

**PERMASALAHAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN BERKAITAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum
reytmanaruan@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.29313/shjih.v18i2.6830>

Abstrak

Pelaksanaan perjanjian kerja bersama dalam praktik ketenagakerjaan seringkali menimbulkan permasalahan hukum antara para pihak dan cenderung merugikan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan perjanjian kerja bersama dalam hukum positif dan kekuatan mengikat perjanjian kerja bersama yang mengatur pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian Kerja Bersama yang klausulnya merujuk Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diuji dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh putusan MK No. 012/PUU-I/2003. Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur mengenai PHK karena kesalahan berat, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan berlaku sah sehingga isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengikat bagi pekerja/buruh, SP/SB dan pengusaha.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Kekuatan Mengikat.

Abstract

The implementation of collective labor agreements in labor practices often creates legal problems between the parties and tends to harm workers. This study aims to determine the arrangement of collective labor agreements in positive law and the strength of the collective labor agreement that regulates termination of employment. The research method used in this research is a normative juridical approach using secondary data. The results showed that the Collective Labor Agreement whose clause refers to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower has been tested and is declared not to have binding legal force by the Constitutional Court decision No. 012 / PUU-I / 2003. The Collective Bargaining Agreement which regulates layoffs due to serious mistakes, does not conflict with statutory regulations and is valid so that the contents of the Collective Labor Agreement are binding for workers / laborers, unions and entrepreneurs.

Keywords: Collective Labor Agreement, Binding Strength.

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka terwujudnya tujuan negara seperti termuat dalam Alinea 4 Pembukaan UUD 1945 yakni kesejahteraan masyarakat, dapat dilakukan melalui sektor ketenagakerjaan. Karena itu sebagai pengaturan operasional apa yang terdapat dalam Alinea 4 tersebut dibentuklah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut, dijelaskan bahwa tujuan nasional sektor ketenagakerjaan adalah:¹

- a. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
- b. Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan
- c. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Salah satu implemementasi untuk mencapai tujuan nasional sektor ketenagakerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor

¹ Abdurrahman, *Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Ilmu Perundang-undangan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1995. Hlm 14

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka diatur mengenai Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana tercantum dalam Pasal 116 sampai dengan Pasal 135 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur mengenai tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maupun isi atau substansinya, baik berupa syarat formal maupun materil.² Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja bersama sama dengan pengusaha. Untuk mengatur hak dan kewajiban serta tata tertib perusahaan sebagai sarana perlindungan pekerja untuk mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*) dan merupakan aspek hukum yang bersifat otonom. Pada prinsipnya Perjanjian Kerja Bersama ini mengatur beberapa hal yang belum diatur secara konkret dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti: uang hadir, uang makan, tunjangan berkala atau bonus tahunan, tata tertib perusahaan, dan sebagainya. Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, stabilitas kerja, disiplin kerja, dan pengupahan yang layak dalam menyongsong investasi global yang kompetitif. Nilai strategis Perjanjian Kerja Bersama terletak pada aspek *sosial control* dan *social engineering* dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.³

Dalam praktik ternyata perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, tidak selamanya sesuai dengan kesepakatan antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Dalam hal, tidak adanya kesepakatan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama, menurut Pasal 117 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penyelesaiannya dilakukan melalui

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, edisi revisi), Hlm 54-55

³ Abdul Rachman, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999. Hlm 73

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud di sini adalah berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Salah satu hal yang dapat menimbulkan perselisihan adalah dengan adanya ketentuan dalam Pasal 124 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa

- (1) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :
 - a. Hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja /buruh;
 - c. Jangka waktu dan tanggal mulai diberlakukannya Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja tersebut.
- (2) Menyebutkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Adanya ketentuan tersebut maka permasalahannya adalah peraturan perundang-undangan manakah yang dimaksud oleh Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa ketentuan dalam rumusan Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya merupakan rumusan yang relatif susah untuk dimengerti terutama oleh masyarakat umum karena berpotensi multi tafsir sehingga dibutuhkan uraian atau penjelasan yang cukup panjang lebar untuk menjelaskannya bahkan dapat menyebabkan perselisihan berkaitan dengan perbedaan penafsiran terhadap muatan dalam ketentuan tersebut. Oleh karena itu dalam tulisan ini akan dibahas mengenai perselisihan berkaitan dengan permasalahan tersebut serta upaya mengatasinya. Permasalahan yang akan dikaji adalah bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Bersama yang klausulnya merujuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diuji dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh putusan MK dihubungkan dengan Pasal 124

ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif karena menganalisis peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Jenis data menggunakan data sekunder yang dianalisis secara kualitatif karena tidak menggunakan rumus dan angka-angka.

