**KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERUBAHAN
PERATURAN PERUSAHAAN (PP) MENJADI PERJANJIAN
KERJA BERSAMA (PKB) SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN
ASAS KEPASTIAN HUKUM**

Ibrahim¹, Wahyu Dondri Tinambunan², Holyness N Singadimeja³, I Ketut Astawa⁴
Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: ibrahim.eff@gmail.com¹, wahyu.dondri@fh.unsika.ac.id², holyness@unpad.ac.id³,
ketut.astawa@fh.unsika.ac.id⁴

Abstrak

Kedudukan peran pekerja/buruh dalam pembangunan nasional penting dengan berbagai tantangan yang dihadapi. Pekerja/buruh membutuhkan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan melalui peningkatan perubahan status Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peran Serikat Pekerja/Buruh pada perusahaan mewakili pekerja/buruh dalam menjaga dan mengawal keterpenuhan hak-hak pekerja/buruh. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta menganalisis akibat dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, perusahaan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pemerintah yang tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam upaya mewujudkan kepastian hukum. Metode penelitian ini jenis penelitian hukum normatif, dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep, serta sumber data penelitian berasal dari data sekunder bahan hukum primer, data sekunder bahan hukum sekunder, dan data sekunder bahan hukum tersier, dengan teknik pengambilan data bahan hukum sekunder yaitu studi kepustakaan, wawancara, dokumentasi serta informan bersumber dari Kepala Bidang Hubungan Industri, Manager HRD, dan Serikat Pekerja, kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif untuk mendapatkan simpulan dalam penelitian ini. Hasil penelitian telah menunjukkan peran kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai mitra perusahaan dan mewakili pekerja/buruh serta memastikan kepastian hukum dalam proses pembentukan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dapat mencerminkan kepentingan dan kebutuhan kolektif para pekerja/buruh yang mereka wakili, sehingga proses demokratisasi hubungan industrial berjalan dimana kepentingan pengusaha dan pekerja diintegrasikan dan diseimbangkan melalui proses negosiasi dan kesepakatan kolektif, serta akibat hukum bagi pekerja/buruh, perusahaan, serikat pekerja serta pemerintah yang tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai upaya mewujudkan kepastian hukum akan dapat menimbulkan konsekuensi hukum dan dampak baik bagi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha maupun pemerintah.

Kata Kunci: Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Kepastian Hukum.

PENDAHULUAN

Amanat Pasal 28I Ayat (2) UUD NRI 1945, bahwa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif...”. Selanjutnya Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan industrial”. Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat Pasal-Pasal UUD NRI 1945 tersebut di atas, adalah eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, selain menjalankan segi pengawasan menjaga kelangsungan produksi, tertib, aspiratif, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga. Hal ini selaras dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berpihak terhadap pekerja/buruh, bukan pengusaha, namun dalam keberpihakannya harus mempunyai sifat objektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai amanat Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 jo. Pasal 28D Ayat 1, seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D Ayat 2, seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD NRI 1945.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu sarana yang strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Apabila dilihat dari cara pembuatannya, berbeda dengan Peraturan Perusahaan (PP). Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilakukan secara musyawarah antara serikat pekerja dengan pelaku usaha, oleh karena itu, kedua belah pihak akan mengetahui secara jelas tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagaimana sesuai ketentuan dalam Pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Serikat Pekerja Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 25 Ayat 1 menyatakan bahwa: “Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: (a) Membuat perjanjian kerja Bersama dengan pengusaha; (b) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial; (c) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan; (d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; (d) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku”.

Hukum dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus mempunyai serikat pekerja atau asosiasi serikat pekerja yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Artinya yang berhak membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha hanyalah serikat pekerja/serikat buruh. .

Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) salah satunya sebagai pedoman induk dalam mengatur hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga harus dibuat dengan mempertegas hak dan kewajiban tersebut. Tentu masih banyak syarat-syarat dan kondisi yang belum rinci diatur atau belum jelas dalam peraturan perundang-undangan, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat untuk mengisi kekosongan hukum dan sekaligus untuk memberikan kepastian hukum.

Dengan semakin jelasnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka perbedaan penafsiran yang memicu perselisihan dapat dihindari. Pada gilirannya

kondisi tersebut akan dapat menjamin ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja dan produksi perusahaan.

