



## PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) YANG BERLAKU UNTUK PEKERJA DAN PENGUSAHA DITINJAU DARI ASPEK KEMANFAATAN

Aji Narwi<sup>1</sup>, Junaedi<sup>2</sup>, Rasman Habeahan<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Ilmu Hukum, STIH PAINAN BANTEN

### Article History

Received : 5-Juni-2024  
Revised : 17-Juni-2024  
Accepted : 05-Juli-2024  
Published : 06-Juli-2024

### Corresponding author\*:

Aji Narwi

### Contact:

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

### Cite This Article:

Narwi, A., Junaedi, J., & Habeahan, R. (2024). PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) YANG BERLAKU UNTUK PEKERJA DAN PENGUSAHA DITINJAU DARI ASPEK KEMANFAATAN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(04), 161–168.

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1306>

**Abstract:** *Disputes in Industrial Relations often arise between workers and employers due to discrepancies in work agreements, company regulations, or collective agreements, and a lack of understanding of legal regulations. This research focuses on "The Collective Labor Agreements (CLA) Applicable for Workers and Employers" in the motor vehicle spare parts and accessories industry in Bekasi District. It investigates two main issues: 1) The obstacles faced by trade unions and employers in creating CLAs, and 2) The legal consequences of CLAs that do not meet formal and material requirements for workers and employers in this sector, from both juridical and sociological perspectives. Using normative legal research methods, the study examines internal aspects of positive law. The main data includes primary data from laws and regulations, and secondary data from legal books, journals, expert views, and other legal sources. The research finds that obstacles in making CLAs include a lack of understanding of statutory regulations and reluctance from both employers and workers towards labor unions. Additionally, CLAs are less useful when they simply restate existing laws without addressing specific workplace issues.*

**Keywords:** *Agreement, Collective Labor Agreement, Expediency.*

**Abstrak:** Dalam Hubungan Industrial, perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering terjadi akibat ketidaksesuaian dalam pembuatan atau perubahan syarat kerja, serta kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan. Penelitian ini fokus pada "Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang Berlaku untuk Pekerja dan Pengusaha" di sektor industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif untuk mengkaji kendala dalam pembuatan PKB oleh serikat pekerja dan pengusaha serta akibat hukum dari PKB yang tidak memenuhi syarat formil dan materiil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam pembuatan PKB adalah kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai peraturan perundang-undangan dan keengganan terhadap keberadaan serikat pekerja. Selain itu, PKB kurang bermanfaat jika hanya mengulang substansi dari peraturan perundang-undangan yang sudah ada. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemahaman yang lebih baik dan kerja sama antara pihak-pihak terkait untuk memastikan PKB yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan praktis di tempat kerja.

**Kata Kunci:** Perjanjian, Perjanjian Kerja Bersama, Kemanfaatan.

## PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang dilandasi oleh sebuah perjanjian. Perjanjian dalam hubungan industrial terdiri dari beberapa model, pertama yang bersifat individu yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak disebut dengan Perjanjian Kerja, dan kedua bersifat kolektif yang dilakukan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang disebut sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Definisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

PKB merupakan salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial di dunia ketenagakerjaan Indonesia, hal tersebut sesuai dengan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana Serikat Pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada posisi tersebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai salah satu

sarana untuk membangun hubungan industrial yang diakui oleh peraturan perundang-undangan, karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan aturan-aturan sistematis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pengusaha dan pekerja maupun serikat pekerja.

Pengusaha dan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan didudukkan dalam derajat yang sama sebagaimana asas keseimbangan kepentingan dan keadilan dalam suatu hubungan kerja tanpa diwarnai dengan perlakuan diskriminatif dari pengusaha. Keterlibatan atau campur tangan pemerintah dalam pelaksanaan ketenagakerjaan terkhusus bidang hubungan kerja dan aspek-aspeknya, merupakan perwujudan dari amanat UUD 1945 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun fakta yang ada pada saat penulis beraktifitas sebagai pengurus serikat pekerja di kabupaten Bekasi adalah situasi hubungan industrial yang tidak baik antara pekerja dengan pengusaha walaupun sudah ada serikat pekerja dan PKB dalam Perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis ingin mengangkat hal tersebut sebagai karya ilmiah dalam bentuk Tesis dengan judul “Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Berlaku Untuk Pekerja dan Pengusaha Ditinjau Dari Aspek Kemanfaatan pada Sektor Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor di Kabupaten Bekasi”

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif didukung dengan data berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didasarkan pada bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Undang-Undang, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus dengan mempelajari kesesuaian antara Undang-Undang dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terutama dalam hal proses pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada perusahaan sektor industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor di Kabupaten Bekasi.

Data primer berupa peraturan perundang-undangan dan peraturan menteri yang terkait dalam penelitian ini serta perjanjian kerja bersama (PKB) yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku hukum, jurnal hukum yang berisikan asas-asas hukum, doktrin maupun pendapat ahli hukum yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan proses pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan suatu perjanjian secara kolektif yang dibuat oleh serikat pekerja sebagai wakil pekerja dengan pengusaha. Ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Merujuk dari definisi tersebut terdapat unsur-unsur yaitu perjanjian, perundingan, serikat pekerja, pengusaha, syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 1313 KUHPer mengatur bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana suatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Oleh karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sebuah perjanjian maka dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sudah seharusnya memenuhi asas-asas dalam perjanjian.

#### **Asas Kebebasan Berkontrak**

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya, asas ini merupakan asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak. untuk: a) membuat atau tidak membuat perjanjian; b) mengadakan perjanjian dengan siapapun; c) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan syarat-syaratnya; d) menentukan bentuk perjanjian baik tertulis maupun lisan.

Ketentuan Pasal 50 dan 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang

dibuat secara tertulis atau lisan. Apabila dikaitkan dengan asas kebebasan berkontrak yaitu bebas membuat atau tidak membuat perjanjian maka dalam hubungan kerja kebebasan itu sudah menjadi kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerjanya.

#### **Asas konsensualisme**

Asas konsensualisme dapat ditemukan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata yang mengatur bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam teori konsensualisme, persetujuan atau kesepakatan antara pihak-pihak tersebut menjadi dasar utama sah atau tidaknya sebuah kontrak/perjanjian. Pasal 124 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 24 huruf g serta Pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama pada pokoknya mengatur bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus memuat tanda tangan para pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam hal ini adalah serikat pekerja dan pengusaha. Konsekuensi apabila Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak ditandatangani oleh para pihak yang membuatnya adalah menjadi tidak sah atau batal demi hukum.

#### **Asas pacta sunt servanda**

Asas pacta sunt servanda mengandung makna bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, dan mengisyaratkan bahwa pengingkaran terhadap kewajiban yang ada pada perjanjian merupakan tindakan melanggar janji atau wanprestasi. Pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUHPer yang mengatur bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara pengusaha dengan serikat pekerja sebagai wakil pekerja menjadi aturan yang mengikat pengusaha dan pekerja serta serikat pekerja sehingga menjadi sumber hukum otonom di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil lima sampel Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan anggota SPAMK FSPMI di Kabupaten Bekasi yaitu PT Denso Manufacturing Indonesia, PT Honda Lock Indonesia, PT Setia Guna Sejati, PT Citra Nugerah Karya, dan PT NSK Bearings Manufacturing Indonesia.

#### **1. Kendala dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh Serikat Pekerja dengan Pengusaha Pada Sektor Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor di Kabupaten Bekasi.**

Asas-asas dalam perjanjian menjadi dasar dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), namun proses tersebut tidak lepas dari kendala. Kendala-kendala dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh serikat pekerja dengan pengusaha pada sektor industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor di Kabupaten Bekasi dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

##### **a. Keberadaan Serikat Pekerja di Perusahaan.**

Serikat pekerja merupakan salah satu pihak yang ada dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Suatu perusahaan tidak akan ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebelum terbentuk serikat pekerja. Pengaturan tentang serikat pekerja/serikat buruh diatur secara tersendiri dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Berdasarkan data proporsi pekerja yang tergabung serikat pekerja/*union density rate* (UDR) yang dilansir oleh databoks 18 April 2023 menunjukkan bahwa UDR nasional tahun 2022 adalah hanya 11,76% yaitu sebanyak 7,5 juta pekerja. Data tersebut memberikan gambaran bahwa ada 88,24% pekerja yang tidak berserikat yang berarti lebih dominan pekerja yang tidak berserikat. Selama beraktifitas sebagai pengurus serikat pekerja tingkat cabang di Kabupaten dan Kota Bekasi, penulis banyak menemukan penolakan dari pengusaha dalam pembentukan serikat pekerja tingkat perusahaan. Alasan penolakan tersebut lebih kepada ketakutan pengusaha terhadap keberadaan serikat pekerja di perusahaan dengan asumsi bahwa serikat pekerja selalu demo, mogok kerja, mengganggu produktifitas pekerja dalam pekerjaannya, mengganggu ketenangan pengusaha dalam menjalankan usahanya.

