

Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama

Daud¹

¹Universitas Amir Hamzah Medan
Email : daudsh25@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study is to determine how the implementation of the work agreement between the Employee Union and Management and what obstacles are in the PKB and what efforts are made to overcome obstacles to implementation. The research method used in this study is the normative legal research method and it can be concluded that: 1. The implementation of the Collective Labor Agreement (PKB) between Workers and Company Management starting from the first PKB to the last PKB to be valid, there are not many violations in terms of the quantity of problems. However, violations of the PKB also result in obstacles to the working relationship between employees. 2. Implementation, how to make a joint agreement, the role and function of the Collective Labor Agreement (PKB) must still be considered in determining policies or decisions concerning the existence of the workforce. Because with Sekar's involvement from the start in determining policies concerning employees through Sekar's role and function, it can prevent industrial relations disputes.

Abstrak:

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara Serikat Karyawan dengan Manajemen dan hambatan-hambatan apa saja dalam PKB serta upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan dapat disimpulkan, bahwa: 1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pekerja dengan Manajemen Perusahaan mulai dari PKB yang pertama kali berlaku sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan. 2. Pelaksanaan, cara membuat suatu perjanjian bersama, peran dan fungsi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harusnya tetap diperhatikan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang menyangkut keberadaan Tenaga kerja. Karena dengan keterlibatan Sekar sejak awal dalam menentukan kebijakan yang menyangkut karyawan melalui peran dan fungsi sekarang dapat mencegah bagi adanya perselisihan hubungan industrial..



<https://doi.org/10.5281/zenodo.13285041>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari tenaga kerja syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.³ Dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sedangkan Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian tenaga kerja, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan

melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.

KAJIAN PUSTAKA

Berpijak pada pengertian tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 2004 dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang bekerja di luar negeri memiliki hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan pengguna jasa tenaga kerja. Hubungan kerja tersebut didasarkan pada perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 7 UU No. 39 Tahun 2004, yang dimaksud dengan pengguna jasa tenaga kerja yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan tenaga kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 10 UU No. 39 Tahun 2004 adalah perjanjian tertulis antara tenaga kerja dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berdasarkan pada pengertian tersebut, nampak bahwa perjanjian kerja berbentuk tertulis.

Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian atau kontrak baku, yaitu suatu kontrak tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam kontrak tersebut, bahkan seringkali kontrak tersebut sudah tercetak (*boilerplate*) dalam bentuk formulir-formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisikan data-data informatif tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya, dimana pihak lain dalam kontrak tersebut tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk menegosiasi atau mengubah klausulaklausula yang sudah dibuat oleh salah satu pihak tersebut, sehingga biasanya kontrak baku sangat berat sebelah. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktuwaktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan sedang perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat buruh itu bekerja dan menjadi anggotanya. Perjanjian kerja diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikanmajikan atau perkumpulan majikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif biasa disebut penelitian yuridis normatif. Metode pendekatan adalah melalui pendekatan secara yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rujukan pada peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur serta buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesepakatan yang terjadi dengan menggunakan simbolsymbol tertentu sering terjadi pada penjual yang hanya menjual satu macam jualan pokok, contohnya adalah jual beli ternak dengan sistem barosok, penjual dan pembeli hanya cukup meraba jari tangan. Maka, setelah proses tersebut menciptakan kata sepakat. Kesepakatan dapat pula terjadi dengan hanya berdiam diri, misalnya dalam hal perjanjian pengangkutan. Jika kita mengetahui jurusan mobil-mobil penumpang umum, kita biasanya tanpa bertanya mau kemana tujuan mobil tersebut dan berapa biayanya, tetapi kita hanya lansung naik dan bila sampai di tujuan kita pun turun dan membayar biaya sebagaimana biasanya sehingga kita tidak pernah

mengucapkan sepakat kata pun kepada sopir mobil tersebut, namun pada dasarnya sudah terjadi perjanjian pengangkutan. Dengan demikian tolak ukur kesepakatan para pihak adalah pernyataan-pernyataan yang boleh dipegang untuk dijadikan dasar sepakat adalah pernyataan secara objektif yang dapat dipercaya, atau yang secara sungguh-sungguh memang dikehendaki oleh para pihak.

Berdasarkan syarat sahnya perjanjian tersebut diatas, khususnya syarat kesepakatan yang merupakan penentu terjadinya atau lahirnya perjanjian, berarti bahwa tidak adanya kesepakatan para pihak, tidak terjadi kontrak. Seorang yang melakukan kesepakatan secara tertulis biasanya dilakukan baik dengan akta dibawah tangan maupun dengan akta autentik. Akta di bawah tangan merupakan akta yang dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang membuat akta seperti Notaris, PPAT, atau pejabat lain yang diberi wewenang untuk itu. Kesepakatan lisan merupakan bentuk kesepakatan yang banyak terjadi dalam masyarakat, namun kesepakatan secara lisan ini kadang tidak disadari sebagai perjanjian padahal sebenarnya sudah terjadi perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, misalnya seorang membeli keperluan sehari-hari di toko maka tidak perlu ada perjanjian tertulis, tetapi cukup dilakukan secara lisan antara para pihak.

Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdato jo Pasal 1329 Pasal 1330 KUHPerdato, subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap untuk melakukan tindakan hukum menurut hukum. Mengenai syarat subyektif Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa para pihak dalam perjanjian kerja adalah subyek hukum dan tidak membatasi hanya untuk subyek hukum menurut hukum perdata tetapi juga termaksud subyek hukum public, yakni badan hukum yang mengemban kepentingan public yang dikelola atau ditangani oleh Negara.

SIMPULAN

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pekerja dengan Manajemen Perusahaan mulai dari PKB yang pertama kali berlaku sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan. Pelaksanaan, cara membuat suatu perjanjian bersama, peran dan fungsi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harusnya tetap diperhatikan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang menyangkut keberadaan Tenaga kerja. Karena dengan keterlibatan Sekar sejak awal dalam menentukan kebijakan yang menyangkut karyawan melalui peran dan fungsi sekur dapat mencegah bagi adanya perselisihan hubungan industrial. Sampai saat ini perlindungan tenaga kerja masih menjadi masalah yang cukup krusial.

Berbagai kasus seperti penganiayaan, kekerasan, upah di bawah standar, gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, dan sebagainya masih terjadi pada tenaga kerja. Meskipun demikian, tidak mungkin melarang tenaga kerja bekerja ke luar negeri apalagi jika melihat kondisi sosial ekonomi dan ketenagakerjaan di dalam negeri yang masih cukup memprihatinkan. Oleh karena itu, perjanjian kerja antara tenaga kerja dan pengguna jasa tenaga kerja diharapkan dapat menjadi salah satu solusi untuk meminimalisasi terjadinya kasus tersebut dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang bekerja di luar negeri. Ini disebabkan perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengguna jasa tenaga kerja yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh kedua belah pihak.

REFERENSI

Husni, Lalu, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.



- Khakim, Abdul, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaya, 2002 Perikatan Yang lahir dari Perjanjian, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Miru, Ahmadi, 2007, Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Sari, Happy Budyana, 2006, Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Skripsi, Undip Semarang.