. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui analisis reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Serikat Pekerja/Buruh, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Jawa Barat, dan Perpustakaan UBP menjadi narasumber objek penelitian.

Peneliti menggunakan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data dengan mempelajari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder, yaitu yang berasal dari beberapa buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan bahan hukum tersebut. dianggap dan diselidiki untuk bertindak sebagai aturan atau alasan untuk menggabungkan dan mengarahkan eksplorasi.

Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik berpikir yang sah, yaitu suatu tindakan untuk menemukan premis yang sah yang terkandung dalam suatu peristiwa yang sah, apakah itu demonstrasi yang sah atau contoh pelanggaran hukum (pidana, umum atau peraturan). dan mengingatnya sebagai pedoman. regulasi yang ada. Dalam ilmu hukum, salah satu metode kajian tanggung jawab ilmiah dalam proses pengambilan keputusan hukum adalah penalaran hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis yaitu mengacu pada metode yang digunakan untuk mengolah data yang memuat UU No 28 Tahun 2014. serikat pekerja dan serikat pekerja, serta Permenakertrans RI tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama. Melalui pemeriksaan pengaruh kekurangan serikat buruh/kebebasan serikat buruh untuk berorganisasi.

³[Tanya Jawab Seputar Perjanjian Kerja Bersama. Diakses pada 22 Juni 2023, dari https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/perjanjian-kerja-bersama.](https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/perjanjian-kerja-bersama)

Salah satunya dapat menggunakan penelitian kepustakaan yaitu karya ilmiah yang didasarkan pada kepustakaan atau kepustakaan, penelitian lapangan yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian lapangan, atau penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang menitikberatkan pada gagasan-gagasan yang terkandung dalam teori, dalam penelitian ilmiah..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kronologi kasus dugaan penolakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serat Buruh pada salah satu perusahaan di Kabupaten Karawang

1. Bahwa pada tanggal 28 Maret 2021 pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat permintaan perundingan untuk perundingan ditanggal 13 April 2021 terkait tata tertib pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi tidak ada tanggapan dari pihak perusahaan;
2. Bahwa pada tanggal 22 Juni 2021 pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat permintaan perundingan ke 2 (dua) untuk perundingan di tanggal 29 Juni 2021 terkait tata tertib pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ;
3. Bahwa pada tanggal 28 Juni 2021 pihak perusahaan mengirimkan surat balasan terkait permintaan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dikirimkan oleh pihak serikat pekerja/serikat buruh, didalam surat tersebut perusahaan menyatakan sebagai berikut :
 - a. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ditunda dikarenakan Pandemi Covid 19 yang kembali naik di perusahaan;
 - b. Perusahaan akan memperbaharui Peraturan Perusahaan (PP) yang ada, dikarenakan Peraturan Perusahaan (PP) akan berakhir;
 - c. Perusahaan meminta kepada pihak serikat pekerja/serikat buruh apabila ada yang ingin ditambahkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) tersebut untuk kesejahteraan bersama bisa disampaikan melalui email.
4. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2021 dikarenakan belum adanya kejelasan terkait pergantian Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka atas dasar itu pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat permintaan perundingan terkait penjelasan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang belum juga ada kejelasan;
5. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2021 pihak perusahaan mengirimkan surat balasan, dimana didalam surat tersebut pihak Perusahaan menyatakan tetap akan menggunakan Peraturan Perusahaan (PP);
6. Bahwa pada tanggal 24 Agustus 2021 pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat perihal pergantian Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sampai belum ada kejelasan;
7. Bahwa pada tanggal 30 Agustus 2021 pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat untuk tanggal 07 September 2021 perihal permintaan perundingan bipartit terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang belum ada kejelasan;

