

Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial

(Legal Review on The Position and Function of Cooperation Working Agreement in the Industrial Relationship)

HERDIANSYAH HAMZAH

*Dosen Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus Gunung Kelua Samarinda Kalimantan Timur
Telp. 0541-7095092 – fhunmul@yahoo.com*

ABSTRACT

Work relationship between entrepreneur and worker constitutes a priority in the industrial relationship. Company's smooth operation will be only determined from the maintenance of favorable relationship between both parties. Work relationship must be based on the fundamental guides or principles of agreement in binding both parties. The position and function of work agreement between worker and entrepreneur plays an important role in this case, which in the employment system of Indonesia, the term of "Cooperation Working Agreement" seems famously recognized. Such work agreement underlines favorable work relationship built through an attachment regulating the rights and obligations of each party. Therefore, the understanding over the position, function and the role of cooperation covenant in the work relationship should be important to realize harmonic and equal industrial relationship.

Key words : *perjanjian (aggrement), fungsi (function), hubungan industrial (industrial relantionship).*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia ketenagakerjaan Indonesia, hingga saat ini masih menjadi salah satu bidang yang mendapat perhatian khusus dari pemerintah. Rumitnya penataan hubungan industrial, tentunya memerlukan perangkat aturan yang lebih ketat dan menyeluruh, agar mampu menghindari adanya perbedaan penafsiran pada setiap permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi.

Konsep hubungan industrial Negara Indonesia sebagai negara yang menghormati hak-hak dasar warganya dalam berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat, merupakan pencerminan dari penerapan bangunan prinsip demokrasi di dalam dunia ketenagakerjaan kita. Hal tersebut telah dijamin oleh konstitusi Negara kita terutama pada Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Landasan undang-undang tersebut pulalah yang melatar belakangi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst* (CAO), telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdsarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Husni, 2003 : 49). Dalam KUHPerduta Pasal 1601n disebutkan bahwa, "Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja"(Husni, 2003 : 50).

Dalam pola hubungan industrial Negara Indonesia, prinsip yang harus ditanamkan sebagai hal pokok dalam melaksanakan sistem kerja industri adalah pelaksanaan hak dan kewajiban yang sepenuhnya memberikan jaminan secara pasti terhadap pelaku-pelaku langsung yang terlibat dalam

hubungan industrial tersebut, yakni pihak pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja yang menjalankan roda industri sebagai pihak yang menjual tenaganya kepada pengusaha.

Salah satu hal yang menjadi pilar penting dalam hubungan industrial, adalah keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dasar hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dimana mereka bekerja. Perjanjian dalam ranah hubungan industrial ini, menjadi hal yang patut dan wajib untuk diterapkan dalam setiap perusahaan, agar dapat menciptakan pola hubungan kerja yang tertata dengan rapi, dengan aturan-aturan yang termuat dalam perjanjian bersama antara pihak pengusaha dan pekerja dalam sebuah perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai sebuah aturan bersama, akan menjadi suatu petunjuk-petunjuk teknis pelaksanaan aturan ketenagakerjaan yang telah diterapkan dalam sistem ketenagakerjaan negara kita, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan penjabar mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sendiri telah ditetapkan oleh Pemerintah melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 48/MEN/IV Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Namun tidak bisa kita pungkiri, bahwa meskipun aturan-aturan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah ditetapkan oleh Pemerintah, akan tetapi dalam prakteknya masih ditemui kendala-kendala yang jika dibiarkan berlarut-larut dengan waktu yang lama, maka akan mengganggu jalannya aktivitas perusahaan yang ada.

Hal tersebut di atas menyimpulkan bahwa, keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), menjadi begitu penting dalam sebuah perusahaan sebagai media peraturan bagi para pihak dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menghindari tumpang tindih hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dalam pembuatan Perjanjian kerja Bersama (PKB) dalam suatu perusahaan, terkadang terjadi pertentangan-pertentangan antara kedua belah pihak. Untuk itu, diperlukan sebuah pemahaman akan arti, tujuan dan manfaat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut. Hal ini pula yang tengah terjadi dalam praktek pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di ruang lingkup perusahaan, yang pada prinsipnya memuat aturan-aturan baku dan tertulis dalam lingkungan perusahaan yang berlaku bagi setiap unsur-unsur pelaku hubungan industrial di dalamnya, yakni pengusaha dan pekerja. Namun dalam pelaksanaannya, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki kendala-kendala dalam proses pembuatannya, mulai dari persiapan, pembahasan materi, perundingan hingga pendaftaran dan pengesahan Perjanjian Kerja Bersama di Instansi terkait bidang ketenagakerjaan.

Dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, pihak perusahaan dan pihak pekerja atau serikat pekerja yang mewakilinya, harus mengacu kepada aturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Untuk itu, landasan konstitusional ini menjadi begitu penting untuk menghindari perbedaan pandangan antara para pihak yang terlibat.

Kondisi yang diinginkan dari sistem hubungan industrial di Indonesia adalah, terciptanya suasana hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tersebut di atas, maka para pelaku proses produksi barang dan jasa wajib memahami dan mengetahui secara jelas hak dan kewajiban masing-masing dengan cara menumbuh kembangkan rasa saling pengertian, saling menghargai dan saling mempercayai.

Seperti diketahui, tidak semua hak dan kewajiban yang ada dalam hubungan kerja diatur secara rinci oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-undang di bidang ketenagakerjaan, hanya mengatur ketentuan hubungan kerja secara umum. Oleh karena itu perlu pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak secara rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

B. Perumusan Masalah

Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana yang strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Apabila dilihat dari sisi pembuatannya dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha, yang mengatur hak dan kewajiban di dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, mengatur tata

tertib dan bagaimana menyelesaikan keluh kesah dan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, serta memberikan jaminan kepastian hukum dalam melakukan tugas dan kewajiban masing-masing.

Oleh karena itu, tujuan pembuatan perjanjian kerja bersama adalah untuk mempertegaskan dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Maka dari itu, untuk lebih memfokuskan substansi penulisan, maka penulis membatasi pokok pembahasan pada kedudukan hukum serta fungsi perjanjian kerja bersama dengan memberikan uraian umum mengenai kedudukan hukum dan fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan industrial. .

PEMBAHASAN

A. Definisi Hubungan dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit dan nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja yang terjadi dalam pola hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan.

Secara implisit, hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Azikin, 2004 : 35). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 16 disebutkan bahwa: "Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945".

Perjanjian kerja ini juga didefinisikan oleh Abdul Rachman Budiono (Budiono, 1995 : 56) sebagai hubungan kerja yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara pekerja dan majikan, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah, dan pada sisi yang lain, majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan lainnya. Perjanjian semacam ini disebut dengan "Perjanjian Kerja".

Jadi, hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa, "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Dengan demikian, maka jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan perkerja.

Dari pengertian di atas, maka sangat jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya "Perjanjian Kerja" antara pengusaha dengan pekerja. Adapun substansi perjanjian kerja yang dibuat, tidak boleh bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja, yang mencakup salah satu antara ; Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan, tidak boleh disamakan satu sama lain sebab memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda sebagai komponen atau unsur dalam hubungan industrial. Namun demikian, tulisan ini akan memfokuskan pembahasan hubungan dan perjanjian kerja, hanya pada bentuk "perjanjian kerja bersama". Sebab hal tersebut merupakan bentuk hubungan kerja yang

didalam prakteknya mengandung prinsip keadilan, demokratisasi dan harmonisasi bagi unsur-unsur yang ada dalam hubungan industrial di Indonesia.

B. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama

Secara umum, pekerja dalam dunia industrial merupakan orang yang menjual tenaga secara sukarela kepada pemberi kerja, dalam hal ini adalah pengusaha atau pemilik modal, untuk mendapatkan upah atau penghasilan demi kebutuhan hidupnya. Jadi bisa dikatakan bahwa definisi singkat dari pekerja adalah orang yang menjual tenaganya untuk mendapatkan upah atau imbalan.

Menurut Gunawi Kartasapoetra (1985 : 17), “Pekerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha atau majikan yang bertanggungjawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang wajar”.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda, juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) juga menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan suatu jenis pekerjaan yang kasar, orang-orang ini disebut “*Blue Collar*”. Sedangkan orang yang melakukan pekerjaan di kantor-kantor pemerintahan, disebut dengan Karyawan/Pegawai atau “*White Collar*” (LBH Makassar, 2002 : 11). Perbedaan yang mengandung konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda, tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka, kita tidak lagi mengenai perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum, disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yakni buruh adalah “Barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima Upah” (Pasal 1 ayat (1) Point a). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja. Alasan pemerintah, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain, yakni majikan (Razif, 2005 : 9).

