

Problematika Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam Rangka Mewujudkan Kepastian Hukum (Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)

Tri Suryanto, Imam Budi Santoso, Wahyu Donri Tinambunan

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

Correspondence: th.suryanto@yahoo.co.id, imam.budi@fh.unsika.ac.id, wahyudonri@gmail.com

Abstrak. Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan sebagai Nomor 6 Tahun 2023 telah memicu transformasi signifikan di ranah ketenagakerjaan. Menyusul penerapan regulasi ini, dialog dalam Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dan pengusaha menjadi lebih rumit, sering terjatuh dalam debat berlarut-larut dan pertarungan kepentingan. Hal ini menyebabkan peningkatan insiden di mana perundingan tidak berhasil mencapai kesepakatan sebelum batas waktu perundingan yang telah ditentukan berakhir. Studi ini menggunakan metode yuridis normatif, sebuah pendekatan dalam kajian hukum yang mengandalkan analisis terhadap literatur atau data sekunder. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, dimana metode ini berperan dalam menggambarkan dan menganalisis objek yang diteliti, yakni Perundingan Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, dengan menggunakan data atau sampel yang telah terkumpul. Penelitian dilakukan di Perusahaan yang berada di Kabupaten Karawang yaitu PT Astra Nippon Gasket Indonesia. Faktor-faktor yang berperan dalam menghambat Perundingan Perjanjian Kerja Bersama meliputi unsur internal seperti divergensi kepentingan, isu pengupahan, pemutusan hubungan kerja, diskriminasi serta ketidaksetaraan, perubahan kebijakan atau kondisi kerja, dan keanggotaan dalam serikat pekerja, serta faktor eksternal seperti campur tangan perusahaan, beban kerja, dan regulasi hukum. Kegagalan mencapai konsensus dalam perundingan sebelum batas waktu yang telah ditentukan dapat menyebabkan deadlock mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang akan diterapkan, sehingga PKB yang ada sebelumnya akan tetap berlaku hingga satu tahun ke depan sesuai dengan Pasal 123 ayat (4) UUK. PKB tidak hanya sebagai kesepakatan antar pihak di perusahaan tetapi juga bertransformasi menjadi norma serta kebiasaan hukum dalam lingkup tertentu (model contractualist). Dalam hal ini, peraturan perundang-undangan memberikan legitimasi serta kekuatan hukum yang mengikat, memastikan PKB diakui sebagai kebiasaan hukum untuk jangka waktu yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Kepastian Hukum, UU Cipta Kerja.

Abstract. The implementation of Law Number 6 of 2023, which pertains to Job Creation, has ushered in notable transformations within the employment landscape. The negotiation process for Collective Labor Agreements frequently embodies a complex interplay and conflict of interests between employers and labor unions. Following the implementation of the Job Creation Law, there has been a noticeable widening of disparities in the negotiation content for Collective Labor Agreements. Numerous instances have been observed where negotiations falter and fail to culminate in an agreement before the expiration of the deadline. This study is conducted using a normative juridical approach, focusing on legal analysis through the examination of library resources or secondary data. This study employs an analytical descriptive approach, aimed at offering a detailed examination of the subject matter through the analysis of collected data or samples. This method is particularly applied to explore the dynamics of Collective Labor Agreement negotiations involving employers and trade unions. The investigation took place at PT Astra Nippon Gasket Indonesia, located in Karawang Regency. What influences collective labor agreement negotiations to be hampered are internal factors (differences in interests, wages, termination of employment, inequality and discrimination, changes in policies or working conditions, and trade union membership) and external factors (company intervention, workload, laws and regulations). Consequences if the Collective Work Agreement negotiations are not completed by the agreed time limit and it turns out that no agreement (deadlock) has been reached regarding the substance of the new PKB (next period), then based on Article 123 paragraph (4) UUK by law the PKB currently in force remains in effect for a period of time. a maximum of 1 (one) year. PKB is not just an agreement (in the company), but in time it will become a norm and customary law in a certain scope (contractualist model). In this case, statutory regulations provide legitimacy (binding legal force) for a PKB to remain valid as a custom within the specified period.

Keywords: Collective Labor Agreement, Legal Certainty, Job Creation Law.