C. PEMBAHASAN

I. Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menentukan bahwa perselisihan mengenai Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu dari perselisihan kepentingan di samping perselisihan lain yaitu perselisihan mengenai syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan, perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁴

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat terdapat dua hal penting untuk menentukan perselisihan Perjanjian Kerja Bersama. Pertama, bahwa perselisihan Perjanjian Kerja Bersama hanya menyangkut syarat-syarat kerja, dan Kedua, perselisihan terjadi pada saat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan perubahan Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian perselisihan Perjanjian Kerja Bersama

⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2003, Hlm 184

terjadi karena para pihak tidak sepakat mengenai syarat-syarat kerja pada saat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan atau pada saat perubahan Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan Perjanjian Kerja Bersama yang timbul pada saat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama terjadi pada saat perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang pertama kali atau Perjanjian Kerja Bersama, sedangkan perselisihan Perjanjian Kerja Bersama yang timbul pada saat perubahan Perjanjian Kerja Bersama terjadi karena tidak sepakat mengenai perubahan syarat-syarat kerja. Perubahan syarat-syarat kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama bisa terjadi pada saat dilakukan perundingan perubahan Perjanjian Kerja Bersama dan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, sedangkan dalam perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama tidak ada perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perselisihan Perjanjian Kerja Bersama terjadi karena tidak sepakat tentang perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perundingan yang tidak mencapai kesepakatan itu terjadi pada pada saat:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang baru,
2. Perubahan Perjanjian Kerja Bersama, dan
3. Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan pengertian dari perselisihan kepentingan ini, pembuat undang-undang telah membatasi dan mempersempit ruang lingkup perselisihan terkait Perjanjian Kerja Bersama yang dapat diajukan pihak yang berkepentingan, karena hanya terkait dengan syarat-syarat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama saja yang dapat diperselisihkan, sementara masih banyak perselisihan yang terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama yang membutuhkan penyelesaian. Pembuat undang-undang mengatur demikian bertujuan untuk mendorong penyelesaian perselisihan diselesaikan secara musyawarah mufakat dan mencegah dan mengurangi agar tidak semua perselisihan Perjanjian Kerja Bersama yang akan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebagaimana telah dikemukakan, bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu perjanjian yang harus memenuhi persyaratan agar Perjanjian Kerja Bersama tersebut sah yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif. Misalnya,

terkait dengan syarat subyektif dalam Perjanjian Kerja Bersama, bahwa serikat pekerja/serikat buruh harus memenuhi keanggotaan dengan jumlah tertentu, apabila syarat tersebut tidak dipenuhi, maka dapat diajukan pembatalan Perjanjian Kerja Bersama. Demikian juga dengan hal-hal yang terkait dengan persyaratan obyektif Perjanjian Kerja Bersama, misalnya apakah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Jika berpatokan pada pengertian perselisihan kepentingan terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka permasalahan yang dikemukakan ini tidak dapat diselesaikan berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan, karena tidak termasuk dalam perselisihan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan.

Dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan tidak berpatokan pada macam perselisihan sesuai pengertian perselisihan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan. Dalam pengamatan Peneliti terdapat beberapa perselisihan kepentingan yang terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial antara lain: perselisihan Perjanjian Kerja Bersama terkait kedudukan (*legal standing*) serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan maupun pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, perselisihan terkait dengan kualitas Perjanjian Kerja Bersama, perselisihan terkait dengan perubahan Perjanjian Kerja Bersama yang diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang bukan pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama, perselisihan terkait penolakan Perjanjian Kerja Bersama diberlakukan untuk semua pekerja/buruh di perusahaan. Semua pihak baik pengusaha, pekerja atau buruh, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan, yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai

⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987. Hlm 48

kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan.⁶

Kekeliruan pandangan ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan. Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri, yaitu sikap yang terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan pekerja dan masyarakat. Kemungkinan kedua dapat terjadi sebagai akibat prasangka dari pekerja yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian pekerja terlalu sedikit.