Kondisi “eksisting” banyak perusahaan yang masih belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena minimnya perhatian pengusaha yang kurang memahami akan maksud dan tujuan baik Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dinilai hanya menguntungkan pihak pekerja/buruh saja serta enggan untuk mengadakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan lebih memilih menggunakan Peraturan Perusahaan (PP) yang dibuat oleh Pengusaha sendiri. Padahal demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis serta berkeadilan dibutuhkan perundingan kerja bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena salah satu manfaat terbesarnya bagi kedua belah pihak yaitu dalam menentukan isi perjanjiannya terkait hak dan kewajibannya lebih menerapkan prinsip asas kebebasan berkontrak yang artinya baik pelaku usaha maupun serikat pekerja sama-sama punya andil dalam menyampaikan kehendak tanpa adanya pemaksaan. Selain hal itu, permasalahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang terjadi terkait lamanya proses perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada beberapa perusahaan, serta kurangnya kesadaran pelaku usaha dalam pembuatan dan pendaftaran serta implementasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Keterkaitan dengan kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu yang seharusnya pada saat akan berakhirnya masa berlakunya Peraturan Perusahaan (PP) dilanjutkan dengan perubahan ke Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hanya saja tidak semua pelaku usaha menggunakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai pedoman dalam pembuatan Perjanjian Kerja, karena masih terdapat beberapa kendala dalam mewujudkan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di tiap perusahaan. Disamping itu juga terjadi permasalahan terkait implementasi perubahan yang tidak semua pelaku usaha sadar akan pentingnya pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) demi kelangsungan perusahaan. Banyak pelaku usaha yang masih menggunakan Peraturan Perusahaan (PP) sebagai acuan dalam membina hubungan kerja dengan alasan bahwa sering kali pekerja/buruh lebih banyak menuntut hak normatifnya. Dengan alasan tersebut beberapa pelaku usaha lebih memilih menggunakan Peraturan Perusahaan (PP) karena dirasa menguntungkan perusahaan dimana pada proses penyusunannya tidak dilakukan secara musyawarah yang melibatkan pekerja/buruh dalam menentukan isi dari peraturan tersebut.

Memang tidak mudah bagi pekerja/buruh untuk meyakinkan pelaku usaha agar mau membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini tampaknya tidak terlepas dari pengalaman masa lalu masing-masing pelaku usaha dalam perilaku “keliru” dimana ada anggapan bahwa sebagian pendiri dan aktivitis Serikat Pekerja/Buruh di tingkat perusahaan bahwa dengan pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dimaksudkan untuk menjadi musuh perusahaan yang selalu harus berhadapan. Padahal, tidak demikian, seharusnya pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi mitra perusahaan dalam membina pekerja/buruh di lingkungan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan.

Banyaknya perusahaan belum membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana perusahaan itu telah terbentuk Serikat Pekerja sehingga pihak Serikat Pekerja dirugikan dan dilanggar haknya oleh pelaku usaha dengan tidak disetujuinya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketidakjelasan mengenai kepatuhan kepada ketentuan undang-undang. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman pelaku usaha tentang hukum ketenagakerjaan, sehingga hak-hak Serikat Pekerja harus diakomodir dengan baik oleh pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara lebih mendalam, tentang permasalahan-permasalahan yang terkait dengan pekerja/buruh khususnya tentang

kepastian hukum melalui perubahan dari Peraturan Perusahaan (PP) ke Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang melibatkan peran dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan, yang dituangkan dengan judul “Kedudukan Serikat Pekerja Dalam Perubahan Peraturan Perusahaan (PP) Menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Sebagai Upaya Mewujudkan Asas Kepastian Hukum”, dan judul tersebut berdasarkan atas karya ilmiah tesis yang ditulis oleh penulis yang kemudian dipublish dalam bentuk jurnal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Karya ilmiah terutama penelitian hukum diharuskan menggunakan metode penelitian hukum. Ilmu hukum berusaha untuk menampilkan hukum secara integral sesuai dengan kebutuhan kajian ilmu hukum, sehingga dapat menemukan suatu kebenaran dan kebaruan, seringkali kebaruan dalam serangkaian pengulangan-pengulangan, sekecil apapun kebaruan tersebut. Kebaruan tersebut diharapkan dapat memberikan sumbangan terciptanya konsep, doktrin, kaidah dan teori baru dalam suatu ilmu pengetahuan atau dalam suatu kehidupan. Jenis penelitian hukum dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif, dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Menurut Peter Machmud pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam suatu perusahaan jelas ditemukan dalam bagian umum penjelasan Undang-Undang Serikat Pekerja, yang menyatakan bahwa pekerja dan buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Oleh karena itu, Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keberpihakannya mempunyai sifat objektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Peran Serikat Pekerja, selain membangun hubungan industrial, juga mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit.

Definisi Serikat Pekerja/serikat buruh dalam Pasal 1 Angka Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ialah:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Berdasarkan rumusan pasal tersebut di atas bahwa pada hakikatnya Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai dan memperbaiki kepentingan utama dari serikat pekerja, ialah kepentingan ekonomis (kesejahteraan) yang menyangkut perbaikan upah, jam kerja, dan kondisi kerja sebagai tuntutan yang terpenting. Untuk memenuhi kepentingan ekonomis (kesejahteraan) bagi serikat pekerja, maka perlu adanya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang juga merupakan salah satu fungsi dari serikat pekerja.

Kemudian dalam Pasal 4 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja:

“Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan berlaku;
- d. sebagai sarana perundang-undangan penyalur aspirasi yang dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di Perusahaan.”