PENDAHULUAN

Proses perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja yang terjadi setelah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi elemen penting dalam pembentukan hubungan kerja yang seimbang dan harmonis. Undang-Undang Cipta Kerja ini telah menghasilkan perubahan signifikan dalam lingkup ketenagakerjaan, yang menegaskan pentingnya perundingan perjanjian kerja bersama sebagai sarana esensial untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan menghadirkan kepastian hukum untuk semua pihak terlibat. Dalam proses penegakan perjanjian kerja bersama, pihak pengusaha dan serikat pekerja akan bersama-sama melakukan diskusi untuk menegaskan berbagai aspek yang mencakup kondisi kerja, hak-hak pekerja, pengupahan dan tunjangan, waktu bekerja, serta hak dan perlindungan pekerja, termasuk aspek perlindungan dan jaminan sosial yang wajib disediakan oleh pengusaha.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja atau dikenal dengan *Omnibuslaw* adalah sebuah aturan yang bertujuan untuk memperbaiki iklim investasi dan menarik investasi dalam negeri maupun asing. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama diakui sebagai cara efektif untuk menciptakan relasi yang harmonis antara pengusaha dan serikat pekerja. Dalam proses perundingan tersebut, kedua belah pihak dapat mengutarakan pandangan mereka, berdiskusi, dan meraih kesepakatan yang saling menguntungkan. Ini memungkinkan lahirnya kebijakan-kebijakan baru, yang umumnya meliputi peningkatan kesejahteraan atau manfaat tambahan untuk karyawan pada perusahaan terkait. Kehadiran perundingan tersebut memastikan bahwa keputusan yang diambil memberi kepastian hukum dan adil bagi semua yang terlibat.

Dalam proses perundingan perjanjian kerja bersama, seringkali muncul problematika yang diakibatkan oleh adanya konflik kepentingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Serikat pekerja memiliki peranan penting dalam memperjuangkan dan melindungi hak-hak serta kesejahteraan pekerja. Sementara itu, pengusaha berusaha untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kapasitas dan kebutuhan yang ada agar tercapai kepastian hukum dan upah yang adil bagi kedua belah pihak. Kehadiran Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pun memperlebar perbedaan pendapat dalam materi perundingan perjanjian kerja bersama, meningkatkan kompleksitas problematika yang ada. Banyaknya kasus gagalnya perundingan dan tidak terjadi kesepakatan sampai batas waktu perundingan selesai. Sehingga harus melakukan perpanjangan masa berlakunya sampai mempergunakan Perjanjian Kerja Bersama tahun sebelumnya.

Kedudukan pekerja/buruh sudah tidak setara lagi baik dari segi hukum, sosial ekonomi, atau pertimbangan lain berdasarkan suatu perjanjian kerja dan memang salah satu unsur penting dalam suatu perjanjian kerja adalah berada di bawah perintah atau pengarahan orang lain.¹ Dalam proses kerja, tidak terdapat unsur perintah yang melibatkan pihak-pihak dengan kedudukan yang berbeda, yaitu pihak yang memerintah yang berposisi lebih tinggi dan pihak yang diperintah yang berada pada posisi lebih rendah.

Perjanjian perundingan bersama ini berangkat dari prinsip filosofis yang pertama-tama melindungi kelompok lemah dan kemudian menempatkan mereka pada posisi di mana umat manusia dapat memainkan peran penting. Dalam proses penyusunan perjanjian kerja bersama, pekerja atau buruh diperwakili oleh satu atau lebih serikat pekerja, yang memperkuat posisi tawar mereka. Hal ini memperkokoh kedudukan buruh atau karyawan dalam melakukan perundingan mengenai kondisi kerja serta hak dan kewajiban yang wajib dipatuhi oleh kedua pihak yang terlibat.²

Penggunaan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pedoman dalam hubungan kerja seharusnya tetap dipertahankan, terlebih mengingat dinamika perkembangan dalam bidang ketenagakerjaan dan berbagai problematika yang mungkin muncul sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya. Menyusul diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang memiliki pengaruh besar terhadap sektor ketenagakerjaan di Indonesia, masih belum terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang secara spesifik membicarakan mengenai kondisi yang diperbarui.

¹ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung : Mandar Maju, 1999), hlm.9

² Dede Agus, “*Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*”, (Yustisia, Edisi 81 September-Desember 2010), hlm 88.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa problematika yang diidentifikasi oleh penulis. Problem pertama adalah hal-hal yang menghalangi proses perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja dalam konteks Asas Kepastian Hukum dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Problem kedua, mengemukakan dampak dari kegagalan mencapai kesepakatan dalam perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja sesuai batas waktu yang diatur oleh Asas Kepastian Hukum dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan konteks dan problematika yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Pertama, penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam proses negosiasi yang bertujuan menciptakan Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, dengan mengacu pada prinsip Kepastian Hukum dan berlandaskan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kedua, kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi konsekuensi dari kegagalan mencapai kesepakatan dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dan serikat pekerja dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, sejalan dengan prinsip Kepastian Hukum dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