Selain dari pengusaha, keengganan akan adanya serikat pekerja di perusahaan juga dilakukan oleh pekerja dengan tidak bergabung atau membentuk serikat pekerja karena ada ketakutan akan di PHK apabila membentuk serikat pekerja. Pemahaman pekerja bahwa akan di PHK bila

membentuk serikat pekerja tersebut muncul karena pemahaman yang kurang terhadap peran dan fungsi serikat pekerja.

Penolakan pengusaha dan keengganan pekerja akan keberadaan serikat pekerja di perusahaan tersebut menjadi permasalahan tersendiri terhadap pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dikarenakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak akan bisa disusun sebelum terbentuk serikat pekerja di perusahaan tersebut.

b. Pemahaman Serikat Pekerja dan Pengusaha terhadap Mekanisme Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

PKB wajib dirundingkan, dalam sebuah perundingan tidak selamanya menghasilkan kesepakatan, adakalanya terjadi kebuntuan (*deadlock*) sehingga Pasal 25 dan Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama mengatur mekanisme selanjutnya apabila terjadi *deadlock* dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam konsep negara hukum, perlindungan pemerintah terhadap warga negaranya diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan. Salah satu dari peraturan perundang-undangan tersebut adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dimana seluruh proses dan mekanisme pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengacu ke peraturan tersebut. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sebuah aturan yang bersifat otonom di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kedudukannya sama dengan aturan perundang-undangan yang lain sehingga dalam proses penyusunan juga harus memperhatikan syarat formil diantaranya sebagai berikut :

- Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilaksanakan secara musyawarah yang harus dilandasi dengan itikad baik.

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit mengatur bahwa ketika melakukan perundingan bipartit, serikat pekerja dan pengusaha wajib memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis dan menaati tata tertib perundingan yang telah disepakati. Kata “wajib” merupakan sesuatu yang mesti dilaksanakan tanpa pengecualian (*excepcional*). Oleh karenanya, dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) wajib bagi serikat pekerja dan pengusaha memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis dan menaati tata tertib perundingan yang telah disepakati.

Ketidakjujuran dan ketidakterbukaan pihak pengusaha serta tindakan anarkis pihak serikat pekerja dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sebuah contoh kurangnya pemahaman serikat pekerja dan pengusaha tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

- Serikat pekerja yang mengajukan dan akan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah serikat pekerja yang telah tercatat berdasarkan UU Serikat Pekerja.

Mekanisme penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diawali dengan pengajuan secara tertulis permintaan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh serikat pekerja kepada pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dengan dua macam syarat yaitu tentang legal standing dari serikat pekerja dan tentang kewenangan serikat pekerja dalam berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Serikat pekerja yang mengajukan dan akan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah serikat pekerja yang telah tercatat berdasarkan UU Serikat Pekerja. Serikat pekerja yang berwenang untuk berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha harus memenuhi persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Syarat tentang legal standing serikat pekerja yang dapat melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha merupakan syarat formil dari proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Apabila syarat formil tersebut tidak dipenuhi maka konsekuensinya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut menjadi inkonstitusional.

Cacat formil yang dapat terjadi sebagaimana penjabaran diatas adalah tentang kewenangan dari serikat pekerja yang berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak memberitahukan perubahan kepengurusannya. Pengurus yang berunding adalah berbeda dengan yang tercatat di Disnaker Kabupaten Bekasi.

Pemahaman serikat pekerja dan pengusaha yang kurang tentang syarat-syarat formil sebagaimana pembahasan diatas dapat mengakibatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak sah diberlakukan sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Konsekuensi apabila syarat formil dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tidak terpenuhi maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dibatalkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada Sektor Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor di Kabupaten Bekasi yang tidak memenuhi syarat formil dan materiil Ditinjau dari Aspek Yuridis dan Sosiologis

Sebagai salah satu sarana dalam membangun hubungan industrial maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus berfungsi dengan baik dan benar. Diharapkan dengan fungsi yang baik dan benar tersebut dapat memberikan manfaat bagi seluruh stakeholders ketenagakerjaan.