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, istilah buruh tidak sesuai dengan perkembangan sekarang. Buruh saat ini, tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang sangat identik dengan pekerjaan yang kasar di sektor non formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti bank, hotel dan lain-lain. Karena itu, lebih tepat jika penyebutan itu dengan pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan golongan-golongan adalah, badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Namun karena pada masa orde baru, istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan politik pemerintah, maka kalangan pekerja trauma dengan penggunaan istilah tersebut, sehingga untuk mengakomodir kepentingan pekerja dan pemerintah, maka istilah buruh dan pekerja disandingkan (TURC, 2005 : 23).

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, sebelumnya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, maka istilah yang digunakanpun adalah Buruh/Pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 point 3 memberikan pengertian Pekerja adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum

atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan akan arti imbalan juga perlu dipertegas, sebab pengertian umum tentang imbalan, biasanya hanya diidentikkan hanya dengan uang, padahal ada juga orang yang bekerja, tapi menerima imbalan dalam bentuk barang.

Selain pengertian pekerja perlu pula dikemukakan pengertian pengusaha. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh sama halnya dengan istilah buruh. Istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu di atas sebagai lawan atau kelompok penekanan dari buruh padahal antar buruh dan majikan secara yuridis merupakan malam mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama karenanya lebih tepat bila disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka pemerintah kemudian lebih mempertegas pengertian pengusaha melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 ayat (5) huruf a, b dan c, yang menjelaskan pengertian pengusaha sebagai berikut:

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perusahaan adalah “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian pengusaha merujuk pada orangnya, sedangkan perusahaan merujuk pada bentuk usaha atau organisasi atau lembaga yang memiliki status badan hukum.

C. Landasan Hukum Perjanjian Kerja Bersama

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), pada Pasal 1313, menjelaskan bahwa “Suatu Perjanjian adalah suatu Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih“. Dalam suatu kontrak perjanjian terdapat banyak perikatan-perikatan berwujud klausula yang disusun dalam Pasal-Pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausula-klausula tersebut saling berhubungan satu sama lain yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian.

Menurut hukum perjanjian, kebebasan kedua pihak dalam melakukan perjanjian, harus terlebih dahulu dicapai melalui suatu proses negosiasi sebelum masuk pada kesepakatan yang mengikat. Lebih lanjut, dalam Pasal 1233 KUHPerdata, dijelaskan bahwa “Perikatan lahir karena persetujuan dan atau karena Undang-undang”. Kaidah hukum Pasal tersebut di atas ditegaskan bahwa perikatan tersebut lahir sebagai konsekuensi hukum dari apa yang telah diperjanjikan, apa yang diperjanjikan tersebut, dapat dipertegas dalam Pasal 1234 KUHPerdata yang menyatakan bahwa “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

Dalam hubungan industrial, dikenal adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu ikatan kerja yang secara prinsip dibuat antara pihak-pihak atau unsur-unsur yang ada dalam hubungan industrial, yakni antara pihak pengusaha sebagai orang yang memberi kerja, dan pihak pekerja sebagai orang yang dipekerjakan (Suharnoko, 2004 : 67).

Adapun konsepsi tentang perjanjian kerja dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, telah diatur di dalam Pasal 1 angka 14, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dengan adanya ketentuan tersebut, berarti telah memberikan pengertian yang baru atas definisi perjanjian kerja, dan akan berbeda konsepsi dengan pengertian perjanjian kerja dalam ketentuan lama, seperti yang ditentukan dalam Pasal 1601a KUHPerduta, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah”.

Sementara itu konsepsi pengertian yang ditentukan di dalam Pasal 1601a KUHPerduta dan Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menunjukkan bahwa subyek dari perjanjian kerja adalah sama yang bersifat individual bukan kolektif, yaitu pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja. Dalam konsepsi Pasal 1601a KUHPerduta obyek yang diperjanjikan adalah bersifat konkret. Pengertian di dalam konsepsi Undang-Undang Ketenagakerjaan, obyek yang diperjanjikan berlainan bukan bersifat konkret tetapi “*inconcruto*”, yaitu berupa syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja.