Seperti disebutkan di atas dalam ketentuan Pasal 124 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat : (a) Hak dan kewajiban pengusaha; (b) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja /buruh; (c) Jangka waktu dan tanggal mulai diberlakukannya Perjanjian Kerja Bersama; dan (d) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja tersebut. Ayat (2) menyebutkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada ayat (3) disebutkan bahwa dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.⁷

Permasalahannya adalah peraturan perundang-undangan manakah yang dimaksud oleh Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut penulis, yang dimaksud dengan “peraturan

⁶ Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, Hlm 61

⁷ Refly, *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Pekerja dengan Pengusaha*, Jurnal Lex Privatum, Vol II No 3 Agustus 2014, Hlm 171

perundang-undangan yang berlaku” adalah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU No. 12 Tahun 2011) yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Tetapi definisi atau pengertian tersebut, belum menjelaskan frasa “peraturan yang berlaku” Menurut penulis, yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan yang berlaku” adalah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan bidang ketenagakerjaan yang manakah yang dimaksud?, untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu dijelaskan terlebih dahulu bahwa dalam Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 yang mengatur mengenai hirarki peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Ketentuan selanjutnya Pasal 7 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 menyebutkan bahwa peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

II. Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur mengenai yang Mengatur Hubungan Kerja

Ketentuan dalam Pasal 8 UU No. 12 Tahun 2011 menyebutkan bahwa jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat

(1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat. Selanjutnya dalam Pasal 8 ayat (2) menyebutkan bahwa peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Ketentuan Pasal 7 ayat (1) apabila dikaitkan dengan Pasal 8 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, seakan-akan kedudukan Peraturan Menteri, dan organ negara lainnya secara hierarkis berada dibawah Peraturan Daerah. Akan tetapi, apabila dicermati secara seksama ketentuan Pasal 7 ayat (1) tersebut, dibuat oleh organ negara yang kedudukannya tidak lebih rendah dari Peraturan Daerah dan bergantung apakah misalnya Peraturan Menteri tersebut, diperintahkan oleh Undang-Undang, maka Peraturan Menteri, misalnya dapat dikatakan setingkat dengan Peraturan Pemerintah karena sama-sama diperintahkan oleh Undang-Undang (*regulation*) sebaliknya, apabila diperintahkan oleh Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri berada dibawah Peraturan Pemerintah (*delegated regulation*). Dengan demikian, menurut Peter Mahmud Marzuki bukan lembaga yang menerbitkan peraturan perundangan itu yang menentukan kedudukannya, melainkan peraturan perundang-undangan yang mana yang memerintahkan, yang menentukan kedudukan peraturan perundang-undangan dalam hierarki peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.⁸

Merujuk pada pengertian (definisi) mengenai peraturan perundang-undangan (Pasal 1 angka 2 UU No.12 Tahun 2011) dan hirarki peraturan perundang

⁸ J.J.H. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum (Pengertian-Pengertian Dasar dalam Teori Hukum)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996. Hlm 59

(Pasal 7 jo Pasal 8 UU No.12 Tahun 2011), maka yang dimaksud peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya adalah mulai dari UUD 1945 sampai dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan ketenagakerjaan yang dapat dijadikan indikator atau parameter dari kualitas dan kuantitas isi Perjanjian Kerja Bersama.⁹

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketentuan dalam rumusan Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya merupakan rumusan yang relatif sulit dimengerti terutama oleh masyarakat umum karena berpotensi multi tafsir sehingga dibutuhkan uraian atau penjelasan yang cukup panjang lebar untuk menjelaskannya.¹⁰

Ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya yang secara langsung atau tidak langsung mengamankan pengaturannya dalam Perjanjian Kerja Bersama. Pertama, mengamankan pengaturannya dalam Perjanjian Kerja Bersama meliputi:

1. Pasal 79 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai cuti tahunan. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

⁹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 14

¹⁰ Arief Sidarta,, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bhratara Karya Aksara, Jakarta, 1982

2. Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan untuk tidak bekerja karena haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Pasal 93 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan, pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan Pasal 93 ayat (2), mengatur mengenai kewajiban pengusaha membayar upah pekerja yang tidak bekerja karena:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

4. Pasal 153 ayat (1) huruf f. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Pasal 153 ayat (1) huruf g. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
6. Pasal 154 huruf c dan huruf d Jo. Pasal 151 Ayat (3) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tanpa memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan atau karena pekerja/buruh meninggal dunia.
7. Pasal 161 ayat (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Masing-masing surat peringatan berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
8. Pasal 162 ayat (2) Jo. Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