Pengusaha dapat mengajak Serikat Pekerja untuk melanjutkan peraturan perusahaan saat akan berakhir masa berlakunya peraturan perusahaan (PP), dan pada saat yang sama Serikat Pekerja mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, serta untuk mengingat dan menjaga hubungan industrial antara pengusaha dan Serikat Pekerja agar tetap terjalin dengan baik.

Peraturan Perusahaan (PP) yang mana telah terbentuknya Serikat Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dalam melaksanakan amanah Undang-Undang Ketenagakerjaan terutama Pasal 17 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang berbunyi:

“Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- b. memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan huruf a Pasal 17 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tersebut maka pengusaha harus menolak apabila serikat pekerja yang mengajukan perundingan PKB tidak memiliki nomor pencatatan dari instansi ketenagakerjaan setempat.

Dan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

“Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;

Berdasarkan ketentuan Undang-undang di atas, peran Serikat Pekerja menjadi masih kurang maksimal dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena masih terpengaruh dari kekuasaan pihak pengusaha walaupun dengan dalih untuk menjaga hubungan industrial. Disini menurut pandangan penulis bahwa walaupun Serikat Pekerja mengambil tindakan dengan dalih untuk menjaga hubungan industrial, namun tetap saja Serikat Pekerja tidak memperhatikan dampak kepastian hukum dari akibat tidak melakukan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Tidak maksimalnya peran serikat pekerja dalam proses pembuatan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara politis sebenarnya keberadaan peraturan perusahaan dimaksudkan untuk mempermudah dan mendorong pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan, bahkan pada Pasal 111 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa:

“Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan (PP), apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka pengusaha wajib melayani.”

Pencantuman kata wajib dalam pasal itu berarti menjadi hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh ketika perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu dikehendaki, maka perusahaan atau pengusaha bersedia untuk melakukan perubahan pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan akibatnya, secara hukum pengusaha tidak boleh menolak perundingan yang diusulkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan apabila menolak maka pengusaha akan dikenakan sanksi sebagaimana ketentuan Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Peraturan Perusahaan (PP), selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Prosedur dan syarat dalam membuat perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB, sebagaimana perjanjian pada umumnya bahwa perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus memenuhi syarat-syarat perjanjian, baik syarat materiil maupun syarat formil. Secara terperinci prosedur dan syarat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah:

- 1) Harus memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi Dinas Tenaga Kerja setempat dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 116 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memiliki nomor bukti pencatatan dari instansi Dinas Tenaga Kerja setempat, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut tidak berhak mewakili dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), disamping itu juga Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak berhak menjalankan kegiatan organisasi lainnya. Jadi, dengan demikian pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh bukan hanya menyangkut administratif formal saja, melainkan juga legalitas kegiatan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- 3) Disusun melalui musyawarah mufakat dan dilandasi dengan asas itikad baik sebagai ketentuan Pasal 116 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Harus dibuat secara tertulis dengan huruf Latin dan menggunakan bahasa Indonesia sebagaimana ketentuan dalam Pasal 116 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 5) Apabila tidak menggunakan bahasa Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 6) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai ketentuan dalam Pasal 124 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 7) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban SP/SB serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. anda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja Bersama, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 124 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 8) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 21 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- 9) Anggota tim perunding pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mewakili Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus bekerja di perusahaan tersebut, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 22 Ayat (2) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014) Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Beberapa faktor-faktor yang menjadi kendala dan dapat menghambat penerapan dan pelaksanaan proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) Menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diantaranya adalah pihak pengusaha belum ada keinginan untuk dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dari Serikat Pekerja sendiri tidak ingin adanya unsur pemaksaan dari pihak manapun dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena memandang bahwa hubungan industrial yang harmonis lebih utama.

Terkait dengan yang menjadi penghambat dalam perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah: 1) Tidak adanya koordinasi yang dilakukan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam menentukan kebijakan yang berdampak pada kesejahteraan karyawan dan juga penjatuhan sanksi disiplin kepada karyawan dikarenakan akibat adanya pelanggaran disiplin oleh karyawan. Sehingga karyawan tersebut tidak mendapatkan bantuan hukum dari Serikat Pekerja guna membela kepentingan dan hak dari karyawan. 2) Terhadap masalah-masalah yang muncul selama ini cukup diselesaikan melalui forum bipartit. Dimana dalam forum bipartit ini Serikat Pekerja Serikat Pekerja dipengaruhi oleh kondisi diluar perusahaan seperti kondisi ekonomi yang mengakibatkan menerima kebijakan yang dikeluarkan oleh pengusaha; 3) Pembuatan atau penerbitan keputusan perusahaan yang menyangkut kesejahteraan karyawan dimana dalam penerbitan atau pembuatan draf tidak melibatkan Serikat Pekerja. Sehingga pembuatan atau penerbitan keputusan hanya dilakukan oleh sepihak saja. Alasan pembuatan keputusan dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan Serikat Pekerja adalah karena anggaran yang terbatas;

Dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan bahwa dalam berbagai peraturan perundang undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta peraturan lain seperti Undang-Undang Serikat Pekerja dan Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran

Perjanjian Kerja Bersama, didalamnya tidak menyebutkan adanya kewajiban terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan. Hal inilah menurut penulis dapat menjadi salah satu faktor yang menjadi alasan bahwa tidak disegerakannya pembuatan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan alasan tersebut pihak pengusaha menjadi tidak terbebani karena harus berunding dengan serikat pekerja, dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun, dari pihak serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja, seolah harus berusaha lebih dalam mewujudkan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selanjutnya selain tidak diwajibkannya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dalam peraturan perundang-undangan juga tidak terdapat pasal yang menyebutkan adanya sanksi atau konsekuensi bagi serikat pekerja maupun perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan terkait serikat pekerja. Tidak adanya kewajiban dan konsekuensi bagi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), membuat para anggota Pengurus Serikat Pekerja tidak memiliki kekhawatiran apabila mereka belum sepenuhnya menjalankan peran serikat pekerja dan tidak menjalankan tujuan, tugas, dan fungsinya sebagai anggota serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Upaya-upaya yang dilakukan dalam menyukseskan pelaksanaan proses pembuatan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) Menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Serikat Pekerja bahwasanya akan lebih meyakinkan pihak pengusaha dengan dibuatnya perjanjian kerja bersama bisa memberi sejumlah manfaat, baik bagi perusahaan maupun pekerja, serta mempertegas dan memperjelas hak serta kewajiban perusahaan dan pekerja. Sehingga menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dapat meminimalisir konflik atau perselisihan di kemudian hari, sebagaimana menurut Gustav Radbruch mendalilkan bahwa “Keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum”. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara, dan negara yang dimaksud disini adalah perusahaan bersama dengan pekerja/buruh dengan seikat pekerjanya, sehingga pada akhirnya hukum positif mengengai ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja harus selalu ditaati oleh perusahaan.

Dari uraian di atas penulis berpandangan bahwa upaya yang perlu dilakukan agar tercapainya perubahan pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) Menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah: 1) pengusaha dan pekerja harus menyadari dan memahami adanya kesetaraan persepsi, tujuan dan tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan perusahaan; 2) Kedua pihak perlu memahami arti pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing bukan saja mengenai pasal-pasal, melainkan juga yang lebih penting pelaksanaannya; 3) masing-masing pihak berprinsip terbuka, menerima saran dan pendapat untuk perbaikan dalam pelaksanaan hubungan kerja; 4) Bila ada perbedaan pendapat, kedua belah pihak berhak untuk menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan; 5) Pengusaha dan pekerja harus menyadari adanya keinginan untuk bekerja sama dan saling mengerti posisi, peran, dan keterbatasan masing-masing pihak; 6) Kedua belah pihak perlu memahami PKB itu sendiri serta memahami apa yang menjadi kewajiban masing-masing bukan pada pasal-pasal, melainkan juga yang lebih penting menguasai jiwanya; 6) Masing-masing pihak perlu selalu terbuka pada sasaran dan perbaikan yang bersifat umum, keterbukaan menjauhkan diri dari sikap kecurigaan; 7) Dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja, pengusaha dapat menghemat waktu yang cukup besar menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, dalam mengakomodasikan saran-saran mereka, serta untuk membina para pekerja maupun dalam memberikan perintah-perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja; 8) Sebagai mitra pengusaha, serikat

pekerja dapat memobilisasikan seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan penuh semangat.

Berdasarkan temuan-temuan hasil penelitian tersebut tentang Kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penulis menyimpulkan bahwa kedudukan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan secara normatif ketentuannya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, serta terkait dengan kedudukan peran Serikat Pekerja disebutkan bahwa pada suatu perusahaan beralasan belum terbentuk perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disebabkan telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu Serikat Pekerja dan Pengusaha untuk tetap menggunakan Peraturan Perusahaan (PP) sebagai pedoman hubungan kerja, karena demi tetap terselenggaranya hubungan industrial yang baik antara pekerja/buruh, serikat pekerja dan perusahaan. Hal itu tidak sesuai dengan teori yang didalilkan oleh Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum, dimana Gustav Radbruch mendalilkan bahwa hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati meskipun, hukum positif tersebut dinilai kurang adil. Lebih lanjut, kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan. Secara hakiki hukum haruslah bersifat pasti dan adil. Maksudnya, hukum yang pasti adalah sebagai pedoman kelakuan serta adil adalah pedoman kelakuan yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Hanya dengan bersifat pasti dan adil lah, maka hukum pada dijalankan sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

Menurut penulis belum terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan dan telah disepakati oleh kedua belah pihak demi tetap terselenggaranya hubungan industrial yang baik, hal ini baik namun apabila dihubungkan dengan Teori Kepastian Hukum di atas maka hal ini bisa menyebabkan terjadinya pembiaran atas hukum yang nantinya akan menyebabkan terjadi perselisihan hukum kedepannya. Dimana tidak ada hukum yang pasti sebagai pedoman perilaku yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin pekerja dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang pekerja tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku.

