

KEDUDUKAN, KONSEP DAN KEBERLAKUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Rizaldi Nazaruddin

*Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat
rizaldi.nzr@gmail.com*

Abstract

The position of the collective labor agreement is higher than the work agreement and company regulations and lower than the statutory regulations, and becomes an important component in industrial relations, then the concept of collective labor agreements is very individual compared to collective labor agreements (KKB) which prioritize the interests together based on Pancasila and the 1945 Constitution. The effectiveness of collective labor agreements gives legal uncertainty to the existence of conflicting norms between collective labor agreements with the perspective of Minister of Manpower Regulation No. 28/2014 contrary to the collective labor agreement perspective Law No. 13/2003. This also creates legal ambiguity with two different interpretations that lead to industrial relations disputes, namely the period of enforceability of collective labor agreements which have a time limit and the term of effect of collective labor agreements that do not have a time limit.

Keywords: *Collective Labor Agreement, Industrial Relations, Labor Protection.*

Abstrak

Kedudukan perjanjian kerja bersama posisinya lebih tinggi dari perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dan lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan, serta menjadi komponen penting dalam hubungan industrial, selanjutnya konsep perjanjian kerja bersama sangat individual dibandingkan dengan kesepakatan kerja bersama (KKB) yang mengutamakan kepentingan bersama berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Keberlakuan perjanjian kerja bersama memberikan ketidakpastian hukum dengan adanya konflik norma antara perjanjian kerja bersama perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28/2014 bertentangan dengan perjanjian kerja bersama perspektif UU No. 13 /2003. Hal ini juga menimbulkan kekaburan hukum dengan dua tafsir berbeda yang mengarah kepada perselisihan hubungan industrial yakni masa keberlakuan perjanjian kerja bersama yang memiliki batas waktu dan masa keberlakuan perjanjian kerja bersama yang tidak memiliki batas waktu.

Kata Kunci : *Perjanjian Kerja Bersama, Hubungan Industrial, Tenaga kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berlaku untuk paling lama 2 tahun dan diperpanjang 1 tahun. Kemudian, dalam Pasal 3-nya dinyatakan bahwa apabila tidak terjadi kesepakatan, maka Perjanjian kerja bersama (PKB) yang sedang berlaku tetap berlaku untuk maksimal 1 tahun. Sehingga masa keberlakuan perjanjian kerja bersama (PKB) yakni 2 tahun +1 tahun perpanjangan +1 tahun pemberlakuan akibat kegagalan berunding. Sehingga Perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah lewat waktu habis masa berlakunya dan tidak berlaku lagi. Namun kemudian terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menyebutkan bahwa “Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati”.

Ketentuan tersebut seakan menepis adanya “pendapat sesat” sebagian pihak yang

menganggap bahwa perusahaan tidak bisa memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena tidak ada dasar hukum mengingat perjanjian kerja bersama (PKB) sudah berakhir.¹ Apabila “pendapat sesat” tersebut memang benar demikian karena dengan alasan tidak adanya dasar hukum mengingat perjanjian kerja bersama (PKB) sudah berakhir, maka ada pertanyaan balik, apakah boleh pengusaha tidak membayar hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur di

dalam perjanjian kerja bersama (PKB) sebelumnya dan sudah biasa diterima selama ini?² Sehingga hal ini selain menimbulkan konflik norma antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, terjadi pula kekaburan hukum bagi pekerja yang tunduk dalam isi perjanjian kerja bersama yang senyatanya telah lewat waktu. Sehingga hal ini akan menimbulkan akibat hukum dan konsep perjanjian kerja bersama yang berbeda berdasarkan perspektif dua peraturan perundang-undangan tersebut diatas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimanakah

1 Abdul Khakim. 2017. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm. 154

2 Ibid

kedudukan dan konsep perjanjian kerja bersama dalam peraturan perundang-undangan? Dan Apakah akibat hukum keberlakuan perjanjian kerja bersama dalam peraturan perundang-undangan terhadap pekerja?