METODE

Metodologi penelitian adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk menemukan kebenaran dalam studi yang sedang dijalankan. Proses ini dimulai dari pemikiran awal yang menghasilkan formulasi problematika, yang kemudian mengarah pada pembentukan hipotesis. Dengan memanfaatkan pandangan dan hasil dari penelitian sebelumnya, analisis data dilakukan yang selanjutnya mengarah pada pembentukan kesimpulan.³ Menurut Prof. Dr. Suryana, metode penelitian atau ilmiah merupakan serangkaian prosedur dalam perolehan pengetahuan ilmiah.⁴ Di sisi lain, Sugiyono memandang bahwa prosedur penelitian merupakan rangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk pengumpulan data, yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan, memverifikasi, memperluas, dan menggali pengetahuan beserta teori yang bermanfaat dalam pemahaman, penyelesaian, serta proyeksi problematika kehidupan manusia.⁵ Menurut Muhammad Nasir, metode penelitian adalah elemen krusial yang membantu peneliti mencapai tujuan dan menemukan solusi terhadap masalah yang dihadapi.⁶

1. Pendekatan

Pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini ialah penelitian yuridis normatif yaitu pendekatan dalam penelitian hukum yang mengandalkan sumber data sekunder atau literatur untuk menggali regulasi serta literatur yang berkaitan dengan isu-isu aktual. Pendekatan ini kerap digunakan dalam analisis hukum.⁷

2. Rancangan Kegiatan

Rancangan kegiatan dalam penelitian ini dilakukan selama 4 bulan.

3. Ruang Lingkup Atau Objek

Adapun ruang lingkup atau objek dalam penelitian ini ialah problematika perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam rangka mewujudkan kepastian hukum.

4. Bahan Dan Alat Utama

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam kajian ini yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;

³ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : KBM Indonesia, 2021), hlm.1

⁴ Suryana, *Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2012), hlm.1

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Bandung : CV Alfabeta, 2018), hlm. 1.

⁶ <https://ranahresearch.com/metode-penelitian-dan-jenis-metode-penelitian/>. Diakses pada 11 Desember 2023.

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian hukum Normatif*, Cet. Ke-18, (Depok : Rajawali Pres, 2018), hlm. 23.

- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
 - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing;
 - 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK;
 - 7) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
 - 8) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan; dan
 - 9) Perjanjian kerja.
- b. Bahan Hukum Sekunder
- Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam kajian ini yaitu:
- 1) Buku-buku ilmiah dibidang hukum;
 - 2) Skripsi, tesis, disertasi hukum;
 - 3) Jurnal-jurnal ilmiah hukum;
 - 4) Makalah-makalah hukum;
 - 5) Artikel ilmiah hukum; dan
 - 6) Wawancara

5. Tempat

Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Karawang, penulis memilih lokasi penelitian di Karawang karena Karawang merupakan wilayah dengan area industri yang luas dan banyak perusahaan yang sudah ada serikat pekerjaannya. Lebih khususnya di PT Astra Nippon Gasket Indonesia yang beralamatkan di Jalan Maligi III Lot N-1, Kawasan Industri KIIC Karawang, Jawa Barat.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dijalankan melalui dua metode utama, yaitu melalui wawancara serta analisis literatur, yang dipaparkan sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Dalam proses studi pustaka, pengambilan data dijalankan dengan mengkaji sumber-sumber tulisan seperti buku, literatur keilmuan, majalah ilmiah, peraturan legislasi, dokumen-dokumen, serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan subjek yang dikaji oleh peneliti.

b. Studi Lapangan

Pada studi lapangan, data dikumpulkan menggunakan teknik wawancara. Metode ini mencakup dialog interaktif dalam bentuk tanya jawab antara peneliti dan informan, yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang akan diolah menjadi temuan penelitian.

7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian ialah suatu definisi dalam menerangkan kaitannya dengan judul sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

a. Perjanjian

Perjanjian ialah suatu perbuatan seorang atau lebih yang saling mengikatkan dirinya. Perjanjian ialah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal.⁸

b. Perjanjian Kerja Bersama

PKB merupakan perjanjian yang dibuat antara pengusaha atau perusahaan dengan serikat pekerja atau buruh, atau dengan perwakilan pekerja, yang mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja di suatu unit kerja.

c. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat.

d. Serikat Pekerja

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermedia, 1987), hlm. 29.

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh setiap pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka di tempat kerja.

8. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, metode pengelolaan dan pengaturan data dilaksanakan dengan membentuk pola, kategori, dan narasi esensial untuk menggali tema utama serta menyusun hipotesis kerja.⁹ Menggunakan teknik analisis berupa analisis kualitatif terhadap data sekunder, sesuai dengan sifat penelitian yang deskriptif analitis berdasarkan karakteristik metodologisnya. Kegiatan ini termasuk dalam pengkajian terhadap isi serta struktur dari hukum positif, di mana peneliti berupaya mengidentifikasi dan memahami makna yang terkandung dalam regulasi hukum.¹⁰