2. Akibat Hukum Bagi Pekerja/Buruh, Perusahaan serta Serikat Pekerja yang Tidak Mengubah Peraturan Perusahaan (PP) Menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam upaya mewujudkan kepastian hukum

Menurut Soeroso, menyatakan bahwa definisi akibat hukum adalah sebagai akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Jadi, dengan demikian akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum. Terkait akibat hukum bagi perusahaan, dan pekerja/buruh serta serikat pekerja/buruh yang tidak mengubah Peraturan Perusahaan menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah berupa akibat hukum bagi pekerja/buruh, pada suatu perusahaan hal ini berhubungan dengan hak dan kewajiban pekerja masih diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP). Selain dalam Peraturan Perusahaan (PP), hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja juga disebutkan dalam Perjanjian Kerja yang bersifat individu. Hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja disebutkan dalam Peraturan Perusahaan (PP), yang kemudian dijabarkan lebih rinci dalam Perjanjian Kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi

kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Perjanjian Kerja dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam Pasal 56 Ayat (1) UU Cipta Kerja disebutkan “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya pada Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyebutkan: “Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”

Penulis memperoleh dan menggunakan salah satu perjanjian milik pekerja PKWT pada suatu perusahaan, untuk menganalisisnya, dan dengan adanya PKWT tersebut, dapat dilakukan analisis untuk mengetahui bahwa dengan belum adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada suatu perusahaan, perjanjian kerja individu telah mencakup hak dari para pekerja/buruh pada suatu perusahaan atautkah justru terdapat hak yang tidak terpenuhi oleh Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut dapat dilihat dengan membandingkan hak pekerja sebagaimana ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbandingan tersebut dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel Perbandingan Hak dalam PKWT dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

No	Hak Pekerja Dalam UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan	Hak Pekerja Dalam PKWT	Kesesuaian
1.	Pasal 11 UU Ketenagakerjaan “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”	Dalam PKWT sebagaimana terlampir, tidak menerangkan mengenai pelatihan kerja yang di dapatkan oleh pegawai PKWT, yang merupakan hak tenaga kerja.	Tidak Sesuai
2.	Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) Keselamatan dan kesehatan kerja; b) Moral dan kesusilaan; dan c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama."	Keselamatan dan Kesehatan kerja diatur dalam PKWT sebagaimana terlampir dalam Pasal 5 Tentang pekerja di daftarkan oleh Perusahaan dalam BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.	Sesuai
3.	Pasal 88 UU Cipta Kerja "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."	Terkait penghasilan telah diatur pada Pasal 5 tentang Upah dan tunjangan dalam PKWT.	Sesuai
4.	Pasal 99 ayat (1) UU Cipta Kerja "setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk	Keselamatan dan Kesehatan kerja diatur dalam PKWT sebagaimana terlampir dalam Pasal 5 Tentang pekerja di	Tidak Sesuai

	memperoleh jaminan sosial tenaga kerja."	daftarkan oleh Perusahaan dalam BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun, tidak menyebutkan bahwa keluarga dari pekerja juga didaftarkan	
5.	Pasal 104 ayat (1) UU Cipta Kerja pekerja/buruh "setiap berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh"	al terkait keanggotaan Serikat Pekerja tidak sesuai bagi pegawai karena Tidak diatur dalam PKWT maupun Peraturan Perusahaan.	Tidak Sesuai
6.	Pasal 137 UU Cipta Kerja "mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai dengan gagalnya perundingan"	Dalam PKWT sebagaimana terlampir, tidak menerangkan mengenai ketentuan mogok kerja Sehingga dalam Pasal PKWT tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang undangan berlaku.	Tidak Sesuai

Sumber : Data diperoleh dari Peraturan Undang-Undang yang diolah oleh penulis

Dari analisis terhadap PKWT milik pada suatu perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, khususnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja dapat disimpulkan bahwa, hak-hak dari pegawai PKWT belum sepenuhnya terpenuhi. PKWT yang belum sesuai dengan peraturan perundang undangan, seharusnya dapat disempurnakan dan dilindungi dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa peran serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja, dan sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai pemenuhan hak bagi pekerja belum dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Kemudian terkait dengan akibat hukum bagi perusahaan, penulis berpendapat bahwa jika sebuah perusahaan memiliki serikat pekerja tetapi tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan memunculkan beberapa implikasi akibat hukum yang mungkin timbul, diantaranya adalah: a) Kewajiban Hukum untuk Bernegosiasi, sebagaimana sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 111 Ayat (4) ditegaskan bahwa: "Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, maka pengusaha wajib melayani." Begitu juga dijelaskan dalam Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Pasal 17 dinyatakan bahwa:

"Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- b. Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan".

Dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Pasal 25 dinyatakan bahwa:

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dengan melihat rumusan pasal tersebut di atas maka perusahaan wajib bernegosiasi dengan serikat pekerja untuk menyusun PKB jika serikat pekerja telah terbentuk dan adanya permintaan secara tertulis untuk dilakukan perundingan penyusunan PKB. Jika perusahaan mengabaikan kewajiban ini, mereka dapat dianggap melanggar ketentuan undang-undang tersebut; b) Sanksi Administratif, sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 111 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 17 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang disebutkan di atas, menurut penulis Pemerintah melalui instansi yang berwenang seperti Dinas Tenaga Kerja, dapat memberikan teguran dan sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak mematuhi kewajiban untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sanksi ini bisa berupa teguran, peringatan tertulis, atau sanksi lainnya yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Selain itu pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja juga dapat mengeluarkan perintah agar perusahaan segera memulai proses negosiasi dengan serikat pekerja/serikat buruh untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), c) risiko hukum. Serikat pekerja dapat mengajukan pengaduan atau memulai proses hukum terhadap perusahaan yang tidak mau bernegosiasi untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jika perusahaan tidak mau diajak bernegosiasi maka hal ini berujung terjadinya sengketa industrial yang harus diselesaikan melalui cara penyelesaian hubungan industrial seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau bahkan di pengadilan hubungan industrial. Selain risiko hukum formal, perusahaan yang tidak mematuhi kewajiban untuk melayani permintaan negosiasi penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini bisa menghadapi kerugian reputasi, yang dapat mempengaruhi hubungan mereka dengan karyawan, serikat pekerja, customer dan pemangku kepentingan yang lain.

Serikat pekerja memiliki hak untuk menuntut pengakuan dan negosiasi untuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jika perusahaan menolak, serikat pekerja dapat menggunakan berbagai mekanisme penegakan hukum yang tersedia untuk memastikan hak-hak mereka dihormati. Jika proses negosiasi tidak berjalan atau perusahaan menolak untuk bernegosiasi, serikat pekerja dapat melakukan aksi industrial seperti mogok kerja, sesuai dengan peraturan yang berlaku, untuk menekan perusahaan agar mematuhi kewajiban hukum mereka.

Selanjutnya Akibat Hukum bagi Serikat Pekerja yang tidak menjalankan fungsinya sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 4 Ayat 2 poin (a) dinyatakan bahwa “serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial “, dimana serikat pekerja tersebut karena tidak melakukan negosiasi dalam hal merubah peraturan perusahaan menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka menurut penulis ada beberapa implikasi hukum yang dikenakan pada serikat pekerja seperti dibawah ini : (a) Kehilangan legitimasi dan kepercayaan. Kegagalan untuk merubah peraturan perusahaan menjadi PKB dapat mengurangi kepercayaan anggota serikat pekerja terhadap kemampuan serikat dalam memperjuangkan hak dan kepentingan mereka. Serikat pekerja yang tidak mampu atau tidak mau bernegosiasi untuk menyusun PKB mungkin kehilangan legitimasi di mata karyawan dan manajemen. (b) Potensi konflik internal. Anggota serikat pekerja mungkin menjadi tidak puas jika serikat pekerja tidak mampu memperjuangkan dan mendapatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mencerminkan aspirasi mereka. Ini bisa menyebabkan konflik internal dan ketidakstabilan dalam organisasi serikat pekerja. Dalam beberapa kasus, ketidakpuasan yang berkelanjutan ini bisa menyebabkan anggota meninggalkan serikat pekerja atau bahkan membentuk serikat baru yang lebih proaktif, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 5 yang berbunyi “(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.”

