

KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA/BURUH DALAM MELAKUKAN PERUNDINGAN PEMBENTUKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA*

Oleh:

Anak Agung Istri Widya Prabarani**
I Gusti Ngurah Wairocana***

Program Kekhususan Hukum Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Adanya Pasal 120 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat menghambat serikat pekerja/buruh dalam perwakilan perundingan kerja dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Eksistensi serikat pekerja/buruh setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi telah lebih mengefektifkan fungsi serikat pekerja dalam perwakilannya untuk melakukan perundingan membentuk Perjanjian Kerja Bersama. Tujuan ditulisnya jurnal ini adalah untuk lebih memahami eksistensi serikat pekerja/buruh dalam melakukan perundingan membentuk perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009. Metode penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Metode penelitian hukum normatif mempergunakan sumber bahan hukum berupa bahan hukum primer yaitu bahan hukum mengikat seperti UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahan hukum sekunder berupa literatur serta hasil karya ilmiah yang menunjang penelitian ini, dan bahan hukum tersier berupa ensiklopedia, kamus, dan sebagainya. Hasil kajian dari penelitian ini bahwa dikabulkannya tuntutan pemohon untuk membentuk Perjanjian Kerja Bersama yang menentukan jumlah keanggotaan nya kurang

* Penulisan karya ilmiah ini merupakan ringkasan diluar skripsi

** Penulis pertama dalam penulisan karya ilmiah ini ditulis oleh Anak Agung Istri Widya Prabarani (1503005025) widyaprabarani97@yahoo.com

*** Penulis kedua dalam penulisan karya ilmiah ini ditulis oleh Prof. Dr. I Gusti Ngurah Wairocana, SH.,MH.

dari 50% dapat lebih menjamin hak dan kepentingan seluruh pekerja.

Kata Kunci: Serikat Pekerja/Buruh, Perwakilan, Pengusaha, Perjanjian Kerja Bersama

ABSTRACT

The existence of Article 120 paragraph (1) and (2) of the Act Labor unions have hindered the workers/laborers in labor negotiations with the employers' representatives that the number of members is over than 50% (fifty percent) of the total number of workers/laborers in the company. The existence of the union after issuance of decision of the Constitutional Court has made the effectiveness of the workers union function in its representative to conduct negotiations to form a collective labor agreement. The purpose of this journal is written to a better understanding of the position as well as the existence of unions/workers in labor negotiations with employers after the issuance of the Constitutional Court Decision Number 115/PUU-VII/2009. The research method used is normative juridical with approach of legislation and conceptual approaches. Using normative legal source legal materials in the form of primary legal materials in the form of binding legal materials such as the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945, secondary law material in the form of literature and scientific works that support this research, and tertiary legal materials such as encyclopedias, dictionaries, and so on. The result of this study is that the granting of applicant's petition to form a collective labor agreement that determines the membership of less than 50% more better guarantee the rights and interests of all workers.

Keywords: Union/Labor, Representative, Employers, Collective Labor Agreement

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda istilah buruh telah populer di dunia perburuhan dan ketenagakerjaan sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Pada masa Orde Baru,¹ istilah pekerja telah disandingkan khususnya pada serikat pekerja untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah karena penggunaan istilah buruh telah dirasa kurang pantas mengingat banyaknya intervensi oleh kepentingan pemerintah. Selanjutnya istilah pekerja pada RUU Ketenagakerjaan diselaraskan dengan istilah serikat pekerja sejak adanya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Setiap orang yang mendapat imbalan atau upah dalam bentuk apapun setelah bekerja atau melakukan sesuatu merupakan pengertian dari pekerja/buruh yang tercantum dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Makna yang tersirat didalamnya lebih luas karena mencakup semua orang yang melakukan sesuatu atau bekerja kepada pihak lain baik persekutuan, badan hukum atau perorangan sekalipun dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun yang identik dengan uang namun bisa juga berupa barang.² Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaan. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat didalam suatu serikat pekerja/buruh.³ Tujuan dibentuknya serikat pekerja/buruh adalah untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha melalui keterwakilan buruh dalam serikat pekerja yang diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada pengusaha. Mengenai eksistensi buruh dalam hubungan ketenagakerjaan diwadahi oleh

¹ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed.revisi, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 43.

² *Ibid.*, hal. 45.

³ Pradjoto, 1983, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, hal. 13.

serikat pekerja/buruh sebagai perwakilannya, diatur dalam Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut dan jika tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Kenyataannya jumlah perwakilan yang tercantum pada Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) tersebut justru menghambat pekerja dalam melakukan perundingan kerja. Hal ini berarti menghambat para pekerja untuk menyampaikan aspirasinya dan memperjuangkan hak serta kepentingannya di perusahaan.