8. Bahwa pada tanggal 07 September 2021 telah dilakukan perundingan bipartit antara pihak serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak perusahaan ;
9. Bahwa pada tanggal 04 Oktober 2021 pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat untuk tanggal 12 Oktober 2021 perihal permintaan perundingan bipartit terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang belum ada kejelasan;
10. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2021 pihak perusahaan mengirimkan surat balasan, dimana didalam surat tersebut pihak perusahaan menyatakan untuk Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan dilaksanakan setelah kembalinya Presiden Direktur ke Indonesia;
11. Bahwa pada tanggal 08 November 2021 setelah kembalinya Presiden Direktur ke Indonesia pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat untuk tanggal 16 November 2021 perihal perundingan bipartit terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang belum ada kejelasan;
12. Bahwa pada tanggal 16 November 2021 telah terjadi perundingan bipartit antara pihak serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak perusahaan akan tetapi terkait perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak ada kesepakatan dan perusahaan akan tetap memperpanjang Peraturan Perusahaan (PP);
13. Berdasarkan perundingan - perundingan bipartit terkait perubahan Peraturan Perusahaan (PP) ke menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) belum ada kesepakatan dan perusahaan tetap berusaha untuk memperpanjang Peraturan Perusahaan (PP) tanpa memberi kejelasan terkait perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka atas dasar hal tersebut pihak serikat/serikat buruh pekerja memberikan surat kuasa kepada serikat pekerja/serikat buruh ditingkat pimpinan cabang Kabupaten untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut;
14. Bahwa pada 17 November 2021 pihak serikat pekerja/serikat buruh mengirimkan surat ke Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang perihal permohonan fasilitasi diskusi bersama;
15. Bahwa pada tanggal 10 Desember 2021 bertempat di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang telah diadakan fasilitasi I (satu) antara pihak serikat pekerja/serikat buruh, pihak perusahaan dan dibantu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang, akan tetapi fasilitasi tersebut belum ada kesepakatan;
16. Bahwa pada tanggal 30 Maret 2022 bertempat di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang telah diadakan fasilitasi II (dua) antara pihak serikat pekerja/serikat buruh, pihak perusahaan dan dibantu Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang, akan tetapi fasilitasi tersebut belum ada kesepakatan;
17. Bahwa sampai dengan bulan Juni tahun 2022 jumlah pekerja/buruh diperusahaan adalah sebanyak 232 (dua ratus tiga puluh dua) orang sedangkan jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh sejumlah 122 (seratus dua puluh dua) orang, sehingga sudah terpenuhi syarat bagi pihak serikat pekerja/serikat buruh untuk mengajukan hak berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

18. Bahwa pada tanggal 06 Juni 2022 melalui kuasanya (serikat pekerja ditingkat pimpinan cabang tingkat kabupaten) mengirimkan surat pelaporan dan pengaduan kepada Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Jawa Barat dengan isi pelapor meminta kepada Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Jawa Barat untuk :
- Meminta UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Jawa Barat untuk melakukan pemeriksaan terkait dengan dugaan hak berunding serikat pekerja/serikat buruh yang tidak dipenuhi oleh perusahaan;
 - Meminta UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Jawa Barat untuk mengeluarkan/menerbitkan nota sesuai kewenangannya;
19. Bahwa pada tanggal 05 Oktober 2022 terjadi perundingan yang difasilitasi oleh pihak POLRES Karawang yang berakhir dengan adanya kesepakatan bersama yang berisikan 5 (lima) poin kesepakatan satu diantaranya adalah dijelaskan pada poin ke 2 (dua) yaitu :
- “Bahwa pihak pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh telah setuju dan sepakat dengan ditandatanganinya kesepakatan bersama ini untuk segera melaksanakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai anjuran dari Pengawas Ketenagakerjaan, untuk waktu perundingan akan dilaksanakan awal bulan Desember tahun 2022”;
20. Bahwa sampai dengan memasuki bulan Maret 2023 belum ada penyelesaian terkait permasalahan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) ke Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama Sebagai Hak Dasar Dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh Untuk Merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Hak Berorganisasi Sebagai Hak Dasar Dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Tujuan hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah untuk mencapai keadilan antara pengusaha dan pekerja/buruh (*arbeider*), yang pada hakekatnya sama dengan tujuan hukum pada umumnya. Dari segi sosial ekonomi, kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah bebas, tetapi upaya untuk mencapai keadilan menyimpang dari kedudukan bebas itu,⁴ dengan demikian keselamatan buruh/pekerja merupakan suatu kebutuhan (*compulsory, mandatory*).