Menurut J. Bentham, tujuan hukum adalah memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan terbesar kepada sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Jadi, konsepnya meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Ukurannya adalah kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya orang. Penilaian baik-buruk, adil atau tidaknya hukum ini sangat tergantung apakah hukum mampu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kemanfaatan diartikan sama sebagai kebahagiaan (happiness).

PKB yang baik dan benar adalah yang memberikan manfaat dan kebahagiaan bagi pengusaha, serikat pekerja dan pekerja serta keluarganya. Manfaat dan kebahagiaan tersebut sesuai dengan kepentingan masing-masing yaitu pengusaha agar mendapat keuntungan dalam usahanya, serikat pekerja dapat menjalankan organisasinya dengan baik, pekerja dan keluarganya mendapatkan kesejahteraan, selain itu bagi pemerintah juga dapat mengambil manfaat dalam jangkauan yang lebih luas lagi yang berhubungan stabilitas politik.

Syarat materiil dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga harus diperhatikan dan dipahami oleh pengusaha dan serikat pekerja dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tidak Boleh Bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku.

PKB merupakan salah satu sumber hukum otonom yang ada di bidang ketenagakerjaan. Secara nilai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sama dengan Undang-Undang yang berlaku bagi pengusaha dan pekerja di perusahaan yang bersangkutan selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

PKB memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagaimana definisinya. Batasan tentang syarat kerja terdapat dalam Pasal 2 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yaitu memuat hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan rincian pelaksanaan peraturan perundang-undangan serta bila akan mengatur kembali materi dari peraturan perundang-undangan maka harus mengatur lebih baik atau minimal sama dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Apabila didasarkan pada definisi syarat kerja tersebut, maka seharusnya isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan rincian pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan penjelasan bahwa yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

Pengaturan yang hampir sama juga terdapat di ketentuan Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa ketentuan dalam peraturan

perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan penjelasan bahwa yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila diteliti dari sampel lima Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam penelitian ini, maka terjadi beberapa pengurangan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebagai contoh tentang definisi pekerja di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sampel, secara kualitas makna pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berkurang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kesalahan dalam memberikan definisi tersebut dapat mengakibatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi cacat materiil yaitu bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga klausul Perjanjian Kerja Bersama (PKB) batal demi hukum yang berarti dianggap tidak pernah ada. Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai kewenangan untuk menyatakan bahwa klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan batal demi hukum.

Konsekuensi batal demi hukum tersebut membuktikan bahwa dalam pelaksanaannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak memberikan manfaat ketika bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena tidak bisa melindungi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 2 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, memperjelas bahwa muatan dari syarat kerja adalah hal-hal yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan, ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan rincian pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Syarat kerja sebagai salah satu dari isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila hanya memindahkan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka kurang bermanfaat bagi pengusaha, serikat pekerja dan pekerja di perusahaan tersebut.

Kondisi dimana isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya memindahkan isi peraturan perundang-undangan bahkan lebih rendah daripada aturan perundang-undangan atau bertentangan dengan aturan perundang-undangan tersebut mengindikasikan bahwa pemahaman pekerja maupun pengusaha tentang isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih belum memadai. Hal tersebut membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kurang bermanfaat apabila hanya memindahkan isi aturan perundang-undangan atau bahkan bertentangan dengan aturan perundang-undangan. Seharusnya isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lebih baik secara kuantitas dan kualitas dari isi peraturan perundang-undangan.

- b. PKB Didaftarkan pada Instansi Pemerintah yang Bertanggung Jawab di Bidang Ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap syarat formil dan materiil dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebenarnya dilakukan oleh instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dalam dalam penelitian ini adalah Disnaker Kabupaten Bekasi. Mekanisme pengawasan oleh Disnaker Kabupaten Bekasi dalam rangka monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja dilakukan melalui pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana ketentuan Pasal 30 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Kewajiban untuk mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilakukan oleh pengusaha dengan mengajukan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilampiri naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja diatas materai.

Pasal 31 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama mengatur tentang mekanisme penelitian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penerbitan SK pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pejabat Disnaker Kabupaten Bekasi harus meneliti kelengkapan persyaratan formil pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan/atau materi kelengkapan persyaratan formil pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan/atau materi naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), apabila sudah lengkap dan benar maka wajib menerbitkan surat keputusan (SK) pendaftaran Perjanjian

Kerja Bersama (PKB) paling lama empat hari kerja semenjak diterimanya permohonan pendaftaran. Apabila persyaratan tidak terpenuhi dan/atau materi dalam naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat tersebut menyampaikan kepada para pihak untuk dilengkapi dan/atau diperbaiki. Namun bila para pihak tetap sepakat dengan apa yang telah disepakati atau tidak mau memperbaiki maka pejabat Disnaker Kabupaten Bekasi tetap wajib mengeluarkan SK pendaftaran dengan memberi catatan dalam SK tersebut.

Konsekuensi dari aturan Pasal 31 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah SK pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetap akan diterbitkan oleh Disnaker Kabupaten Bekasi walaupun ada isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kewenangan Disnaker Kabupaten Bekasi terbatas hanya meneliti dan menerbitkan SK pendaftaran serta memberikan catatan dalam SK tersebut tanpa ada kewenangan untuk menangguk atau menunda pemberlakuan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seharusnya Disnaker Kabupaten Bekasi diberikan kewenangan dalam aturan perundang-undangan untuk menangguk atau menunda pemberlakuan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku sampai dengan diperbaiki oleh pengusaha dan serikat pekerja. Kewenangan untuk membatalkan isi suatu perjanjian memang bukan menjadi kewenangan dari Disnaker Kabupaten Bekasi namun pembatalan tersebut kewenangannya dimiliki oleh pengadilan, akan tetapi demi kemanfaatan dari perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut maka seharusnya ada kewenangan lebih sebatas menangguk atau menunda pemberlakuan perjanjian kerja bersama (PKB) untuk diperbaiki oleh pengusaha dan serikat pekerja.

## KESIMPULAN

Pemahaman serikat pekerja dan pengusaha yang kurang tentang syarat-syarat formil penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat mengakibatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak sah diberlakukan sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Konsekuensi apabila syarat formil dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tidak terpenuhi maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dibatalkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kurang bermanfaat apabila hanya memindahkan isi aturan perundang-undangan atau bahkan bertentangan dengan aturan perundang-undangan. Seharusnya isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lebih baik secara kuantitas dan kualitas dari isi peraturan perundang-undangan. Kesalahan hanya memindahkan isi aturan perundang-undangan atau bahkan bertentangan dengan aturan perundang-undangan dilakukan oleh Serikat Pekerja dan Pengusaha selama proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Besar. "Utilitarianisme dan Tujuan Perkembangan Hukum Multimedia di Indonesia". Internet: <https://business-law.binus.ac.id/2016/06/30/utilitarianisme-dan-tujuan-perkembangan-hukum-multimedia-di-indonesia/>, 30 Jun 2016 [diakses pada 3 Mei 2023].
- [2] BPS Kabupaten Bekasi. (2021, Februari 26). Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2021. [On-line]. 32160.2101. Available: Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi (bps.go.id) [diakses pada 20 Mei 2023]
- [3] BPS Kabupaten Bekasi. "Subjek Industri". Internet: <https://bekasikab.bps.go.id/subject/9/industri.html>, 11 Agustus 2021 [diakses pada 3 Mei 2023].
- [4] BPS Kabupaten Bekasi. "Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja, Investasi, dan Nilai Produksi pada Industri Mikro dan Kecil Menurut Kabupaten/Kota, 2017". Internet: <https://bekasikab.bps.go.id/statictable/2021/06/21/1816/jumlah-perusahaan-tenaga-kerja-investasi-dan-nilai-produksi-pada-industri-mikro-dan-kecil-menurut-kabupaten-kota-2017.html>, 21 Jun 2021 [diakses pada 3 Mei 2023]
- [5] Purwanto. "Keberadaan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Internasional" in Jurnal Mimbar Hukum, 2009, Vol. 3, No.1.

- [6] Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [7] Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- [8] Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
- [9] Soewono, Djoko Heroe. "Kedudukan Pengusaha dan Pekerja dalam Perspektif Yuridis Historis" in *Jurnal Inspirasi*, Ed. April 2008, Vol. 3. Kediri: STKIP, 2008. <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-5-KEDUDUKKAN-PENGUSAHA-DAN-PEKERJA-JURNAL-INSPIRASI-EDISI-APRIL-2008-NO.-1-VOL.-3-ISSN-NO.-1907-2015-BY-STKIP-TA.pdf>.
- [10] Santika, Erlina F. "Proporsi Pekerja yang Tergabung Serikat Buruh/Union Density Rate Berdasarkan Lapangan Usaha (2021-2022)". Internet: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/18/pekerja-yang-gabung-serikat-buruh-di-indonesia-mengalami-penurunan-pada-2022>, 18 April 2023 [diakses pada 7 Mei 2023].