Adanya Serikat Pekerja/Buruh yang lebih dari satu dalam suatu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis pekerja. Namun pada umumnya pekerja masih belum mempunyai kematangan demokratis. Demokrasi sendiri sering disalahartikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan pengrusakan. Dan kegiatan itulah yang dilakukan para pekerja saat aspirasi mereka tidak dapat tersampaikan dengan baik kepada pengusaha karena jumlah perwakilan pekerja dalam melakukan perundingan kerja dengan perusahaan tidak sesuai dengan isi Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pada tahun 2009, Mahkamah Konstitusi menguji Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan serta mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 atas permohonan pekerja mengenai hambatan yang mereka rasakan terhadap jumlah perwakilan yang tercantum pada

pasal tersebut.⁴ Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mengabulkan dan menetapkan jumlah perwakilan anggota dari seluruh gabungan serikat pekerja/buruh yang semula 50% pada Pasal 120 UU Ketenagakerjaan menjadi minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada dalam perusahaan atau maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/buruh dalam melakukan perundingan kerja dengan pengusaha. Hal ini memiliki dampak terhadap eksistensi serikat pekerja dalam melakukan perundingan. Hasil dari perundingan tersebut adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *Collective Labour Agreement*. PKB disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Jadi para pihak atau subyek yang membuat PKB adalah pihak buruh/pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja/Buruh dengan pengusaha.⁵ Berdasarkan hal tersebut maka penulis menyusun jurnal ilmiah ini dengan judul “KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA/BURUH DALAM MELAKUKAN PERUNDINGAN PEMBENTUKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, adapun rumusan masalah yang patut diangkat oleh penulis antara lain :

⁴ Zulkarnain Ibrahim, 2016, “Eksistensi Serikat.Pekerja/Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja, Vol. 23 No.2”, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, hal. 7.

⁵ Lalu Husni, *Op.cit.*, hal.47.

1. Bagaimanakah kedudukan serikat pekerja/buruh dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama?
2. Bagaimanakah kedudukan serikat pekerja/buruh sebelum dan setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009?

1.3. Tujuan

Tujuan ditulisnya jurnal ilmiah ini dimaksudkan untuk memahami kedudukan serikat pekerja/ buruh dalam melakukan perundingan pembentukan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

2.1.1. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penulisan ini adalah penelitian normatif. Metode penelitian normatif mengkaji tentang suatu kajian norma yang digunakan setiap orang. Penelitian hukum normatif mengkonsep pada yang tercantum didalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum sebagai kaidah atau norma sebagai pedoman manusia dalam berperilaku yang seharusnya.⁶

2.1.2. Jenis pendekatan

Penulisan jurnal ilmiah ini menggunakan *The Statute Approach* atau yang biasa disebut jenis pendekatan perundang-

⁶ Soenarjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet.III, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, hal.52.

undangan serta *Analitical and Conseptual Approach* atau dalam bahasa Indonesia disebut pendekatan analisis konsep hukum.⁷

2.1.3. Bahan hukum

Dalam jurnal ini menggunakan beberapa bahan hukum, antara lain :

1. Bahan hukum primer, sebagai bahan hukum mengikat seperti UUD Negara Republik Indonesia dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder, yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer seperti hasil karya ilmiah, hasil penelitian hukum, serta literatur yang menunjang dalam penulisan ini.
3. Bahan hukum tersier, merupakan bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terkait bahan hukum primer dan sekunder, seperti ensiklopedia, kamus, dan sebagainya.⁸

2.1.4. Teknik pengumpulan bahan hukum

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif, dengan teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan yang berkaitan pada apa yang diangkat dalam penelitian ini dengan mengkaji dan menafsirkan peraturan perundang-undangan. Kemudian mengutip bagian-bagian penting pada literatur terkait lalu menyusunnya secara sistematis sebagai landasan untuk menjawab pembahasan dalam penelitian ini.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal.93.

⁸ *Loc.cit*

2.1.5. Teknik pengolahan bahan hukum

Sumber penelitian hukum normatif digunakan bahan kepustakaan dalam analisisnya. Dengan urutan tahapan antara lain, mencari dasar-dasar hukum, merumuskan pengertian hukum, membentuk standar-standar hukum, perumusan kaidah-kaidah hukum.⁹

2.2 Hasil Analisis

2.2.1. Perjanjian kerja bersama dan cara pembuatannya

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

PKB disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan demikian para pihak atau subyek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha. Hak buruh untuk membentuk serikat pekerja diperkuat juga dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan

⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.174.

menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sesuai kesepakatan kedua pihak dan/atau sesuai aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan dari serikat pekerja/buruh.¹⁰ Berdasarkan Pasal 4 ayat (2) huruf a UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, para pekerja diwakili dalam Serikat Pekerja/Buruh sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

Tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan. Perjanjian kerja bersama yang dibentuk paling sedikit harus memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama yang dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. PKB yang ditandatangani oleh pihak yang membuat selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Intervensi pemerintah dalam mengesahkan PKB yang dibuat serikat pekerja dan pengusaha sebagai wujud sifat publik dari hukum

¹⁰ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.89.

perburuhan yang dimaksudkan agar hak-hak normatif buruh/pekerja dalam hubungan kerja dapat dipenuhi.

2.2.2. Kedudukan serikat pekerja/buruh sebelum dan setelah dikeluarkannya putusan mahkamah konstitusi nomor 115/PUU-VII/2009

Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat 1). Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (Pasal 120 ayat 2).

Kedudukan serikat pekerja/buruh dalam mewakili para pekerja untuk melakukan perundingan tampak terhambat dengan adanya ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Jumlah yang ditentukan pada bunyi pasal tersebut memberikan dampak dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama. Dengan kata lain, aspirasi dari anggotanya tidak dapat tersampaikan dengan baik dan serikat pekerja tidak dapat memperjuangkan hak serta kepentingan sebagaimana mestinya.

¹¹ Lalu Husni, *Op.cit.*, hal.83.

Hambatan yang timbul karena bunyi Pasal 120 tersebut tampak dengan adanya kasus karyawan gugat BCA terkait perjanjian kerja. Serikat Pekerja BCA (SP BCA) Bersatu menggugat manajemen PT Bank Central Asia Tbk (BCA) terkait dengan perubahan isi perjanjian kerja bersama (PKB). SP BCA Bersatu merupakan salah satu serikat pekerja dari tujuh serikat pekerja yang ada di BCA. SP BCA Bersatu merasa perundingan yang hanya dilakukan dengan SP NIBa merupakan hal yang tidak adil. SP BCA Bersatu sudah berusaha membuka dialog dengan perusahaan, namun tidak ada tanggapan dari management.

Hingga pada tahun 2009 beberapa pekerja melakukan upaya permohonan kepada Mahkamah Konstitusi untuk menguji Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Agar tidak secara berlebihan mendorong timbulnya serikat pekerja/serikat buruh yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009. Putusan tersebut menyatakan jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proporsional yaitu maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan. Manfaat yang dirasakan pekerja jauh lebih efektif setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut bahwa dengan jumlah anggota minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh dapat mempermudah serikat pekerja/buruh sebagai perwakilan pekerja dalam melaksanakan perundingan dengan pengusaha sehingga bisa memperjuangkan hak dan kepentingan seluruh anggotanya.

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

1. Dari Perjanjian Kerja Bersama serta cara pembuatannya dengan jumlah perwakilan pekerja oleh serikat pekerja/buruh yang ditentukan berdasarkan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) telah mematikan hak suara atau aspirasi pekerja sehingga menghambat terjadinya kesepakatan pada perundingan dalam rangka pembentukan PKB bersama pengusaha.
2. Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh sebagai wakil pekerja dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi terbatas hanya serikat pekerja/buruh dengan jumlah anggotanya lebih dari 50% dari seluruh pekerja. Setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 dengan jumlah perwakilan anggota dari seluruh gabungan serikat pekerja/buruh minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada dalam perusahaan tampak secara wajar dan proporsional dalam mewakili aspirasi pekerja.

3.2. Saran

1. Akan mempermudah peran dari Serikat Pekerja/Buruh sebagai pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama untuk menjamin kepastian hukum, disarankan kepada Pembentuk Undang-Undang untuk segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan memasukkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 sebagai norma dalam UU Ketenagakerjaan.

2. Agar tercapainya keadilan, kemanfaatan, serta kepastian antara pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama, disarankan kepada pelaku usaha dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama harus mentaati Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Djakarta.
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed.revisi, Rajawali, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Pradjoto, 1983, *Kebebasan Berserikat Di Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta.
- Soenarjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet.III, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.

2. Jurnal Ilmiah

- Zulkarnain Ibrahim, 2016, "Eksistensi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja, Vol. 23 No.2", *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang.

3. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009