Selain itu pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga dikemukakan oleh Iman Soepomo (Soepomo, 1987 : 57) yang mengemukakan bahwa, “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, juga ditanggapi oleh Subekti yang menyatakan bahwa, “Perjanjian Kerja merupakan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya satu upah gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain-lain” (Subekti, 1977 : 63).

Pandangan subekti ini agak terasa berbeda dengan pandangan yang dikemukakan oleh Imam Soepomo yang menilai adanya kedudukan hukum yang sama dan seimbang (pekerja dan majikan). Tegasnya, Subekti tidak mengakui adanya kedudukan hukum yang sama atau sejajar, melainkan karena adanya “*subordinasi*”, artinya bahwa harus ada pihak yang berada “di bawah” perintah, sehingga pihak “di bawah” perintah itu haruslah tunduk pada pihak lainnya.

Ketentuan tersebut di atas, menunjukan bahwa kedudukan yang satu, yaitu pekerja, adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang. Namun dalam prinsip dan azas keadilan dalam hukum, maka sifat perjanjian kerja yang merupakan akibat dari suatu hubungan kerja, harus menjadi sebuah akibat hukum yang memposisikan kedua belah pihak sederajat dan seimbang.

D. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sebuah aturan kerja bersama yang telah disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) inilah yang kemudian menjadi pedoman pelaksanaan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan industrial, agar mampu memberikan rasa keadilan serta kesejahteraan bagi kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 21, disebutkan bahwa “Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang

ketenagakerjaan, dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, juga telah diatur dan ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial, seperti yang tercantum di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103 yang menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal tersebut di atas, menjelaskan bahwa untuk membangun hubungan industrial, harus dilandasi oleh seperangkat aturan-aturan sistematis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu aturan yang diakui oleh peraturan perundang-undangan kita adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Lebih lanjut dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 116 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”.

Lalu Husni mengatakan bahwa “Perjanjian Kerja Bersama, disusun oleh pengusaha dan pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat” (Husni, 2003 : 67). Lebih lanjut Lalu Husni menegaskan bahwa perjanjian kerja bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha, karena pengurus serikat pekerja pada umumnya memiliki kemampuan yang lebih di dalam memperjuangkan hak dan kepentingan para pekerja.

Sahnya suatu perjanjian kerja bersama tidak terlepas dari ketentuan sahnya suatu perjanjian pada umumnya, yang menurut Pasal 1320 KUHPdata harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

Untuk lebih jelasnya, maka perlu kiranya dijelaskan keempat syarat di atas. Uraian penjelasan syarat-syarat tersebut sebagai berikut :

- a. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri

Maksudnya antara para pihak tersebut haruslah seia sekata terhadap apa yang diperjanjikan. Apabila ada paksaan atau *dwang*, kekhilafan atau *dwaling*, dan penipuan atau *bedrog*, maka berarti tidak ada perjanjian. Pasal 1321 KUHPdata menyatakan: “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”.

Arti paksaan itu sendiri telah ditegaskan dalam Pasal 1323, 1324 dan 1325 KUHPdata, dan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan pihak tertentu.

2. Paksaan telah terjadi, bila perbuatan itu menakutkan orang yang berpikiran sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam.
 3. Paksaan juga membatalkan perjanjian, apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau istri atau anak-anak atau keluarga.
- b. Kecakapan Membuat Suatu Perjanjian

Persyaratan ini mengaju pada kemampuan atau kecakapan dari pelaku yang dapat membuat perjanjian tersebut, sedangkan yang dapat menjadi pelaku itu ialah pendukung hak dan kewajiban.

Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut:

1. Adanya harta kekayaan yang terpisah,
2. Mempunyai tujuan tertentu,
3. Mempunyai kepentingan sendiri,
4. Ada organisasi.

Sedangkan jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain, adalah orang-orang yang tidak termasuk dalam pengertian Pasal 1330 KUHPerdara sebagai berikut:

1. Orang-orang yang belum dewasa,
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan,
3. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.

Sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka mereka yang termasuk dalam kriteria tersebut di atas tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk dalam ketiga kriteria tersebut di atas, maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

- c. Suatu Hal Tertentu

Pengertian suatu hal tertentu ialah bahwa perjanjian itu harus menjadikan objek itu tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

- d. Suatu Sebab Yang Halal

Yang dimaksud disini adalah sebab-sebab yang tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdara.

Oleh Djumaldi, dijelaskan bahwa keempat syarat tersebut di atas harus dipenuhi oleh perjanjian yang sah. Apabila syarat-syarat subyektif yang tidak terpenuhi (point a dan b), maka salah satu pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hak untuk memohon kepada Hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut. Setelah adanya permohonan pembatalan perjanjian tersebut dan diputuskan oleh Hakim dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, barulah perjanjian tersebut bisa dinyatakan batal atau dengan perkataan lain, selama perjanjian tersebut tidak dinyatakan batal oleh putusan Hakim Perdata, maka perjanjian tersebut tidak bisa dikatakan batal demi hukum dan masih tetap mengikat bagi mereka yang membuatnya (Djumaldi, 1992 : 15-16).

Apabila syarat-syarat obyektif yang tidak terpenuhi (point c dan d), maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum karenanya tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal, hal ini karena obyek yang diperjanjikan batal, maka perjanjian tersebut otomatis batal demi hukum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa uraian tentang fungsi dan kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan industrial di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik ialah:

1. Syarat-syarat tersebut sifatnya mutlak harus dipenuhi untuk dinyatakan sah, atau sekiranya ada salah satu syarat yang tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja itu tidak sah dan berkekuatan.
2. Syarat-syarat perjanjian kerja itu adalah merupakan syarat yang sifatnya khusus namun syarat perjanjian kerja ini merupakan penjelmaan dari syarat-syarat perjanjian secara umum. Artinya, syarat perjanjian kerja harus berdasar dan bersesuaian dengan syarat-syarat perjanjian yang bersifat umum, sehingga tanpa berdasar kepada hal tersebut, maka perjanjian kerja itu tidak sah.

Dalam Pasal 52 ayat (1, 2 dan 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan syarat-syarat bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Perjanjian kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yakni KEP. 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 12 menyebutkan bahwa syarat-syarat umum dari pembuatan perjanjian kerja bersama harus meliputi:

1. Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Perundingan perjanjian kerja bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
3. Perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
4. Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Serikat pekerja yang mengusulkan pembuatan perjanjian kerja bersama, harus dipenuhi oleh pihak pengusaha, sebagai bagian dari kewajiban pengusaha untuk melaksanakan aturan-aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini ditegaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yakni KEP. 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 15, yang menyebutkan bahwa Pengusaha harus melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja/serikat buruh apabila:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan peraturan pelaksanaannya ;
- b. Memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

Dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan insustrial, maka diperlukan kecakapan bagi kedua belah pihak. Baik pihak pekerja, maupun pihak pengusaha. Untuk itu, diperlukan upaya peningkatan kapasitas dalam tahapan pembuatan PKB ini, antara lain: peningkatan kemampuan dalam bernegosiasi, pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan, pemahaman mengenai prosedur dan tata cara pembuatan PKB serta peningkatan kemampuan *contract draft* dan *legal draft*, dalam menyiapkan konsep PKB masing-masing pihak. *Contract draft* dan *legal draft* ini juga merupakan media untuk membangun kesepahaman

antar kedua pihak terkait fungsi dan kedudukan PKB dalam sistem hukum Indonesia, khususnya hukum perjanjian yang mengikat keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Anonim**, 2002, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Makassar, Imaji Design, Makassar.
- Anonim**, 2005, *A.B.C. Hak-Hak Serikat Buruh*, Trade Union Rights Centre (TURC), Jakarta.
- Azikin, Zainal**, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budiono, Abdul Rachman**, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Razif**, 1998, *Sejarah Pemikiran Serikat Buruh Indonesia*, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), Jakarta.
- Djumaldi**, 2002, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu**, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marzuki, H. M. Laica**, 1990, *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia*. Ujung Pandang.
- Subekti, R.**, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- Suharnoko**, 2004, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Prenada Media, Jakarta.
- Soepomo, Imam**, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Kartasapoetra, Gunawi**, 1985, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Pancasila Sinar Grafika, Jakarta.
- Rusli, Hardijan**, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi: KEP. 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.