PEMBAHASAN

KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Perjanjian kerja bersama sendiri memiliki ciri khas tersendiri apabila dikaitkan atau dihubungkan dengan asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*). Selanjutnya akan dijelaskan terlebih dahulu asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*) bahwa setiap orang yang membuat kontrak, dia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana undang-undang.³ Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁴

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menunjukkan hanya pihak-pihak yang membuat kesepakatan saja yang tunduk dalam isi perjanjian sedangkan dalam perjanjian kerja bersama yang tunduk tidak hanya serikat pekerja akan tetapi lebih khusus terhadap

pekerja sendiri karena serikat pekerja hanya mewakili pekerja dalam rangka mengeliminasi kedudukan atau *bargaining position* pengusaha yang kuat. Sehingga dari aspek para pihak yang dimaksud Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, perjanjian kerja bersama mengesampingkan ketentuan tersebut. Namun dalam suatu keadaan tertentu dapat diperluas menjangkau pihak-pihak lain sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1317 KUHPerdata yang menyatakan bahwa “Lagi pula diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan seorang pihak ketiga, apabila suatu penetapan perjanjian, yang dibuat oleh seorang untuk dirinya sendiri, atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain, memuat janji seperti itu”.

Sehingga penulis simpulkan dari sudut pandang asas *pacta sun servanda* sebagai suatu daya mengikatnya perjanjian, perjanjian kerja bersama yang dibuat secara sah, baik secara materi maupun prosedur, mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan, sebagaimana ketentuan-ketentuan Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan

3 Ahmadi Miru. *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 4-5

4 *Ibid*. Hlm. 5

Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Kemudian dilihat dari kekuatan mengikatnya, asas *pacta sun servanda* ini menegaskan kedudukan perjanjian kerja bersama bagi pekerja dan serikat pekerja dengan pengusaha adalah aturan yang berlaku dan mengikat seperti undang-undang. Sehingga perjanjian kerja bersama tersebut penulis analogikan sebagai undang-undang yang mengikat khusus bagi pekerja dan serikat pekerja dengan pengusaha.

Dilihat perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang mengikat sebagaimana Undang - Undang berdasarkan asas *pacta sun servanda* dan ketentuan-ketentuan Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dimanakah kedudukan perjanjian kerja bersama jika dihadapkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Walaupun perjanjian kerja bersama bukanlah produk peraturan perundang-undangan sebagaimana dalam ketentuan Pasal

7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan akan tetapi perjanjian kerja bersama sendiri berlandaskan pada peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka selanjutnya penulis menganalogikan dengan menggunakan asas *lex superior derogat legi inferior*. Lebih lanjut tentang asas hukum di Indonesia salah satunya asas *lex superior derogat legi inferior* yaitu ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah.⁵ Menurut Hans Kelsen, asas ini sesuai dengan teori tangga peraturan perundang-undangan atau *stufenbau der rechtsordnung* yang menyatakan bahwa kekuatan mengikat suatu peraturan atau norma terletak pada peraturan atau norma yang lebih tinggi.⁶

Dalam Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas menyatakan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya adalah sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan

5 Abintoro Prakoso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo. hlm. 174

6 Ibid

perundang-

undangan dalam hal ini tentu lebih khusus terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Selanjutnya, mengutip Djumadi, hubungan antara perjanjian perburuhan atau KKB dengan perjanjian kerja adalah sebagai berikut:⁷

1. Perjanjian perburuhan sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja atau perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan perjanjian perburuh-an;
2. Ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan secara otomatis beralih ke dalam perjanjian kerja;
3. Perjanjian perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik;
4. Perjanjian perburuhan merupa-kan sarana utama dalam mewujudkan hubungan Industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.

Istilah perjanjian kerja bersama yang sudah penulis jelaskan diatas, tentu mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

sehingga untuk menganalisa lebih jauh ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan antara korelasi perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat disusun sebagai berikut:

1. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan”;
2. Dalam hubungannya dengan keabsahan suatu perjanjian kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja bersama dapat dilihat dalam ketentuan pasal 127 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah

⁷ Djumadi (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 116

ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.;

3. Apabila perjanjian kerja tidak memuat ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB), maka ketentuan-ketentuan yang berlaku adalah ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) berdasarkan ketentuan Pasal 128 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Dalam hal Perjanjian Kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama”.

Penulis dalam hal ini kembali menganalogikan dengan menggunakan asas *lex superior derogat legi inferior* yakni ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang rendah. Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, sangat jelas perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “perjanjian kerja dibuat atas dasar salah satunya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Sehingga ketentuan ini menegaskan bahwa perjanjian kerja memenuhi syarat “kausa yang halal” dalam sebuah perjanjian. Sehingga

kedudukan perjanjian kerja lebih rendah dari peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Sedangkan kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dihadapkan dalam Peraturan Perusahaan. Dalam hal ini menggunakan kembali asas *lex superior derogat legi inferior* yakni ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang rendah. Berdasarkan Pasal 108 ayat (2), 111 ayat (4), dan 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas dan dapat disimpulkan bahwa ketentuan tersebut juga mengakui bahwa kedudukan hukum perjanjian kerja bersama adalah lebih tinggi dari pada peraturan perusahaan.

Kedudukan perjanjian kerja bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial. Hubungan industrial melibatkan 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 1945.⁸

Mengutip dari Departemen Tenaga Kerja dalam Djumadi, kesepakatan kerja bersama mempunyai arti dan peranan yang sangat

8 Aloysius Uwiyono, et al. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 65

strategis dalam pembinaan hubungan industrial, sebagaimana berikut:⁹

1. KKB merupakan salah satu sarana untuk menjamin pelaksanaan dan kewajiban pengusaha, serta hak dan kewajiban pekerja sebagaimana tertuang secara jelas dalam KKB;
2. KKB berfungsi sebagai sarana untuk pembinaan pengembangan tanggung jawab serikat pekerja dan saluran pekerja melalui partisipasi aktif dalam menetapkan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian KKB berkaitan erat dengan pengembangan demokrasi di perusahaan, musyawarah untuk mufakat, serta kekeluargaan dan gotong royong. Hal ini benar-benar sejalan dengan demokrasi Pancasila yang menjadi dasar seluruh kehidupan bangsa Indonesia;
3. KKB merupakan sarana untuk membina dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan upah dan jaminan sosial hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja dan lain-lain;
4. Dengan penerapan KKB, maka stabilitas dan ketenangan kerja akan lebih terjamin yang merupakan landasan terwujudnya produktivitas yang tinggi. Selama jangka waktu berlakunya KKB masing-masing terikat oleh kesepakatan sehingga pengusaha

dan pekerja mempunyai kepastian dalam hak-hak dan kewajiban.

Sehingga walaupun istilah kesepakatan kerja bersama diganti menjadi perjanjian kerja bersama (PKB), perjanjian kerja bersama tetap menjadi sarana dan komponen penting yang diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan hubungan industrial berdasarkan Pancasila.

KONSEP PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Di Indonesia secara historis, perjanjian kerja bersama dulunya disebut dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *Collective Labour Agreement (CLA)* dan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *Collective Arbeids Overeenkoms*.¹⁰ Pada mulanya diatur dalam Pasal 1601n KUHPerduta sesuai dengan asas konkordansi ketika itu, telah dioper dan diterjemahkan seluruhnya dari arti 1637 *oud BW* Belanda.

Sedang di Indonesia, ketentuan dari Pasal 1601n KUHPerduta telah diakomodir di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan disebutkan bahwa: Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat perjanjian perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh Serikat atau Serikat-

⁹ Djumadi (1995). *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 51-52

¹⁰ Djumadi (2008). *Op.Cit.* hlm. 101

Serikat Buruh yang telah didaftarkan pada Kementrian Perburuhan dengan Majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja.

Mengutip Djumadi, pengertian perjanjian perburuhan yang mana diuraikan dalam Pasal 1601n KUHPerdata jo Artikel 1637n BW Belanda, dan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 hampir terdapat kesamaan, oleh karena ketentuan tersebut berasal dari sistem hukum yang sama yakni sistem *Eropa Continental*.¹¹ Di Belanda sendiri perjanjian perburuhan banyak dikenal dengan istilah *Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)* oleh para kaum buruh dan serikat buruh.¹²

Mengutip Djumadi, sebagai contoh perbandingan pengertian perjanjian perburuhan, dapat dilihat di perjanjian perburuhan Inggris yang mana menganut sistem *Anglo Saxon* yakni perjanjian antara serikat pekerja dan pengusaha/pengusaha-pengusaha yang antara lain menentukan tentang syarat-syarat dan kondisi kerja pekerja dan pengusaha yang menjadi pihak dalam perjanjian sebagaimana dalam Pasal 30 ayat (1) *Trade Union and Labour Relation Act 1974*.¹³

Dalam perkembangan keberadaan

perjanjian perburuhan, setelah selang 31 (tiga puluh satu) tahun kemudian, baru diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.01/Men/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).¹⁴

Dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.01/Men/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) menyebutkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah kesepakatan kerja bersama berganti menjadi perjanjian kerja bersama. Pengertian perjanjian kerja bersama ini menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Sebagai suatu perjanjian, maka perjanjian kerja bersama tidak terlepas dari

11 Djumadi (1995). *Op.Cit.* hlm. 10

12 *Ibid.* hlm. 7

13 *Ibid.* hlm. 7

14 Djumadi (1995). *Op.Cit.* hlm. 72

ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya, yang menurut Pasal 1320 KUHPERdata harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut yakni sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Mengutip Abdul Khakim, perjanjian kerja bersama harus memenuhi unsur subjektif dan objektif sebagaimana syarat sah perjanjian kerja dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁵

Dalam Modul Pelatihan Komprehensif Kebinawasan bidang KKB dalam Djumadi, perbedaan perjanjian perburuhan dan kesepakatan kerja bersama (KKB) yaitu:¹⁶

1. Di dalam perjanjian perburuhan;
 - a. Dasarnya adalah individualism dan liberalism (*free fight liberalism*), berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan;
 - b. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain;
 - c. Dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (*bargaining*). Masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar, bahkan dengan menggunakan senjata mogok dan penutupan perusahaan;

d. Hasilnya adalah suatu perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar-menawar.

2. Di dalam kesepakatan kerja bersama adalah;
 - a. Dasarnya adalah hubungan industrial Pancasila yang berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan;
 - b. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian asal saja memperhatikan kepentingan yang lebih luas yaitu masyarakat, bangsa dan negara;
 - c. Dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar-menawar, tapi yang diperlukan sifat yang disertai keterbukaan, kejujuran dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak. Kehadiran serikat pekerja dalam rangka meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab bersama;
 - d. Hasilnya adalah suatu kesepakatan, yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak.

Adapun konsep perjanjian kerja bersama berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari aspek kebebasan berkontrak, sangat jelas perjanjian kerja bersama ini menganut paham individual yang sangat kental, dapat dilihat pada saat perundingan atau musyawarah antara serikat pekerja/serikat buruh dengan

¹⁵ *Ibid.* hlm. 142

¹⁶ *Ibid.* hlm. 13

pengusaha tidak ada penekanan dan intervensi dari pemerintah. Masing-masing memiliki kepentingan dan melakukan daya tawar dengan batasan asas itikad baik.

Dalam hal ini menggunakan pendekatan sejarah (*Historical Approach*) menganalisa konsep musyawarah dalam pembentukan perjanjian kerja bersama dan peran pemerintah dalam keberlakuan perjanjian kerja bersama melalui risalah pembentukan Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelum revisi disebut Rancangan Undang-Undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 129 Rancangan Undang-Undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang telah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) batal demi hukum.

Pasal tersebut menuai beberapa pendapat dari kalangan pemerintah dan fraksi DPR RI mengenai klausula tersebut berdasarkan Risalah Rapat Panitia Kerja Rancangan Undang-Undang Tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (RUU PPK) dan Rancangan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (RUU PPI) Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia dengan Tahun Sidang 2002-2003.¹⁷

Dalam proses musyawarah tersebut disebutkan bahwa banyak terjadi praktek tidak berhasilnya proses musyawarah mufakat dan memakan waktu yang sangat lama. Dalam agenda rapat tersebut masing-masing mempertahankan pendapatnya terutama dihindaki musyawarah murni tanpa pilihan penyelesaian alternatif lain. Disisi lain diperlukan alternatif jalan keluar akibat tidak tercapainya suatu musyawarah dengan mufakat yakni prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁸ Hal ini menguatkan sifat para pihak dalam perundingan suatu perjanjian kerja bersama sangat individual dan mengutamakan

¹⁷ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2002. *Risalah Rapat Panitia Kerja Rancangan Undang-Undang Tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (RUU PPK) dan Rancangan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (RUU PPI) Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia dengan Tahun Sidang 2002-2003*. Masa Persidangan III. Rapat ke-1. Jakarta: DPR RI. hlm. 30-36

¹⁸ *Ibid*

kepentingan masing-masing dan tidak murni sepenuhnya musyawarah mufakat.

Islamey memaparkan bahwa ciri-ciri musyawarah dan mufakat sebagai berikut:¹⁹

1. Masalah yang dibicarakan merupakan kepentingan bersama;
2. Pembicaraan harus dapat diterima dengan akal sehat dan sesuai hati nurani yang luhur;
3. Proses musyawarah selalu mempertimbangkan moral;
4. Usul atau pendapat mudah dipahami dan masuk akal;
5. Hasil keputusan tidak memberatkan warga atau rakyat;
6. Musyawarah untuk mufakat mengedepankan kekeluargaan, kebersamaan, kesabaran, jujur, saling memberi atau menerima masukan.

Menurut M. Setiadi Elly, Sila Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan secara eksplisit menyebut istilah kerakyatan, dan bukan demokrasi.²⁰ Yang dimaksud “hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan” adalah musyawarah untuk mufakat.²¹

19 A. Islamey. 2011. *Penerapan Demokrasi Pancasila*. Jurnal ilmiah-PKn. STMIK AMIKOM Yogyakarta. Hlm. 4

20 M.S. Elly. 2005. *Panduan Pendidikan Pancasila Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hlm. 155

21 *Ibid*

Kerakyatan tidak berarti sama dengan demokrasi liberal yang berprinsip pada musyawarah untuk mufakat tanpa diperkenankan

melakukan pemungutan suara, sehingga dapat menimbulkan hak *veto* atau diktator minoritas.²² Musyawarah untuk mufakat adalah ciri khusus Indonesia.²³ Nilai dalam pengembangan Pancasila khususnya Sila keempat yaitu:²⁴

1. Mengakui bahwa manusia Indonesia memiliki kedudukan dan hak yang sama;
2. Melaksanakan keputusan bersama dengan penuh tanggung jawab dan iktikad baik;
3. Mengambil keputusan yang harus sesuai dengan nilai kebenaran dan keadilan.

Sehingga konsep perjanjian kerja bersama ini mencerminkan individualism dan liberalism (*free fight liberalism*), berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan.

KEDUDUKAN DAN KORELASI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN PERJANJIAN KERJA

Mengutip Djumadi, hubungan antara perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama dengan perjanjian kerja adalah sebagai berikut:²⁵

22 *Ibid*

23 *Ibid*

24 *Ibid*

25 Djumadi (2008). *Op.Cit.* hlm. 116

1. Perjanjian perburuhan sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja atau perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan perjanjian perburuhan;
2. Ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan secara otomatis beralih ke dalam perjanjian kerja;
3. Perjanjian Perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik;
4. Perjanjian perburuhan merupakan sarana utama dalam mewujudkan hubungan Industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.

Adapun mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai korelasi perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat disusun sebagai berikut:

1. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan”;
2. Dalam hubungannya dengan keabsahan suatu perjanjian kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja bersama dapat dilihat dalam

ketentuan pasal 127 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- a. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

3. Apabila perjanjian kerja tidak memuat ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB), maka ketentuan-ketentuan yang berlaku adalah ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) berdasarkan ketentuan Pasal 128 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kepastian Hukum Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Peraturan Perundang-Undangan

Berdasarkan latar belakang ini ada didapatkan dua perspektif perjanjian kerja bersama yang berbeda yakni dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan perjanjian kerja bersama perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama ini paling lama 2 tahun, dapat diperpanjang 1 tahun

berdasarkan kesepakatan, dan apabila perundingannya selanjutnya tidak mencapai kesepakatan, maka tetap berlaku 1 tahun.

2. Berdasarkan perjanjian kerja bersama perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, masa berlakunya 2 tahun, perpanjangan 1 tahun dengan kesepakatan, dan apabila perjanjian kerja bersama dalam perundingan tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku habis, maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai disepakati yang baru.

Dua perspektif perjanjian kerja bersama yang berbeda berdasarkan masa berlaku jangka waktu menimbulkan konflik hukum antar peraturan perundang-undangan dan akibat hukum bagi para pihak yang bersepakat. Pertama, dilihat dulu kedudukan hukum dari dua perspektif perjanjian kerja bersama tersebut dan produk hukum mana yang bertentangan. Dalam hal ini digunakan teori mengenai jenjang norma atau *Stufenbau theorie* milik Hans Kelsen yang menyatakan bahwa suatu tata hukum (*legal order*) merupakan suatu hierarki dari berbagai tingkat norma yang merupakan satu kesatuan.²⁶ Dalam hierarki norma tersebut,

penciptaan suatu norma diatur oleh norma yang lebih tinggi, sementara penciptaan norma yang lebih tinggi tersebut diatur oleh norma yang lebih tinggi lagi dan seterusnya.²⁷

Asas hukum di Indonesia salah satunya asas *lex superior derogat legi inferior* yaitu ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah.²⁸ Menurut Hans Kelsen, asas ini sesuai dengan teori tangga peraturan perundang-undangan atau *Stufenbau der Rechtsordnung* yang menyatakan bahwa kekuatan mengikat suatu peraturan atau norma terletak pada peraturan atau norma yang lebih tinggi.²⁹

Asas ini merujuk pada hierarki perundang-undangan yang ada Pasal 7 dan 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Dalam hal ini Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama berada dalam jenis peraturan perundang-undangan lainnya berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

26 Adhi Anugroho. et al. *Analisis Yuridis terhadap asas efesiensi berkeadilan berdasarkan Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagalistrikan*, Jurnal Hukum

dan Pembangunan Tahun ke-47. Badan Penerbit FHUI Depok. hlm. 186-187

27 Ibid

28 Abintoro Prakoso. *Op.Cit.* hlm. 174

29 Ibid

Dua perspektif masa keberlakuan perjanjian kerja bersama yang mengalami konflik norma antara peraturan lebih rendah dengan peraturan lebih tinggi tersebut tentu menimbulkan akibat hukum. Maka selanjutnya penulis dalam melihat isu hukum ini menggunakan teori kepastian hukum. Van Apeldoorn mengemukakan dua aspek dalam kepastian hukum, yaitu:³⁰

1. Kepastian hukum berarti dapat ditentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah-masalah yang konkret untuk mendapatkan hukum yang dapat diprediksi.
2. Kepastian hukum berarti perlindungan hukum, dalam hal ini para pihak yang bersengketa dapat dihindarkan dari kesewenangan penghakiman.

Utrecht mengemukakan kepastian hukum itu mengandung dua pengertian yakni:³¹

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
2. Keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Tujuan hukum kedua milik Gustav

Radbruch menekankan kepastian hukum.³²

Kepastian dalam bahasa Inggris menurut M. Echols & Shadily adalah *certainty* atau *assurance*.³³ Sementara Bryan A Garner mendefinisikan *assuranceis something that gives confidences*.³⁴ Berdasarkan definisi diatas, maka kepastian didefinisikan secara sederhana sebagai segala sesuatu yang memberikan bukti kuat sehingga sulit terjadi perubahan,³⁵ Sementara itu kepastian hukum diartikan sebagai jaminan negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara melalui perangkat hukum.³⁶ Kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku.³⁷ Dengan demikian tidak salah apabila Gustav Radbruch mengemukakan kepastian sebagai salah satu tujuan hukum.³⁸

Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam ketentuan yang mengatur masa berlaku perjanjian kerja bersama sebagaimana yang telah dijelaskan diatas

³⁰ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim. *Op.Cit.* hlm. 107

³¹ Riduan Syahrani. 1999. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm. 23

³² Nur Agus Susanto. *Dimensi Aksiologis dari Putusan Kasus "ST": Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012*. Jurnal Yudisial Vol. 7 No. 3. hlm 219

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*

³⁵ *Ibid*

³⁶ *Ibid*

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Ibid*

memiliki dua masa berlaku yang berbeda dan saling bertentangan diantara satu sama lain. Sehingga akan menimbulkan kebingungan ketentuan hukum mana yang harus diberlakukan dan menjadi rujukan dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama. Sebagaimana mengutip Gustav Radbruch tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku.

Sebagaimana syarat sah perjanjian kerja bersama sebelumnya berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, mengenai hal-hal tertentu, perjanjian kerja bersama haruslah memiliki jangka waktu dalam hal masa berlakunya, yang mana dalam peraturan perundang-undangan mewajibkan paling lama 2 (dua) tahun sebagaimana salah satu syarat dalam ketentuan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persyaratan jangka waktu juga disebutkan dalam Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan persyaratan itu juga diatur dalam Pasal 24 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Oleh karenanya, timbulnya dua perspektif perjanjian kerja bersama tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi serikat buruh/serikat pekerja dan pengusaha untuk menjadikan rujukan atau acuan

peraturan perundang-undangan mana yang harus digunakan dan walaupun peraturan perundang-undangan lebih rendah tersebut bertentangan dengan yang lebih tinggi, tetaplah dapat dilaksanakan kecuali telah dibatalkan oleh Mahkamah Agung melalui *Judicial Review*. Sehingga dengan demikian akan menimbulkan perbedaan tafsiran oleh para pihak yang berkepentingan terhadap Perjanjian Kerja Bersama dan masuk dalam kategori perselisihan hubungan Industrial.

PENUTUP

Perjanjian kerja bersama memiliki ciri khas perjanjian yang mengikat sebagaimana Undang-Undang berdasarkan asas *pacta sunt servanda* dan ketentuan-ketentuan Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama namun walaupun perjanjian mengikat bagaikan undang-undang dalam kedudukannya dihadapkan dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama lebih rendah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menjadi perjanjian induk bagi perjanjian kerja individual. Sehingga suatu Perjanjian Kerja

Bersama untuk mencapai suatu hubungan industrial berdasarkan Pancasila tergantung dari aturan normatif yang diatur dalam tingkat Undang-Undang. Selanjutnya, asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama sangatlah menunjukkan egoisme yang tinggi dan sangat individualisme baik secara kepentingan maupun kehendak para pihak dengan gaya perundingan bersifat tawar-menawar dan berbeda dengan konsep kesepakatan kerja bersama yang mengutamakan kepentingan yang lebih luas yaitu masyarakat, bangsa dan negara melalui musyawarah untuk mufakat dengan tidak melalui kekuatan tawar-menawar sebagaimana ruh dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu seharusnya asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja bersama harus dibatasi dan disesuaikan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Secara garis besar terdapat perbedaan perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian bersifat kolektif dengan perjanjian kerja yang bersifat individual yang mana terbagi lagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), hubungan dan kedudukan perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) saling berkaitan, perjanjian kerja disini tunduk dan terikat pada perjanjian kerja bersama (sebagai pedoman) sebelum maupun sesudah perjanjian kerja

bersama tersebut dibuat, dengan demikian asas kesepakatan dan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dibatasi dengan perjanjian kerja bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta turunannya.

Keberlakuan perjanjian kerja bersama dalam peraturan perundang-undangan memberikan ketidakpastian hukum dengan adanya konflik norma sehingga berdasarkan hasil analisis penulis senyatanya perjanjian kerja bersama perspektif Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan perjanjian kerja bersama perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini juga menimbulkan kekaburan hukum yakni adanya dua tafsir berbeda yang mengarah kepada perselisihan hubungan industrial yakni masa keberlakuan perjanjian kerja bersama yang memiliki batas waktu dan masa keberlakuan perjanjian kerja bersama yang tidak memiliki batas waktu.

Dalam mewujudkan hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, perlu rekonstruksi kembali konsep perjanjian kerja bersama dengan mengutamakan kepentingan bersama dan mengembalikan makna sebenarnya musyawarah mufakat sehingga mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara

pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja bersama tersebut merupakan pedoman penting bagi pekerja dan pengusaha dalam hal membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja bersama sebagai payung hukum internal perusahaan dapat mengeliminisir, memperbaiki dan mengintervensi perjanjian kerja yang tidak bersesuaian sehingga terwujudnya kesejahteraan buruh dan terhindar dari sewenang-wenangan pengusaha.

Dalam hal menghindari ketidakpastian hukum keberlakuan perjanjian kerja bersama terkait penafsiran masa berlakunya, perlu direvisi kembali aturan-aturan tersebut agar tidak menimbulkan multi tafsir dan konflik norma. Selanjutnya diharapkan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang akan datang dapat melindungi hak-hak pekerja dan konsep perjanjian kerja bersama diperbaharui kembali dengan mengutamakan kesepakatan untuk meraih kepentingan bersama dan mewujudkan peran pemerintah yang lebih bertanggung-jawab dalam melindungi pekerja berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

DAFTAR PUSTAKA

Anugroho, Adhi, et al. 2017. *Analisis Yuridis terhadap asas efesiensi berkeadilan berdasarkan Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagalistrikan*, Jurnal Hukum

dan Pembangunan Tahun ke-47. Badan Penerbit FHUI Depok.

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia. 2002. *Risalah Rapat Panitia Kerja Rancangan Undang-Undang Tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (RUU PPK) dan Rancangan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (RUU PPI) Tahun Sidang 2002-2003*. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia. Jakarta: DPR RI.

Djumadi. 1995. *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Elly, M.S. 2005. *Panduan Pendidikan Pancasila Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Islamey, A. 2011. *Penerapan Demokrasi Pancasila*. Jurnal ilmiah-PKn. STMIK AMIKOM Yogyakarta.

Khakim, Abdul. 2017. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Miru, Ahmadi. 2010. *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prakoso, Abintoro. 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Halim. 2012. *Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang berkeadilan dan Bermartabat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Nur Agus. 2014. *Dimensi Aksiologis dari Putusan Kasus "ST": Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012*. Jurnal Yudisial Vol. 7 No. 3.
- Syahrani, Riduan. 1999. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Uwiyono, Aloysius, et al. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.