9. Pasal 167 ayat (4). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai perhitungan Pasal 167 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Ketentuan tersebut diatas dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
10. Pasal 168 ayat (3) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja. Atas pemutusan hubungan kerja tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Kedua, UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang secara langsung atau tidak langsung mengamankan pengaturannya dalam Perjanjian Kerja Bersama:

1. Pasal 15 menyebutkan : Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu didalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan. Penjelasan Pasal 15 menyebutkan : Jabatan tertentu yang dimaksudkan dalam pasal ini, misalnya manajer sumber daya manusia, manajer keuangan atau manajer personalia sebagaimana disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama.
2. Pasal 29 menyebutkan : ayat (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. ayat (2), dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai: (a) jenis kegiatan yang diberikan kesempatan; (b) tata cara pemberian kesempatan; dan (c) pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

Ketiga, peraturan lainnya yang secara langsung atau tidak langsung mengamanatkan pengaturannya dalam Perjanjian Kerja Bersama, meliputi:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu. Pasal 3 menyebutkan : Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan; dan
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 15/MEN/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu. Pasal 3 menyebutkan: Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan di atas, mengandung makna bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak lagi semata-mata mengatur tetapi memaksa yang ditandai dengan frasa “wajib” sebagaimana tercantum dalam berbagai ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama;
2. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh; dan
3. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan

Perlu dicermati bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan beberapa kali oleh MK berdasarkan *judisial review* yang diajukan berbagai kalangan. Dengan demikian substansi Pasal 124 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dimaknai bahwa kedudukan Perjanjian Kerja Bersama berada di bawah peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan sehingga isi Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Adapun yang dimaksud peraturan perundang-undangan tersebut, selain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: PP, Perpres, Permen dan Perda di bidang ketenagakerjaan terutama terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan perundang-undangan yang dimaksud dalam Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan penjelasan Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹¹

¹¹ Abdul kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, Hlm 224

D. PENUTUP

1. Perjanjian Kerja Bersama yang klausulnya merujuk Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diuji dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh putusan MK dihubungkan dengan Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena hasil Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 memuat substansi yang menyatakan bahwa pasal-pasal tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Adanya Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 jelas menimbulkan kekosongan hukum. Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 memuat substansi bahwa pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan konstitusional bersyarat (*unconstitutional conditional*) sehingga pembentuk Undang-undang melakukan *legislative review*. Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 tersebut menyebabkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berlaku dengan syarat. Untuk mengisi kekosongan hukum akibat Putusan No. 012/PUU-I/2003 tersebut, maka SP/SB dengan pengusaha menyepakati dan mengatur substansi pasal-pasal yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat terutama berkaitan dengan PHK
2. Putusan PHIPN yang menyatakan bahwa substansi Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur mengenai PHK karena kesalahan berat, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan berlaku sah sehingga isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut mengikat bagi pekerja/buruh, SP/SB dan pengusaha. Putusan PHIPN tersebut dalam pertimbangannya semata-mata hanya merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dan tanpa mempertimbangkan ketentuan Penjelasan Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yaitu dilihat dari kualitas dan kuantitas dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut dan apabila kualitas dan kuantitas Perjanjian Kerja Bersama lebih rendah dari peraturan perundang-undangan maka isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah peraturan

perundang-undangan. Putusan PHIPN yang lain, menyatakan Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur PHK karena kesalahan berat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sehingga isi Perjanjian Kerja Bersama menjadi batal demi hukum. Dalam Putusan PHIPN yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan adalah Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 itu sendiri. Dengan adanya dua macam putusan PHIPN mengenai substansi PHK karena kesalahan berat, telah menimbulkan ketidakpastian hukum pengaturan Perjanjian Kerja Bersama yang klausulnya merujuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diuji dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh putusan MK dihubungkan dengan Pasal 124 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdul kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.

Abdurrahman, *Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Ilmu Perundang-undangan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1995.

Abdul Rachman, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.

Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007,

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987.

J.J.H. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum (Pengertian-Pengertian Dasar dalam Teori Hukum)*, PT. Citra Adity Bakti, Bandung, 1996.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1995

Roscoe Pound, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bhratara Karya Aksara, Jakarta, 1982.

Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata