



Kedudukan Hukum Otonom Perusahaan pada Model Hubungan Industrial Kontraktualis: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja

Kadek Agus Sudiarawan¹, Putu Ade Harriestha Martana², Made Cinthya Puspita Shara³, Nyoman Satyayudha Dananjaya⁴, Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri⁵

¹Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

²Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: ade_martana@unud.ac.id

³Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: md_cinthyapuspita@unud.ac.id

⁴Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: satyayudhad@gmail.com

⁵Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: indahpradnyani799@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 23 Agustus 2023

Diterima: 29 September 2024

Terbit: 30 September 2024

Keywords:

Company Autonomous Law;
Industrial Relations Model;
Contractualist; Job Creation Law.

Kata kunci:

Hukum Otonom Perusahaan;
Model Hubungan Industrial;
Kontraktualis; UU Cipta Kerja.

Corresponding Author:

Kadek Agus Sudiarawan,
E-mail :

agus_sudiarawan@unud.ac.id

Abstract

The aims of this study are to determine the characteristics and influence of the shift in the model of corporatist industrial relations (Employment Law) towards contractualist industrial relations (Job Creation Law) affecting the positioning of the parties in an employment relationship and to analyze how the autonomous legal position of the company. The method applied in this study is combined legal research method between normative and empirical. The application of this method is an approach to strengthen the data in the writing, in addition to examining legal norms, field research is also conducted. The result of this study finds that the enactment of the Job Creation Law has shifted the corporatist industrial relations model, towards a contractualist industrial relations model that is based on the agreement between the parties and restricts the role of the state in industrial relations. In the contractualist industrial relations model, the parties are given an open space to determine the work arrangement. Under these conditions, the preparation of autonomous laws, namely Work Agreements, Company Regulations, and/or Collective Labor Agreements (CLAs) is crucial in preventing disputes in industrial relations.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik dan pengaruh pergeseran model hubungan industrial korporatis (UU Ketenagakerjaan) kearah hubungan industrial kontraktualis (UU Cipta Kerja) terhadap penempatan kedudukan para pihak dalam suatu hubungan kerja dan untuk menganalisis bagaimana kedudukan hukum otonom perusahaan perusahaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama) pada model hubungan industrial kontraktualis perspektif UU Cipta Kerja. Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum gabungan antara normatif dan empiris. Penggunaan metode tersebut sebagai upaya dalam memperkuat

DOI:

10.24843/JMHU.2024.v13.i0
3.p02.

data pada penulisan, disamping mengkaji atas norma hukum juga melakukan penelitian lapangan. Hasil dalam penulisan ini menunjukkan pemahaman bahwa berlakunya UU Cipta Kerja, telah menggeser model hubungan industrial korporatis, ke arah model hubungan industrial kontraktualis yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak dan merestriksi peran negara dalam bingkai hubungan industrial. Pada model hubungan industrial kontraktualis para pihak diberikan ruang terbuka untuk menentukan kesepakatan kerja. Dalam kondisi seperti ini, penyusunan hukum otonom yaitu Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memegang peranan penting dalam pencegahan terjadinya perselisihan dalam suatu hubungan industrial.

I. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada klster ketenagakerjaan telah menggeser model hubungan industrial korporatis yang memberi ruang terhadap peran negara untuk masuk dalam hubungan industrial, ke arah model hubungan industrial kontraktualis yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak dan merestriksi peran negara dalam bingkai hubungan industrial telah menggeser dan mengubah berbagai aturan pada berbagai sektor.¹ UU Cipta Kerja menganut konsep omnibus law yang terdiri dari beberapa klster dengan menawarkan berbagai pembenahan persoalan akibat peraturan yang terlalu banyak dan saling tumpang tindih satu dengan lainnya.² Namun, dalam Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang dibacakan pada 25 November 2021, UU ini dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Hingga pada akhirnya dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yang telah ditetapkan menjadi undang-undang yakni dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Sebelumnya hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah mengacu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang merupakan hukum materiil ketenagakerjaan. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan, hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial sebagaimana dianut Undang-Undang Ketenagakerjaan mengarah pada model hubungan industrial korporatis dimana pada model hubungan industrial ini pemerintah memegang peranan penting untuk masuk (melakukan) intervensi guna mewujudkan suatu hubungan industrial yang harmonis.

Salah satu hal yang paling mendasar dalam konsep hubungan industrial ini adalah kemitra- sejawaran antara pekerja dan pengusaha, yang mana keduanya memiliki kepentingan yang sama atau sejawar yakni sama-sama ingin meningkatkan taraf hidup

¹Muhammad Insa Ansari, "Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020): 71.

² Antoni Putra, 2020, "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.17 No.1, h. 2.

dan mengembangkan perusahaan. Dalam rangka melaksanakan hubungan industrial berbasis nilai-nilai inilah kemudian peran negara penting untuk menentukan model hubungan industrial yang selanjutnya diterjemahkan dalam hukum positif di bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, model hubungan industrial yang telah diterapkan di Indonesia mengalami pergeseran yang cukup signifikan. Model hubungan industrial mengalami pergeseran dari model korporatis yang memberi ruang terhadap peran negara untuk masuk dalam hubungan industrial, menjadi digeser ke arah kontraktualis yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak dan merestriksi peran negara dalam bingkai hubungan industrial. Perubahan ini tentu sangat berpengaruh terhadap kedudukan buruh atau pekerja dalam bingkai hubungan industrial yang mana dapat berdampak pada peluang eksploitasi terhadap pekerja yang semakin rentan. Hal ini mengingatkan kedudukan para pihak (pengusaha dengan pekerja) yang sub ordinat dalam suatu hubungan kerja. Muatan UU Cipta kerja khususnya terkait regulasi jaminan hak-hak bagi buruh dianggap belum mampu memberi keadilan dan jaminan kesejahteraan bagi buruh karena hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan.³

Salah satu peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ini menjadikan permasalahan ketenagakerjaan semakin kompleks dimana peraturan pemerintah tersebut semakin menguatkan asumsi adanya pergeseran model hubungan industrial di Indonesia dari korporatis ke arah kontraktualis. Dalam hal ini peran negara semakin dikurangi.⁴ Pada model hubungan industrial kontraktualis para pihak diberikan ruang terbuka untuk menentukan kesepakatan kerja. Dalam kondisi ini, penyusunan hukum otonom pada perusahaan baik berupa Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memegang peranan penting dalam suatu hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Pada model hubungan industrial kontraktualis, kesepakatan menjadi dasar untuk menentukan aturan main dalam sebuah hubungan kerja.⁵ Penyusunan hukum otonom diperusahaan akan terkait erat dengan upaya pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang potensial terjadi di perusahaan.

Kondisi ini menjadikan isu ini menarik untuk dikaji secara mendalam, yakni terkait dengan Kedudukan Hukum Otonom Perusahaan pada Model Hubungan Industrial Kontraktualis: Perspektif UU Cipta Kerja. Penelitian ini secara khusus akan diarahkan untuk dapat membedah secara lebih detail terkait karakteristik dari model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja, membedah pengaruh pergeseran model hubungan industrial korporatis ke arah kontraktualis terhadap kedudukan para pihak, dan menganalisis kedudukan hukum otonom perusahaan pada model hubungan industrial kontraktualis. Berdasarkan penelusuran dilakukan, belum ditemukan penelitian-penelitian yang sebelumnya mengangkat isu sejenis. Atas dasar tersebut maka penelitian hukum ini layak untuk dikaji secara mendalam dan memiliki

³ M. Sjaiful, 2021, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Media Iuris*, Vol. 4 No. 1, h.39.

⁴ Ari Hernawan, 2022, "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 44 No. 01, h. 65.

⁵ *Ibid.* h. 78.

kebaruan berdasarkan isu dan permasalahan yang diangkat. Adapun sebagai bentuk pembeda dan merupakan upaya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, penulis membandingkan dengan penelitian⁶ sebelumnya⁷ yang berjudul "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" oleh M. Sjaiful⁸ yang membahas terkait persepsi hukum masyarakat Indonesia terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam undang-undang cipta kerja. Adapun yang mana dalam penulisan ini akan mengembangkan penelitian-penelitian tersebut.

Penulisan dalam artikel ini akan menunjukkan terkait karakteristik dari model hubungan industrial kontraktus dalam perspektif UU Cipta Kerja. Meninjau apakah terdapat pergeseran model hubungan industrial korporatis (UU Ketenagakerjaan) kearah hubungan industrial kontraktualis (UU Cipta Kerja) berpengaruh terhadap penempatan kedudukan para pihak dalam suatu hubungan kerja. Meninjau lebih lanjut terkait bagaimana kedudukan hukum otonom perusahaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama) pada model hubungan industrial kontraktualis perspektif UU Cipta Kerja.

2. Metode Penelitian

Penulisan hukum ini menggunakan metode penelitian hukum gabungan antara normatif dan empiris. Penggunaan metode tersebut sebagai upaya dalam memperkuat data pada penulisan, disamping mengkaji atas norma hukum juga melakukan penelitian lapangan.⁹ Jenis penelitian kepustakaan sebagai bentuk memperoleh data sekunder, dan penelitian lapangan sebagai upaya dalam memperoleh data primer berupa fakta terkait perilaku dari subyek hukum yang berhubungan dengan isu yang diangkat pada penulisan ini. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan bahan hukum jenis penelitian kepustakaan melalui metode dokumentasi dengan mengumpulkan, mempelajari dan menganalisis berbagai bahan yang berkaitan dengan objek penelitian. Penelitian lapangan dilaksanakan dalam upaya memperkuat bahan analisis penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan mempertimbangkan indikator-indikator yang dijadikan dasar penentuan lokasi penelitian.¹⁰ Melalui perolehan data tersebut untuk kemudian dilakukan analisis data kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif analitis.

⁶ Merujuk pada penelitian sebelumnya oleh Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial," *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* 3, no. 2 (2016): 407-27. dengan arah pembahasan sistem hubungan industrial pancasila, dan demokrasi ekonomi Pancasila.

⁷ Merujuk pada penelitian sebelumnya oleh S Charda, "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1 (2015): 1-21. dengan arah pembahasan berkaitan dengan arah pembentukan undang-undang ketenagakerjaan dan karakteristiknya.

⁸ Muh Sjaiful, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Media Juris* 4, no. 1 (2021): 37.

⁹ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet. Ke-1, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 52.

¹⁰ Hasil Penelitian Unggulan Program Studi, Kadek Agus Sudiarawan dkk, LPPM Universitas Udayana Tahun 2023.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Karakteristik dari Model Hubungan Industrial Kontraktualis dalam Perspektif UU Cipta Kerja

Hubungan industrial dapat dikatakan sebagai suatu tatanan yang menunjukkan keterhubungan atau interaksi di antara para pelaku produksi, yang mana satu sama lain saling ketergantungan dan saling mempengaruhi, untuk mencapai tujuan bisnis organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat baik barang maupun jasa. Hubungan industrial menunjukkan pola hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta semua unsur terkait dengan organisasi perusahaan. Secara ringkas hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu hubungan antara manajemen dan pekerja atau *management employed relationship*. Jika merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 16 disebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial yang baik dapat dilakukan melalui instrumen:

1. Wadah Organisasi Para Pihak;
Wadah Organisasi Para Pihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan terdiri dari:
 - a. Serikat Pekerja;
Merupakan wujud hak dasar dari suatu kebebasan berserikat dalam rangka melindungi kepentingan pekerja. Serikat pekerja ini adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. Serikat pekerja ini bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Tujuan dari serikat pekerja ini adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.
 - b. Organisasi Perusahaan;
Setiap pengusaha membentuk organisasi pengusaha seperti ketentuan pada Pasal 105 UU Ketenagakerjaan. Organisasi pekerja sebagai perkumpulan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Adapun organisasi pengusaha yang dikenal di Indonesia yakni Kamar Dagang Indonesia (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
 - c. Lembaga Kerjasama Bipartit;
Lembaga kerjasama bipartit adalah forum komunikasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.