(c) Kehilangan kesempatan untuk negosiasi. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 4 Ayat 2 poin (a) dinyatakan bahwa “serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial “. Dengan demikian jika Serikat Pekerja tidak mengajukan pembuatan PKB, maka serikat pekerja kehilangan kesempatan untuk bernegosiasi secara kolektif dengan perusahaan. PKB memberikan kerangka kerja yang jelas untuk negosiasi, dan tanpanya, serikat pekerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih kecil dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sering kali menyediakan mekanisme formal untuk dialog dan penyelesaian sengketa. Tanpa PKB, serikat pekerja mungkin kehilangan forum penting ini. (d) Risiko Pelanggaran Hukum oleh Perusahaan. Perusahaan tanpa PKB, perusahaan mungkin lebih cenderung melanggar ketentuan ketenagakerjaan atau tidak mematuhi standar yang lebih tinggi yang bisa dinegosiasikan melalui PKB. Dengan demikian maka penegakan hak-hak pekerja/buruh mungkin lebih sulit dilakukan karena tidak adanya dokumen formal yang mengikat kedua belah pihak dengan ketentuan yang spesifik dan terperinci. (e) Kehilangan potensi untuk meningkatkan kondisi Kerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sering mencakup ketentuan yang lebih rinci mengenai upah, keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Perusahaan tanpa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kesempatan untuk memperbaiki kondisi kerja melalui negosiasi formal akan terlewatkan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat mencakup inovasi dalam kebijakan kerja yang menguntungkan peker.buruh, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan. Perusahaan tanpa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), inovasi ini bisa tidak terealisasi. Serikat pekerja yang tidak berhasil mengubah peraturan perusahaan menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak secara langsung menghadapi sanksi hukum, tetapi mereka kehilangan banyak kesempatan untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak karyawan dengan lebih efektif. Kehilangan ini dapat berdampak pada kepercayaan anggota, legitimasi serikat, dan kondisi kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi serikat pekerja untuk berupaya keras dalam negosiasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan memastikan bahwa mereka memperjuangkan kepentingan karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, Bapak Nur , ada beberapa kendala yang dihadapi serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan, diantaranya adalah pihak perusahaan khawatir akan adanya tuntutan tambahan/peningkatan kesejahteraan, kesulitan dalam penerapan sanksi terhadap serikat pekerja/serikat buruh yang melanggar ketentuan, pemberian sanksi kepada pekerja/buruh yang tidak kompeten, serta terbitnya ketentuan-ketentuan yang di atas normatif.

Kegagalan serikat pekerja dalam perannya mewakili pekerja/buruh dalam mengubah peraturan perusahaan (PP) menjadi PKB dapat menyebabkan berbagai implikasi hukum dan sosial. Selain merugikan karyawan dan juga dapat menurunkan kepercayaan terhadap pengurusan serikat pekerja itu sendiri.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dari hasil penelitian mengenai akibat hukum bagi perusahaan, pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh yang tidak melaksanakan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka secara normatif akibat dari tidak dilaksanakannya ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Adanya pelanggaran atas Perundang-undangan dapat berdampak besar pada pekerja/buruh dimana akan kehilangan perlindungan hukum tambahan yang bisa diberikan oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hal ini dikarenakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika dilihat dari substansi dari Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mencakup ketentuan yang lebih rinci dan spesifik mengenai hak-hak pekerja/buruh, yang bisa lebih menguntungkan daripada Peraturan Perusahaan (PP), sehingga dengan perusahaan tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) yang telah berakhir, akan mengurangi bahkan menghilangkan hak-hak dari pekerja/buruh, begitu juga dengan manfaat lain yang membutuhkan negosiasi lagi.

Melihat hal tersebut di atas maka sebagaimana teori kepastian hukum, yang didalilkan oleh Van Apeldoorn bahwa kepastian hukum adalah adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum dapat pula berarti hal yang dapat ditentukan hukumnya, dalam hal-hal konkret. Kepastian hukum biasanya dapat diwujudkan dalam praktik kebiasaan-kebiasaan atau kebiasaan yang sudah diterima sebagai hukum dan peraturan perundang-undangan. Terkait dengan adanya kepastian hukum, terutama mengenai sanksi maka akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri. Gustav Radbruch menjelaskan, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut.

- 1) Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan.
- 2) Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
- 3) Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan.
- 4) Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Terkait dengan permasalahan perusahaan yang tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana ketentuan yang mengatur bahwa pada saat akan berakhirnya masa berlakunya Peraturan Perusahaan (PP) dilanjutkan dengan perubahan ke Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hanya saja pelaku usaha tidak menggunakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai pedoman dalam pembuatan Perjanjian Kerja, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Mencermati hal tersebut penulis berkeyakinan dengan tidak adanya perubahan dari Peraturan Perusahaan (PP) ke Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi serikat buruh/serikat pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai perundang-undangan dalam hal melakukan perundingan dengan pengusaha untuk menghasilkan perjanjian kerja bersama yang mengatur kondisi kerja, upah, jam kerja, dan manfaat lainnya. Serta melindungi hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, serta dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dengan demikian, dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu memukan adanya sesuatu temuan yang baru, dan hal ini merupakan keterbaruan dari hasil temuan penelitian yaitu Kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) membutuhkan peran Serikat Pekerja, dan mewakili pekerja/buruh untuk bernegosiasi dalam pembentukan perubahan status dari Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga hal tersebut bisa mencerminkan kepentingan dan kebutuhan kolektif bagi para pekerja/buruh dan peengusaha.

KESIMPULAN

1. Kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana perannya sebagai mitra perusahaan dan sekaligus mewakili dari pekerja/buruh memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa proses pembentukan perubahan Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mencerminkan kepentingan dan kebutuhan kolektif bagi para pekerja/buruh yang mereka wakili, sehingga seiring dengan hal tersebut proses ini telah menunjukkan demokratisasi hubungan industrial antara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh bisa diintegrasikan dan diseimbangkan melalui proses negosiasi dan kesepakatan kolektif diantara mereka.
2. Akibat hukum bagi pekerja/buruh, perusahaan serta serikat yang tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam upaya mewujudkan kepastian hukum, dinyatakan bahwa dengan tidak mengubah Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat menyebabkan pekerja/buruh, perusahaan serta serikat pekerja menghadapi konsekuensi hukum. Khususnya konsekuensi hukum bagi pekerja/buruh adalah kurangnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh, dan konsekuensi hukum bagi perusahaan adalah menghadapi risiko sengketa hukum dengan serikat pekerja atau pekerja/buruh, selanjutnya konsekuensi bagi serikat pekerja/serikat buruh, akan kehilangan legitimasi dimata anggotanya dan memengaruhi dukungan dan kepercayaan anggota terhadap serikat pekerja/serikat buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir Muhammad. Hukum Perdata Indonesia .PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Abdul Khakim. Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peaturan dan Pelaksanaan). PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015
- _____Aspek Hukum Organisasi Buruh. USU Press, Medan, 2022.
- _____Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017.
- Ahmadi Miru, Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, RajaGrafindo Persada. Jakarta, 2007
- Asri Wijayanti, Hak Membentuk Serikat Buruh-Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Philipina, dan Australia, Cet. I. PT Revka Petra Media, Surabaya, 2012
- H. Margono, Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim, Sinar Grafika, Jakarta, 2023
- Munir Fuady, Metode Riset Hukum, PT RajaGrapindoPersada, Depok, 2018
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012
- Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Sinar Grafika, Jakarta,2011
- Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta, 2002.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan

Ketenagakerjaan

Sumber Lain

- Loker Pintar, “Cara Membuat Peraturan Perusahaan Dengan Mudah”, <<https://lokerpintar.id/2022/08/31/cara-membuat-peraturan-perusahaan>>. Diunduh tanggal 7 Februari 2024, pukul 15:25 WIB
- Hukum Online.com, “Aturan Tentang Peraturan Perusahaan”, <[https:// res.hukumonline.com/2023/12/5/insights/aturan-tentang-peraturan-perusahaan](https://res.hukumonline.com/2023/12/5/insights/aturan-tentang-peraturan-perusahaan)>. Diunduh tanggal 3 Maret 2024, pukul 08:27 WIB.
- Rizaldi Nazaruddin. “Kedudukan, Konsep dan Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Peraturan Perundang-undangan” ,<[file:///C:/ Users/ IT%20Administrator/Downloads/9974-25807-1-SM%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/IT%20Administrator/Downloads/9974-25807-1-SM%20(3).pdf)>, Di unduh tanggal 5 Mei 2024,pukul 14:54 WIB.
- Saiful Anam & Partners, “Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dalam Penelitian Hukum”, <[https://www.google.com/ search?q= pendekatan+perundang-undangan&rlz](https://www.google.com/search?q=pendekatan+perundang-undangan&rlz)>. Diunduh tanggal 5 Mei 2024, pukul 21:00 WIB.
- Repository BKG, “Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)” , <<https://www.google.com/search?q=pendekatan+konseptual+%28conceptual+approach%29>>. Diunduh tanggal 5 Mei 2024, pukul 21:20 WIB.
- Hukum Online.com, “Idealnya, Setiap Perusahaan Punya Perjanjian Kerja Bersama”, <<https://www.hukumonline.com/berita/a/idealnya--setiap-perusahaan-punya-perjanjian-kerja-bersama-lt5acd58388748f/>> ,Diunduh tanggal 23 Juni 2024, pukul 08:23 WIB.
- Try Wahyudi, “Sering Langgar PKB Dengan Buruh, Disnaker Jatim Didesak Beri Sanksi PT Indofood Tbk”, <[https ://dprd. Jatimprov .go.id/ berita /10815 /sering-langgar-pkb-dengan-buruh-disnaker-jatim-didesak-beri-sanksi-pt-indofood-tbk](https://dprd.jatimprov.go.id/berita/10815/sering-langgar-pkb-dengan-buruh-disnaker-jatim-didesak-beri-sanksi-pt-indofood-tbk)>, Diunduh tanggal 28 Juni 2024, pukul 19:05 WIB.
- Kendi Setiawan, “96 Persen Perusahaan yang Miliki PKB, Pkerjanya Bahagia”, <<https://nu.or.id/nasional/96-persen-perusahaan-yang-miliki-pkb-pekerjanya-bahagia-Jx8q9>>, Diunduh tanggal 28 Juni 2024, pukul 19:25 WIB.
- CFI Team, “Perusahaan multinasional (MNC)” .[https://corporate financeinstitute .com/resources/management/multinational-corporation/](https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/multinational-corporation/) ,Diunduh tanggal 28 Juni 2024, pukul 19:42 WIB.
- Hasil wawancara penulis dengan Bapak Nur selaku Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, pada tanggal 10 Juli 2024 Pukul 14.00 WIB di kantor Dinas Tenaga Kerja.