Ada dua jenis aspek hukum dalam hukum perburuhan yang diterapkan pada legislasi: aspek hukum publik dan aspek hukum privat. Dalam ranah hukum privat ditunjukkan dengan kebebasan para pihak untuk merundingkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sedangkan dalam ranah hukum publik ditunjukkan dengan adanya campur tangan pemerintah.

Karena undang-undang dan peraturan memungkinkan tenaga kerja untuk memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia seutuhnya, mereka harus dilindungi dari segi keselamatan, kesehatan, upah yang layak, dll, tujuan intervensi pemerintah dalam pasar tenaga kerja adalah untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil. Demikian pula, otoritas publik juga harus fokus pada kepentingan para visioner bisnis, khususnya memegang organisasi mereka.

⁴ Asri Wijayanti. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm. 9

Melalui undang-undang dan peraturan tersebut, intervensi pemerintah dalam sumber daya manusia telah mengakibatkan perubahan mendasar, termasuk sifat ganda hukum ketenagakerjaan—swasta dan publik. Prinsip dasar adanya hubungan kerja yang dicontohkan dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh melekat pada sifat privat hubungan tersebut. Sementara itu, Anda bisa melihat perbedaan antara hukum perburuhan dan hukum publik:

- a. Adanya sanksi pidana dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang perburuhan/ketenagakerjaan;
- b. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum.⁵

Namun demikian, salah satunya adalah aspek hukum perdata, yang direpresentasikan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berbeda-beda tergantung keinginan para pihak di masing-masing perusahaan. Suatu hubungan peraturan yang bersifat rahasia jelas harus memuat peraturan-peraturan yang telah ada dan berlaku untuk menjadi suatu kecenderungan bersama yang diarahkan dalam BW, khususnya yang berkaitan dengan pengaturan untuk situasi peraturan ini seperti asas. *konsensualisme*, asas *pacta sunt servanda*, asas *privity of contract*.

Sedangkan perspektif legitimasi konfidensial salah satunya dengan hadirnya Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) dimana setiap Organisasi Pekerja/Organisasi Pekerja salah satu bentuk jaminan yang diberikan oleh negara melalui perangkat hukum adalah adanya jaminan kesempatan untuk membina serikat buruh/serikat buruh dan melakukan latihan organisasi buruh/serikat buruh. Pasal 28 UU Serikat Pekerja dan Serikat Buruh memberikan jaminan ini.

Menurut pasal 28 ini, serikat pekerja dan serikat buruh biasanya memiliki payung hukum yang dapat menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan organisasi pekerja/buruh. Ada jaminan bahwa manajer tidak akan diturunkan jabatannya atau diskors untuk waktu yang singkat (suspensi/pemecatan). Teror sebagai transformasi/pindah ke posisi kerja yang janggal/tidak sesuai posisi atau bahkan tidak sesuai keahlian yang tidak diperbolehkan. Meski fakta faktual masih sering terjadi, terutama ketika bisnis menghadapi kesulitan operasional.

2. Hak Berunding Bersama Sebagai Hak Dasar Dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh Untuk Merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian antara perusahaan dengan satu atau lebih perusahaan atau asosiasi perusahaan dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja. Ketentuan kerja, hak dan tanggung jawab kedua belah pihak dituangkan dalam perjanjian. Pekerja dan buruh biasanya menerima manfaat yang lebih baik dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daripada yang diamanatkan oleh undang-undang. Perjanjian tidak dapat dilaksanakan apabila di dalamnya terdapat ketentuan-ketentuan yang kurang menguntungkan dari pada yang diatur undang-undang.