- d. Lembaga Kerjasama Tripartit
Lembaga kerjasama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah.
2. Peraturan Perusahaan (PP);
Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
4. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).
Instrumen utama dari penyelesaian perselisihan adalah musyawarah untuk mufakat. Namun apabila kata mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dapat menyelesaikan perselisihannya melalui prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang tersendiri sesuai dengan ketentuan pada Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penentuan model hubungan industrial pada suatu negara akan sangat berpengaruh pada dapat atau tidaknya negara terlibat untuk ikut mengatur hubungan kerja yang melibatkan pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini, model hubungan industrial ditentukan berdasarkan tipe hukum ketenagakerjaan yang digunakan dalam negara tersebut. Adapun beberapa prinsip dalam hubungan industrial menurut Payaman J. Simanjuntak antara lain:¹¹

1. Kepentingan bersama antara pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah;
2. Kemitraan yang menguntungkan, yakni pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan saling membutuhkan;
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas;
4. Kekeluargaan;
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja;
6. Peningkatan produktivitas; dan
7. Peningkatan kesejahteraan bersama.

Sistem ekonomi memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap penentuan kebijakan di bidang hukum ketenagakerjaan, sehingga melahirkan beberapa jenis tipe hukum ketenagakerjaan. Tamara Lothian yang merupakan seorang ahli hukum dan keuangan dari Amerika Serikat membedakan hukum ketenagakerjaan menjadi 2 tipe,

¹¹ *Ibid.* h. 11.

yakni tipe kontraktualis dan tipe korporatis.¹² Tipe hukum ketenagakerjaan kontraktualis yakni tipe hubungan kerja yang lebih didasarkan pada kekuatan tawar menawar (*bargaining position*) tenaga kerja terhadap pengusaha, pemerintah bukan sebagai pihak yang aktif membuat regulasi ketenagakerjaan, melainkan hanya bertindak memfasilitasi organisasi tenaga kerja dengan menjamin hak berorganisasi.¹³ Sedangkan hukum ketenagakerjaan tipe korporatis adalah tipe hubungan kerja yang pelaksanaannya dilakukan melalui praktik kebijakan legislasi dalam bentuk pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai usaha pemerintah untuk melakukan pembinaan hukum nasional. Yang mana pada tipe ini pemerintah secara aktif mengatur sebagian besar aspek hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan.¹⁴

Gambaran yang lebih mendalam mengenai perbedaan antara hukum ketenagakerjaan dengan tipe kontraktualis dan hukum ketenagakerjaan dengan tipe korporatis dapat dilihat dari beberapa ciri dari masing-masing tipe hukum ketenagakerjaan tersebut. Adapun beberapa ciri dari hukum ketenagakerjaan tipe kontraktualis yang ideal menurut Tamara Lothian antara lain yaitu:¹⁵

1. Pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja bersifat sukarela; artinya pekerja dapat dengan bebas membentuk serikat pekerja dan bebas untuk bergabung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja tersebut. Dalam hal ini pemerintah menjamin hak pekerja untuk berserikat dan mengakui secara hukum kedudukan serikat pekerja tetapi tidak berpartisipasi dalam pembentukannya.
2. Serikat pekerja yang plural; artinya serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan dasar dan alasan yang beraneka ragam, sehingga bisa dibentuk beberapa serikat pekerja dengan berbagai latar belakang.
3. Hubungan kerja berdasarkan kehendak para pihak; dalam hal ini sebagian besar hal-hal yang terkait dengan hubungan kerja seperti upah dan kondisi kerja diserahkan pada hasil perundingan antara para pihak (pekerja dan pengusaha).
4. Kebebasan untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan secara bersama-sama oleh pekerja dan pengusaha; konflik yang terjadi di antara pekerja dan pengusaha dipandang sebagai pokok dari proses negosiasi. Pekerja diizinkan bergabung untuk bersama-sama menuntut hak-hak mereka termasuk dengan jalan pemogokan dan aksi industrial lain.
5. Karakteristik privat dari proses negosiasi hubungan industrial; keseluruhan tatanan hubungan industrial didasarkan pada model perjanjian kontraktual. Pihak pemerintah tidak terlibat dalam negosiasi dan pembentukan kesepakatan dari perjanjian terkait hubungan industrial.
6. Pemisahan tegas antara struktur serikat buruh dan sistem penyelenggaraan kesejahteraan umum oleh pemerintah; serikat buruh tidak berpartisipasi dalam

¹² Nur Alfiyani, 2020, "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja." *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol. 14, No. 2, h. 125.

¹³ Ujang Charda, 2012, "Reorientasi Reformasi Model Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah." *Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 14, No. 1, h. 9.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Tamara Lothian, 1985, "The Political Consequences of Labor Law Regimes: the Contractualist and Corporatist Models Compared." *Journal Cardozo L. Rev* 7, 1001, h. 1006-1008.

perencanaan penyelenggaraan kesejahteraan umum ataupun pendistribusian.

Tamara Lothian, juga menjabarkan mengenai ciri-ciri dari hukum ketenagakerjaan tipe korporatis yang ideal yakni sebagai berikut:¹⁶

1. Keanggotaan serikat pekerja bersifat wajib; artinya semua pekerja wajib menjadi anggota serikat pekerja, dan pemerintah mengadakan pemilihan pengurus serikat pekerja. Serikat pekerja juga dibiayai oleh pemerintah, walaupun biayanya dapat berasal dari pemotongan gaji pekerja itu sendiri yang kemudian disalurkan kembali oleh pemerintah.
2. Serikat pekerja bersifat unitarian; artinya seluruh serikat pekerja disusun dalam struktur piramida yang koheren, yang berpuncak pada konfederasi nasional sebagai representasi berbagai segmen pekerja.
3. Pembatasan pengambilan kesempatan mengenai upah dan kondisi kerja; dalam hal ini negosiasi diperbolehkan tetapi tetap dalam kerangka yang melibatkan peran pemerintah yang terus menerus dan dalam setiap aspek hubungan industrial. Setiap aspek hubungan industrial berupa kondisi kerja, persyaratan tentang keamanan kerja, dan bahkan diferensiasi upah diatur undang-undang.
4. Pengaturan yang ketat mengenai pemogokan; pemogokan dipandang sebagai konflik skala kecil yang berpotensi untuk meluas dan membahayakan. Terlebih dengan keanggotaan serikat pekerja yang bersifat wajib dan serikat pekerja yang bersifat unitarian justru akan semakin menambah risiko dari pemogokan.
5. Kerangka prosedural penyelesaian perselisihan industrial dengan penekanan pada intervensi pemerintah dan kepentingan publik yang dituangkan dalam undang-undang; penekanan ini tercermin dalam sistem peradilan hubungan industrial dan mediasi peradilan, ratifikasi dan revisi perjanjian kerja serta dalam fasilitas dimana peradilan hubungan industrial dan administrasi perburuhan (contohnya Kementerian Tenaga Kerja) yang bertindak sebagai agen untuk memasukkan kebijakan pemerintah ke dalam perjanjian kerja.
6. Serikat pekerja digunakan sebagai sarana pendistribusian berbagai jenis tunjangan kesejahteraan; termasuk pendistribusian beragam jenis tunjangan kesejahteraan yang dibiayai oleh publik seperti kesehatan, perumahan, dan pendidikan dapat dilakukan oleh serikat pekerja.

Beberapa ciri dari hukum ketenagakerjaan tipe kontraktualis dan tipe korporatis yang dikemukakan oleh Tamara Lothian di atas merupakan ciri-ciri yang ideal dari masing-masing tipe, sehingga dalam penerapannya tentu terdapat beberapa perbedaan. Pada beberapa daerah di negara-negara Eropa Barat, kedua tipe hukum ketenagakerjaan ini dikombinasikan dalam proporsi yang berbeda-beda.¹⁷ Perbandingan lainnya mengenai dua tipe hukum ketenagakerjaan dan termasuk juga tipe hubungan industrial ini contohnya adalah bahwa tipe korporatis atau model legislatif di Brazil yang mana undang-undang merupakan instrumen yang digunakan dalam penetapan hak pekerja, dan di lain pihak pada model negosiasi (tipe kontraktualis) yang dianut negara-negara

¹⁶ *Ibid.* h. 1008-1010.

¹⁷ *Ibid.* h. 1002.

dengan tradisi kontraktualis, di mana hak ditentukan oleh kesepakatan bersama antara buruh dan pengusaha.¹⁸

Kedua tipe atau model hubungan industrial tersebut dapat dibedakan berdasarkan jenis norma yang menyusun Undang-Undang Ketenagakerjaan di suatu negara. Salah satu cara paling sederhana untuk mengklasifikasikan model hubungan industrial di suatu negara adalah dengan melihat intervensi pemerintah dalam suatu hubungan industrial. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa suatu negara menganut model hubungan industrial korporatis ketika campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial di negara tersebut tergolong banyak dan intens. Sebaliknya, apabila campur tangan pemerintah sedikit dalam hubungan industrial sehingga para pihak (pekerja dan pengusaha) semakin leluasa untuk menyepakati bersama bagaimana aturan dalam pelaksanaan hubungan industrial melalui pembentukan hukum otonom yang berlaku bagi mereka, maka dapat dikatakan negara tersebut lebih condong ke model hubungan industrial kontraktualis.¹⁹

Merujuk pada UU Ketenagakerjaan Indonesia, kedudukan pemerintah dalam hubungan industrial adalah berdiri sebagai salah satu pihak yang dapat melakukan intervensi berupa pengaturan kebijakan dalam rangka membangun dan menjaga hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja berjalan harmonis. Ciri-ciri perwujudan hubungan industrial yang harmonis yang ingin dicapai oleh tipe hukum ketenagakerjaan (hubungan industrial) korporatis yaitu:²⁰

1. Para pihak tidak memiliki kebebasan, melainkan tunduk pada ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat represif yang ditetapkan pemerintah;
2. Konsensus atau kerjasama diharuskan dengan melarang terjadinya konflik (pemogokan); dan
3. Diwajibkan menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan (mogok ataupun *lock out*).

Berdasarkan karakteristik dari pengaturan hubungan industrial pada UU Ketenagakerjaan Indonesia, model hubungan industrial Indonesia mengarah pada model hubungan industrial korporatis. Dimana pemerintah mengambil peran yang kental dalam suatu hubungan industrial. Kewenangan pemerintah cukup mendominasi untuk mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak baik pihak pekerja maupun pengusaha dalam suatu hubungan industrial. Intervensi dari pemerintah ini tampak jelas dengan pengaturan-pengaturan regulasi maupun kebijakan terkait upah minimum yang selalu menjadi isu sensitif di Indonesia pada setiap tahunnya, pengaturan mengenai batas waktu hubungan kerja, pengaturan terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, hingga pengaturan-pengaturan terkait alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dan besaran kompensasi yang diatur secara rigid dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana lainnya.

¹⁸ Eduardo Noronha, dalam da Silva, F. T, 2010, *The Brazilian and Italian Labor Courts: Comparative Notes. International Review of Social History*, Vol. 55, No. 3, h. 404-405.

¹⁹ G. Prikasetya, 2018, "*The Implementation of Social Justice in The Industrial Relation Model of Indonesia (A Law Perspective Analysis Based on Industrial Relation Regulations and Practice in Indonesia)*". h. 3.

²⁰ Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*, Softmedia, Jakarta, h. 10.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dianalisis bahwa karakteristik utama dari model hubungan industrial korporatis yakni adanya intervensi pemerintah dalam penentuan aturan dan/atau kebijakan dalam suatu hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Masuknya pemerintah dalam hal ini bertujuan untuk mencoba menyeimbangkan dominasi dan eksploitasi yang potensial dilakukan oleh pihak yang berkedudukan lebih kuat (pengusaha) terhadap pihak yang kedudukannya lebih lemah (pekerja).

Sementara karakteristik dari model hubungan kerja kontraktualis dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja antara lain meliputi:

1. Pengurangan peran negara dalam suatu hubungan industrial, dalam hal ini kedua belah pihak yakni pekerja dan pengusaha terlibat langsung dalam suatu hubungan industrial;
2. Hubungan industrial lebih mengacu pada kesepakatan atau perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja
3. Merupakan bentuk upaya negara dalam menciptakan hubungan kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan pasar guna mendukung investasi;
4. Pemerintah hanya bertindak tidak lebih sebagai fasilitator serikat atau organisasi pekerja untuk menjamin hak berserikat, yakni tidak dalam bentuk intervensi berupa pengaturan atau kebijakan; dan
5. Apabila terjadi perselisihan lebih menekankan pada penggunaan media perundingan yang melibatkan pekerja dan pengusaha.

3.2 Pengaruh Pergeseran Model Hubungan Industrial Korporatis (UU Ketenagakerjaan) Kearah Hubungan Industrial Kontraktualis (UU Cipta Kerja) Terhadap Penempatan Kedudukan Para Pihak dalam Suatu Hubungan Kerja

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penentuan model hubungan industrial pada suatu negara akan sangat berpengaruh pada dapat atau tidaknya negara terlibat untuk ikut mengatur hubungan kerja yang melibatkan pekerja dengan pengusaha. Pada awalnya, negara Indonesia menganut model hubungan industrial korporatis sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Model hubungan industrial korporatis ini terjadi ketika suatu hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial diatur melalui jalan legislatif dalam bentuk peraturan perundang-undangan.²¹ Proses pembentukan hukum ketenagakerjaan dalam hal ini melibatkan peran negara yang cukup dominan, sehingga diharapkan negara dapat tanggap dan menjadi fasilitator kedua kepentingan kelompok yakni antara pekerja dan pengusaha.²² Dalam hal ini kedudukan pemerintah dalam hubungan industrial adalah berdiri sebagai salah satu pihak yang dapat melakukan intervensi berupa pengaturan kebijakan dalam rangka membangun dan menjaga hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja berjalan harmonis.

²¹ Mashari, 2012, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial." *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Vol. 41, No. 2, h. 550.

²² *Ibid.*

Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, secara tidak langsung telah mengubah model hubungan industrial yang berlaku di Indonesia. Model hubungan industrial Indonesia yang pada awalnya cenderung kearah tipe korporatis karena dominasi peran negara yang cukup besar. Kemudian bergeser kearah model hubungan industrial kontraktualis yang seolah mengurangi peran negara dalam berbagai aspek dan lebih mendasarkan pada kesepakatan para pihak dalam suatu hubungan kerja dalam bentuk perjanjian.

Tipe hubungan industrial kontraktualis yakni tipe hubungan kerja yang lebih didasarkan pada kekuatan tawar menawar (*bargaining position*) tenaga kerja terhadap pengusaha, pemerintah bukan sebagai pihak yang aktif membuat regulasi ketenagakerjaan, melainkan hanya bertindak memfasilitasi organisasi tenaga kerja dengan menjamin hak berorganisasi.²³

Berdasarkan uraian pembahasan sebelumnya, sangat terlihat bahwasannya terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara tipe hubungan industrial korporatis dan tipe hubungan industrial kontraktualis. Masing-masing tipe hubungan industrial ini tentu memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Secara garis besar, dapat dilihat arah pergeseran model hubungan industrial di Indonesia yang pada awalnya menganut tipe hubungan industrial korporatis sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian bergeser ke tipe hubungan industrial kontraktualis seiring dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yakni sebagai berikut:

1. Pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja awalnya bersifat sukarela namun saat ini bersifat wajib.
2. Serikat pekerja awalnya plural, namun saat ini bersifat unitarian.
3. Hubungan kerja pada awalnya berdasarkan kehendak para pihak, namun saat ini terdapat pembatasan pengambilan kesempatan mengenai upah dan kondisi kerja.
4. Pada awalnya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan bebas dilakukan oleh para pihak (pekerja dan pengusaha) secara bersama-sama, namun saat ini kerangka prosedural penyelesaian perselisihan industrial dengan penekanan pada intervensi pemerintah dan kepentingan publik yang dituangkan dalam undang-undang.
5. Pada awalnya terdapat pemisahan yang tegas antara struktur serikat pekerja dan sistem penyelenggaraan kesejahteraan umum oleh pemerintah, sedangkan saat ini serikat pekerja digunakan sebagai sarana pendistribusian berbagai jenis tunjangan kesejahteraan.

Mendasarkan pada uraian di atas, dapat dianalisis bahwa terdapat beberapa kelemahan dari penetapan model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja meliputi:

- a. Kedudukan pekerja dan pengusaha semakin tidak seimbang;

Ketidakseimbangan ini disebabkan oleh berkurangnya intervensi dari negara dalam suatu hubungan industrial, intervensi negara yang sebelumnya bertujuan untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha kemudian bergeser

²³ Ujang Charda, *Op.Cit.* h. 9.

dengan hubungan industrial yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha.

- b. Hubungan kerja lebih mendasarkan pada kepentingan pengusaha;

Hubungan industrial yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak tentu perlu didukung dengan penempatan kedudukan para pihak dengan berimbang. Kondisi ekonomi, kondisi psikologis, dan sosiologis dari pihak buruh yang secara nyata dalam posisi yang jauh lebih lemah tentu akan membuat kedudukan pengusaha semakin mendominasi sehingga kepentingan pengusaha menjadi objek utama dalam suatu perjanjian kerja.

- c. Potensi eksploitasi terhadap pekerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja;

Kondisi seperti ini potensial akan terjadi saat negara tidak mengambil intervensi berupa pengaturan dan kebijakan dalam suatu hubungan industrial yang berusaha menjaga para pihak ada dalam koridor pengaturan yang ditentukan oleh negara. Eksploitasi terhadap pekerja dengan pengurangan hak-hak pekerja sangat potensial terjadi akibat ketidakseimbangan kedudukan pekerja dengan pengusaha tanpa intervensi dari negara.

- d. Terciptanya hubungan kerja yang fleksibel dan rentan akan pengakhiran secara sepihak;

Penggunaan model kontraktualis yang mendasarkan pada kesepakatan para pihak membuka peluang yang luas bagi pengusaha dalam mengatur hubungan kerja yang ingin diberlakukan pada perusahaannya. Penghilangan batas waktu dan beberapa persyaratan hubungan kerja dan penambahan pengaturan terkait PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membuka peluang perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan dasar yang ditentukan dalam aturan terkait dengan mendasarkan pada model perubahan pemberian kompensasi pada Undang-Undang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mana hal ini cenderung lebih menguntungkan pihak perusahaan.

- e. Kesulitan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pada model hubungan industrial yang lebih menekankan pada kesepakatan para pihak dalam bentuk perjanjian, tentu akan menyulitkan pula apabila antara pekerja dan pengusaha kemudian mengalami perselisihan. Tuntutan untuk menyelesaikan melalui jalur perundingan yang melibatkan para pihak pada model hubungan industrial kontraktualis ini sulit terjadi mengingat perbedaan kedudukan para pihak yang akan berpengaruh secara materiil dalam pemenuhan hak-hak pekerja, maupun secara formil ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha.

- f. Perlindungan hukum terdapat pekerja semakin melemah;

Pergeseran model hubungan industrial, yang merestriksi kehadiran pemerintah dalam suatu hubungan kerja akan berpengaruh erat terhadap aspek perlindungan hukum terhadap pekerja yang potensial akan semakin melemah. Hal ini terkait erat dengan kedudukan pekerja yang secara psikologis, ekonomis dan sosial berada pada posisi yang cenderung lebih lemah dari pengusaha/Perusahaan.

3.3 Kedudukan Hukum Otonom Perusahaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama) pada Model Hubungan Industrial Kontraktualis Perspektif UU Cipta Kerja

Menurut Iman Soepomo, dalam bidang hukum ketenagakerjaan terdapat peraturan-peraturan formil dan materiil, ada yang dibuat oleh pemerintah yang sifatnya disebut heteronom dan terdapat pula aturan yang dibuat oleh para pihak yakni pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial yang sifatnya disebut otonom.²⁴ Apabila dihubungkan dengan sumber hukum ketenagakerjaan, maka negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law System*, sumber hukum ketenagakerjaan yang utama pada umumnya adalah kaedah otonom atau hukum otonom seperti Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law System*, pada umumnya menggunakan kaedah heteronom yaitu peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan sumber hukum ketenagakerjaan yang dominan.²⁵ Galtung menyatakan bahwa otonomi atau disebut sebagai kekuasaan atas diri sendiri adalah kemampuan untuk menentukan tujuan-tujuan bagi dirinya dan mengejar tujuannya itu. Otonomi ini merupakan kekuasaan tandingan dari kekuasaan tandingan dari kekuasaan atas orang lain.²⁶

Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law System*, sehingga sumber hukum ketenagakerjaan yang utama di Indonesia adalah kaedah otonom atau hukum otonom. Adapun beberapa peraturan yang menjadi sumber hukum otonom perusahaan yakni Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Berikut penjelasan dari masing-masing sumber hukum otonom perusahaan:

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*. Menurut Pasal 1601 KUHPerdara, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Kemudian dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijabarkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya.

Perjanjian kerja memuat mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.²⁷ Merujuk pada Pasal 52 UU

²⁴ Nuryansyah Irawan, 2022, “Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 1, h. 58.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Ari Hernawan, 2011, “Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial.” *Jurnal Mimbar Hukum*, h. 96.

²⁷ Sedjun Manulang, 2003, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, edisi revisi, h. 95.

Ketenagakerjaan, adapun beberapa hal yang menjadi syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a) Kesepakatan kedua belah pihak, yakni kesepakatan antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha dan pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.
 - b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, yaitu para pihak (pekerja dan pengusaha) cakap dalam membuat perjanjian disesuaikan dengan ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, yang mana pekerjaan disini adalah objek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.
 - d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Syarat-syarat di atas bersifat kumulatif, yakni harus terpenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat subjektif yakni menyangkut subjek atau pelaku dari suatu perjanjian. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut mengenai objek perjanjian.²⁸ Terdapat beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya waktu tertentu, dan adanya unsur upah.²⁹

Terdapat beberapa fungsi dan manfaat dari perjanjian kerja ini yaitu:

- 1) Menyebutkan secara rinci hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan;
- 2) Membentuk ekspektasi dan menjadi pedoman kedua belah pihak dalam menjalankan kerjasama;
- 3) Menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti eksploitasi karyawan atau jumlah besaran gaji yang tidak sesuai; dan
- 4) Memfasilitasi cara pemecahan masalah di kemudian hari sesuai hukum yang berlaku.

2. Peraturan Perusahaan

²⁸ *Ibid.* h 38.

²⁹ *Ibid.* h. 38-39.

Peraturan perusahaan ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat ketentuan tentang syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan ini dibuat dengan tujuan untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan.³⁰ Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, disesuaikan dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 20 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 108 sampai dengan Pasal 115 UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Adapun beberapa ketentuan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan ini yaitu:³¹

- a. Sekurang-kurangnya satu perusahaan terdiri dari 10 pekerja;
- b. Berlaku untuk semua pekerja di perusahaan induk dan di cabang (jika memiliki);
- c. Merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha;
- d. Disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan masukan pekerja;
- e. Ketentuan tidak boleh bertentangan atau lebih rendah dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku; dan
- f. Masa berlaku peraturan perusahaan adalah 2 tahun dan bisa diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

Merujuk pada ketentuan Pasal 111 Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- 3) Syarat kerja;
- 4) Tata tertib perusahaan; dan
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan ini mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau

³⁰ Asyhadie Zaeni, 2008, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 19.

³¹ Anonym, "Mengenal Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)." URL: <https://samahitawirota.com/mengenal-peraturan-perusahaan-pp-dan-perjanjian-kerja-bersama-pkb/#:~:text=Peraturan%20Perusahaan%20adalah%20peraturan%20yang,kerja%20dan%20tata%20tertib%20perusahaan.>, diakses pada 21 Juli 2023.

Pejabat yang ditunjuk. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan ini paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Namun, apabila suatu perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama, maka kewajiban pembuatan peraturan perusahaan ini tidak berlaku lagi.

Adapun tujuan dan manfaat dari pembuatan peraturan perusahaan yakni sebagai berikut:³²

- 1) Dengan adanya peraturan perusahaan, dapat diketahui hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha itu sendiri;
- 2) Dengan adanya peraturan perusahaan, dapat mendorong terbentuknya kesepakatan kerja bersama;
- 3) Dengan adanya peraturan perusahaan, maka dapat menjamin adanya kepastian hukum antara pengusaha dan pekerja; dan
- 4) Dengan adanya peraturan perusahaan, dapat menjamin kinerja dari pekerja dalam perusahaan.

Selain beberapa tujuan dan manfaat di atas, peraturan perusahaan juga membantu dalam membangun tata kelola perusahaan yang baik, menetapkan standar perilaku yang diharapkan dari seluruh anggota perusahaan, membantu dalam mengelola risiko yang terkait dengan operasi bisnis, membantu menjaga keseimbangan antara pihak-pihak yang berbeda, dan juga peraturan perusahaan yang baik dapat memfasilitasi pertumbuhan dan skalabilitas perusahaan. Peraturan perusahaan adalah alat yang penting dalam mengatur perilaku dan operasi perusahaan.

3. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, dan dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *Collective Arbeids Overeenkomst (CAO)*, telah dikenal dalam khazanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian kerja dari hasil perundingan antara serikat pekerja dan beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang berkepentingan di bidang ketenagakerjaan atau Departemen Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat persyaratan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.³³ Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

³² Arina Idzna Mardlillah, dkk, 2015, *Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama/Perburuhan*, Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, h. 3.

³³ Arina Idzna Mardlillah, dkk, *Op.Cit.* h. 5.

Merujuk pada beberapa pengertian perjanjian kerja bersama di atas, dapat dianalisis beberapa unsur yang termuat dalam rumusan pengertian tersebut, yaitu:³⁴

- 1) Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian, oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada Perjanjian Kerja Bersama;
- 2) Subjek hukum Perjanjian Kerja Bersama terdiri atas serikat pekerja/buruh dan pengusaha, dan kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat pekerja/buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha. Hal yang ingin ditekankan adalah bahwa pekerja/buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;
- 3) Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal ini, yang ingin ditekankan adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, berwujud perjanjian, bagi pengusaha dan pekerja/buruh dengan demikian maka akan tercipta kepastian hukum.

Perjanjian kerja bersama pada dunia ketenagakerjaan Indonesia juga telah diatur dan ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 103 poin 6. Perjanjian kerja bersama berlaku pada hari ditandatanganinya perjanjian kerja bersama, kecuali ada ketentuan lain di dalam perjanjian kerja bersama menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 132 UU ini, yang mana dinyatakan bahwa:

- 1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- 2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai suatu perjanjian, perjanjian kerja bersama di dalam klausula-klausula yang dituangkan harus merupakan perwujudan perundingan dua pihak, yakni serikat pekerja/buruh dan pengusaha.³⁵ Berdasarkan ketentuan pada Pasal 118 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, formalitas perjanjian kerja bersama yaitu:

- 1) Dibuat dalam bentuk tertulis;
- 2) Ditulis dengan huruf latin; dan
- 3) Menggunakan bahasa Indonesia.

Hal-hal yang setidaknya dimuat dalam perjanjian kerja bersama berdasarkan ketentuan pada Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni:

³⁴ Ardison Asri, 2016, "Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 1, h. 114.

³⁵ *Ibid.* h. 119.

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut:³⁶

- 1) Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;
- 2) Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan;
- 3) Menetapkan secara bersama syarat-syarat kerja keadaan industrial yang harmonis dan/atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Adapun manfaat dari perjanjian kerja bersama ini adalah:³⁷

- 1) Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing;
- 2) Mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
- 3) Membantu ketenangan kerja pekerja serta mendorong semangat dan kegiatan bekerja yang lebih tekun dan rajin; dan
- 4) Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (labour cost) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan penjelasan mengenai sumber hukum otonom di atas, dapat disimpulkan bahwa hukum otonom harus disusun dengan mengakomodir hak dan kewajiban pekerja secara seimbang. Mengacu pada tujuan dan manfaat dari masing-masing hukum otonom di atas, maka dapatlah dilihat bahwa kedudukan hukum otonom perusahaan sangat penting khususnya dalam konteks pemberlakuan model hubungan industrial kontraktualis yang menekankan pada kesepakatan para pihak. Oleh sebab itu hukum otonom perusahaan harus disusun berdasarkan itikad baik para pihak dan menekankan pada kesepakatan bersama. Hal ini karena hukum otonom dapat menjadi sarana atau media dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial. Apabila kelak terjadi perselisihan hubungan industrial, hukum otonom perusahaan akan menjadi dasar atau pedoman penyelesaian yang efektif bagi para pihak, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan.

4. Kesimpulan

Pergeseran model hubungan industrial korporatis dalam UU Ketenagakerjaan kearah model hubungan industrial kontraktualis dalam UU Cipta Kerja telah menghadirkan

³⁶ Abdul Rachman Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 56.

³⁷ *Ibid.* h. 107.

beberapa perubahan karakteristik hubungan industrial yang berlaku pada hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha di Indonesia. Adapun beberapa karakteristik dari model hubungan kerja kontraktualis dalam perspektif UU Cipta kerja ialah meliputi: pengurangan peran negara dalam suatu hubungan industrial, hubungan Industrial lebih mengacu pada kesepakatan antar pihak, merupakan upaya negara dalam menciptakan hubungan kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan pasar guna mendukung investasi, pemerintah bertindak lebih sebagai fasilitator organisasi/serikat pekerja dalam berserikat, dan apabila terjadi perselisihan lebih menekankan pada penggunaan media perundingan yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Adapun beberapa pengaruh yang muncul dari pergeseran model hubungan industrial korporatis ke kontraktualis adalah diantaranya meliputi : kedudukan pekerja dan pengusaha semakin tidak seimbang, hubungan kerja lebih mendasarkan pada kepentingan pengusaha, potensi eksploitasi terhadap pekerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, terciptanya hubungan kerja yang fleksibel dan rentan akan pengakhiran secara sepihak, kesulitan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta perlindungan hukum terdapat pekerja semakin melemah; Terakhir, dalam kaitannya dengan hukum otonom perusahaan, maka hukum otonom diperusahaan harus disusun dengan mengakomodir hak dan kewajiban pekerja secara seimbang. Hukum otonom Perusahaan memegang peranan kecil dalam pelaksanaan model hubungan industrial kontraktualis. Apabila kelak terjadi perselisihan hubungan industrial, hukum otonom perusahaan dapat ditempatkan sebagai dasar atau pedoman penyelesaian yang efektif baik bagi pekerja maupun bagi Perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2016 "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial," Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, *Journal of Law* 3, no. 2
- Alfiyani, Nur. 2020. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja." *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol. 14, No. 2.
- Aloysius Uwiyono. 2008, "Indonesian Labor Reform Since 1998," *Indonesian Journal of International Law*, Vol. 5, No. 4, <https://doi.org/10.17304/ijil.vol5.4.182>.
- Anonym. "Mengenal Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)." URL: <https://samahitawiroutama.com/mengenal-peraturan-perusahaan-pp-dan-perjanjian-kerja-bersama-pkb/#:~:text=Peraturan%20Perusahaan%20adalah%20peraturan%20yang,kerja%20dan%20tata%20tertib%20perusahaan.>, diakses pada 21 Juli 2023.
- Asri, Ardison. 2016. "Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 1.
- Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. Softmedia, Jakarta.

- Ashofa, Burhan. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Prenada Media, Jakarta.
- Boediono, Herlin. 2010. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*. Citra Aditya, Bandung.
- Budiono, Abdul Rachman. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Charda, Ujang. 2012. "Reorientasi Reformasi Model Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah." *Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 14, No. 1.
- Gunawan. "Tujuan Dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja." URL: <https://tribratanews.bengkulu.polri.go.id/tujuan-dibentuknya-undang-undang-cipta-kerja/>, diakses pada 15 Juli 2023.
- <https://www.uui.ac.id/meluweskan-hukum-ketenagakerjaan-di-era-disrupsi/>, diakses pada 23 Desember 2022.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesi*. Cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Hernawan, Ari. 2011. "Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial." *Jurnal Mimbar Hukum*.
- Hernawan, Ari. 2022. "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 44 No. 01.
- Irawan, Nuryansyah. 2022. "Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 1.
- Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, Richardus. 2004. *Proses Bisnis Outsourcing*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Kartawijaya, Adjat Daradjat. 2018. *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Lothian, Tamara. 1985. "The Political Consequences of Labor Law Regimes: the Contractualist and Corporatist Models Compared." *Journal Cardozo L. Rev* 7, 100.
- Manulang, Sedjun. 2003. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta, edisi revisi.
- Mardlillah, Arina Idzna, dkk. 2015. *Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama/Perburuhan*. Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. Ke-1, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Mashari. 2012. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial." *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Vol. 41, No. 2.
- Mawardi, Didiek R. 2015. "Fungsi Hukum dalam Kehidupan Masyarakat". *Jurnal Masalah- Masalah Hukum*, Vol. 44, No. 3.
- Muhammad Insa Ansari, "Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020)
- Muchsin. 2003. "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia". *Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret*.
- Noronha, Eduardo dalam da Silva, F. T. 2010. *The Brazilian and Italian Labor Courts: Comparative Notes. International Review of Social History*, Vol. 55, No. 3.
- Prikasetya, G. 2018. "The Implementation of Social Justice In The Industrial Relation Model Of Indonesia (A Law Perspective Analysis Based On Industrial Relation Regulations And Practice In Indonesia)".
- Putra, Antoni. 2020. "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi". *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.17 No.1.
- Rahadi, Dedi Rianto, Ety Susilowati, dan Miftah Farid. 2021. *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*. CV. Lentera Ilmu Madani, Tasikmalaya.
- Rahardjo, Satjipto. 2003. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Kompas, Jakarta. Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Roihanah, Rif'ah. 2015. "Penegakan Hukum di Indonesia: Sebuah Harapan dan Kenyataan".
- S Charda, 2015 "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu. 2017. "Peranan Asas Keseimbangan dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara - Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol. 8 No. 1.
- Sinaga, Niru Anita. 2017. "Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 2.
- Sjaiful, M. 2021. "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Jurnal Media Iuris*, Vol. 4 No. 1.
- S. Salim H. 2010. *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni, Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.