⁵ Subekti (2022). *Hukum Perjanjian*. Jakarta. Intermasa

Hak dan kewajiban pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja dan buruh, syarat dan tanggal Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta tanda tangan pihak yang terlibat dalam pembuatannya wajib dicantumkan dalam dokumen tersebut.

Pengaturan mengenai kebutuhan dan metode untuk membuat, memperluas, mengubah dan mendaftarkan pengaturan kerja agregat tidak sepenuhnya diselesaikan melalui Deklarasi Pendeta Perburuhan. Semua pihak, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah, berbagi tanggung jawab untuk menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk melaksanakan hubungan industrial.⁶

Pemahaman Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu bagian dari pengaturan swasta dalam PP No. 11 Tahun 2020 tentang Pembuatan Jabatan, Seharusnya Pengaturan Kerja Bersama (PKB) dibatasi hanya pada perkumpulan yang membuatnya. Hal ini berkaitan dengan salah satu asas hukum perdata, yaitu asas privasi perjanjian, yang terdapat dalam ayat (1) Pasal 1340 BW:

“Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya”

Nomor pendaftaran yang masih berlaku diperlukan bagi serikat buruh dan serikat pekerja yang baru dibentuk untuk dapat menggunakan haknya. UU No. 25 Tahun 2001 mencakup hak-hak serikat pekerja dan serikat pekerja tentang organisasi pekerja/serikat buruh.

Konsekuensinya, dengan berkembangnya suatu organisasi pekerja/serikat buruh dalam suatu organisasi yang bersifat dinamis informasi dan memiliki partisipasi all out sebesar 53% dari semua spesialis/pekerja dalam organisasi tersebut, memiliki pilihan untuk masuk ke Pemahaman Kerja Bersama (PKB) dengan pelaku usaha.

Pembentukan serikat pekerja atau serikat pekerja tidak memberikan kewajiban apa pun padanya kecuali diperoleh nomor bukti pendaftaran. Komitmen organisasi pekerja/serikat buruh sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 antara lain tentang serikat pekerja dan serikat pekerja antaralain:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan dasar dan anggaran rumah tangga.⁷

Data Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Telah Dilakukan Antara Pengusaha Dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Daftar Pelaksanaan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sudah dilaksanakan :

| No | Jenis Kegiatan | Tanggal Pelaksanaan |
|----|----------------|---------------------|
| 1 | Bipartit ke I | 07 - 09 - 2021 |
| 2 | Bipartit ke II | 16 - 11 - 2021 |

Dalam kurun waktu 2 tahun (Maret 2021 – Maret 2023) hanya terjadi 2 (dua) kali perundingan Bipartit saja, hal ini tentu menandakan ada ketidakseriusan dan tidak adanya itikad baik dari pihak perusahaan untuk menyelesaikan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

⁶ [Serikat Pekerja. Diakses pada 22 Juni 2023, dari https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layak/kebebasan-berserikat.](https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layak/kebebasan-berserikat)

⁷ Pasal 27 Undang-Undang No. 21 Tahun 2001 tentang serikat pekerja/serikat buruh

Perusahaan Diduga Menunda atau Memperlambat Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam upaya menunda atau memperlambat Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) didalam kronologis kasus yang sudah dijabarkan baik yang tertulis dalam bentuk surat yang disampaikan kepada pihak serikat pekerja/serikat buruh atau pada saat Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat kita simpulkan bahwa pihak perusahaan sebenarnya tidak menginginkan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan kesimpulan argumentasi yang disampaikan bahwa Peraturan Perusahaan (PP) yang sudah ada dan sudah berjalan selama ini di perusahaan tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Langkah-Langkah Yang Telah Dilakukan Pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Melakukan Pembelaan Terhadap Hak Berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam Melakukan Pembelaan Terhadap Hak Berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pihak serikat pekerja/serikat buruh telah melakukan berbagai langkah-langkah hukum. Langkah-langkah hukum tersebut dimaksudkan agar perusahaan membuka kembali Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu :

a. Upaya Hukum Non Litigasi

Upaya hukum non litigasi yang dilakukan oleh pihak serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan pembelaan terhadap hak berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu dengan cara melakukan lobby-lobby informal kepada pimpinan perusahaan.

Dari hasil pertemuan (lobby-lobby) dengan pimpinan perusahaan tersebut didapat keterangan bahwa Perusahaan menganggap bahwa pada rangkaian proses yang sudah dilakukan mulai dari periode bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Maret 2023 sudah dilakukan upaya Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan tetapi masih terkendala berbagai hal diantaranya :

1. Pandemi Covid – 19 yang masih berlangsung sehingga sangat membatasi berbagai macam kegiatan atau pertemuan-pertemuan termasuk Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
2. Perusahaan masih dalam tahap *recovery* pasca pandemi Covid – 19 melanda Indonesia;
3. Pada bulan Oktober 2021 Presiden Direktur berada di Jepang dan management lokal yang ada tidak bisa mengambil sebuah keputusan dalam kebijakan perusahaan;
4. Perusahaan menganggap Peraturan Perusahaan (PP) yang ada sudah cukup bagus dan tidak ada satu pasal pun yang melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
5. Perusahaan masih tetap membuka peluang Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pihak serikat pekerja/serikat buruh.

b. Upaya Hukum Litigasi

Upaya hukum litigasi yang dilakukan pihak serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan pembelaan terhadap hak berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu :

1. Melakukan pelimpahan kasus dari serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan ke serikat pekerja/serikat buruh pimpinan cabang Kabupaten untuk mewakili pihak serikat pekerja/serikat buruh diinternal perusahaan;
2. Mengirim surat pengaduan dugaan penolakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan oleh pengusaha kepada UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II Provinsi Jawa Barat;
3. Mempersiapkan untuk melakukan upaya hukum selanjutnya yaitu dengan melakukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Kantor DISNAKERTRAS Kabupaten Karawang sehubungan dengan telah dilakukannya upaya maksimal untuk mengusahakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat bipartit;

KESIMPULAN

Setelah memperhatikan dengan seksama kronologis kasus dan beberapa keterangan yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain yaitu :

- a. Bahwa hak berunding merupakan hak dasar serikat pekerja/serikat buruh termasuk didalamnya adalah Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika serikat pekerja/serikat buruh tersebut sudah memenuhi dari yang dipersyaratkan oleh perundang-undangan maka dari itu tidak dibenarkan jika ada pengusaha yang mencoba dengan segala cara untuk berupaya menolak, memperlambat atau mengulur-ulur jalannya Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut sesuai yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Kovensi ILO no. 98 Mengenai berlakunya Dasar-Dasar Dari Pada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 116, Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pasal 25, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 28 tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama pasal 114;
- b. Bahwa dalam pelaksanaannya dalam sebuah Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 28 tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama pasal 114 ayat (2) jadi tidak dibenarkan adanya dugaan penolakan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh pengusaha manapun dengan cara memperlambat atau mengulur-ulur jalannya perundingan;
- c. Langkah pihak pengusaha yang beberapa kali mencoba menolak adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan selalu mengatakan bahwa Peraturan Perusahaan (PP) yang sudah ada dan berjalan tidak ada yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan tidak sesuai dengan semangat membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

- d. Bahwa pada bulan Desember 2022 jumlah total pekerja/buruh diperusahaan adalah sebanyak 232 (dua ratus tiga puluh dua) sedangkan jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh sejumlah 122 (seratus dua puluh dua) orang, sehingga sudah terpenuhi syarat bagi pihak serikat pekerja/serikat buruh untuk mengajukan hak berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. hlm. 9.
- F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono. (1987). Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila. Jakarta. Bina Aksara. hlm. 13.
- Lalu Husni. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. hlm. 49.
- Subekti. (2022). Hukum Perjanjian. Jakarta. Intermedia.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Permenakertrans RI No 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Tanya Jawab Seputar Perjanjian Kerja Bersama. Diakses pada 22 Juni 2023, dari <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/perjanjian-kerja-bersama>.
- Serikat Pekerja. Diakses pada 22 Juni 2023, dari <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat>.