HASIL

Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja Menjadi Terhambat Ditinjau Dari Asas Kepastian Hukum Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Dalam sistem hukum Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama mendapatkan pengakuan berdasarkan regulasi yang terdapat dalam hukum Perdata. Menurut pandangan Lotmar dalam Tarifvertrage, perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang terjalin antara satu atau lebih pengusaha dengan kumpulan serikat pekerja yang merinci ketentuan mengenai upah dan kondisi kerja yang akan diaplikasikan dalam perjanjian kerja yang akan dibentuk di masa yang akan datang.¹¹

Dalam konteks hukum tenaga kerja, perjanjian kerja bersama (PKB) harus dirumuskan oleh pekerja dan pengusaha, yang masing-masing berwenang untuk melakukan perundingan tersebut. Menurut penjelasan yang telah diberikan sebelumnya, hanya pekerja bersama pengusaha yang memiliki hak untuk menciptakan PKB.¹² Perjanjian ini dibahas dan dibentuk melalui proses perundingan yang dilakukan oleh pengusaha dan satu atau lebih serikat pekerja yang legal dan mewakili sebagian besar pekerja di dalam perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditetapkan hanya satu untuk seluruh pekerja di setiap perusahaan. Durasi PKB maksimal adalah dua tahun, dan memungkinkan perpanjangan satu kali lagi dengan durasi tambahan maksimal satu tahun. Ada kewajiban bagi pengusaha untuk mencetak, mendistribusikan, dan menjelaskan isi dari PKB tersebut kepada serikat pekerja di perusahaan tersebut.¹³

PKB dirancang melalui proses perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha. Apabila terdapat ketidaksepakatan dalam perundingan tersebut, penyelesaian PKB akan dijalankan sesuai dengan prosedur penyelesaian hubungan industrial yang ada. Sebagai contoh, pada PT Astra Nippon Gasket Indonesia selama periode 2022 hingga 2024, setiap ketidaksepakatan atau perselisihan dalam hubungan industrial akan ditangani melalui mekanisme Bipartit guna mencapai kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Dalam rangka menangani problematika hubungan industrial, penggunaan peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sebelumnya masih aktif menjadi solusi untuk mengatasi kekosongan hukum di perusahaan. Apabila masa berlaku dari peraturan perusahaan tersebut telah berakhir, maka perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja dapat menghasilkan PKB baru yang akan diberlakukan.

PKB harus memenuhi syarat tertentu dalam pembentukannya, sehingga PKB tersebut dapat diberlakukan. PKB harus didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak, tanpa paksaan, serta menjamin kepastian hukum dalam perlindungan hak-hak pekerja.¹⁴

⁹ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Rosda Karya, 1989), hlm.112

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatif (Normatif)*, (Yuridika No. 6 Tahun IX, November-Desember 1994), hlm.6

¹¹ Refly R. Umbas, "Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan", *Lex Privatum*, Vol. 2, No. 3, (2014) : 174.

¹² *Ibid.*, hlm. 175.

¹³ Payaman J. Simanjuntak, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan (The New Law on Manpower Act)*, (Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003), hlm. 36.

¹⁴ Refly R. Umbas, *Op.Cit.*, hlm. 1-13.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lamanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara serikat pekerja dan pengusaha berdasarkan prinsip kepastian hukum, yang ditelaah dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023:

1. Faktor Internal

a. Perbedaan Kepentingan

Problem-problem sering timbul dari perbedaan tujuan antara serikat pekerja dengan pengusaha, yang biasanya menyebabkan proses negosiasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berjalan lebih lama dari jadwal yang sudah disetujui. Sebagai contoh, pada PT Astra Nippon Gasket Indonesia, perundingan untuk masa periode 2021-2023 tidak hanya mundur tiga bulan dari waktu yang telah disepakati, tetapi prosesnya pun tertunda sampai sebelas bulan. Kondisi ini terutama disebabkan oleh keteguhan setiap pihak pada posisinya yang berbeda. Dalam penelaahan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terlihat adanya niat dari kalangan pengusaha untuk memasukkan elemen omnibuslaw dari cipta kerja ke dalam kandungan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara itu, serikat pekerja berusaha menentang inklusi elemen tersebut dalam PKB.

b. Pengupahan

Setelah Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 diberlakukan, pengaturan upah untuk karyawan baru kini ditentukan melalui kesepakatan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, yang kemudian dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Upah yang disepakati dalam perundingan ini wajib mengikuti batasan minimum yang telah ditetapkan oleh regulasi pengupahan yang berlaku.

Atas dasar asas kepastian hukum, hukum berlaku mengikat hanya untuk kejadian yang terjadi pasca pengesahan undang-undang tersebut dan tidak berlaku secara retrospektif.¹⁵ Prinsip tersebut sesuai dengan *Lex Posteriori Derogat Legi Priori*, yang menyatakan bahwa jika terjadi konflik antara peraturan lama dan baru yang mengatur materi serupa, maka peraturan yang lebih baru akan memiliki keunggulan dan menggantikan yang sebelumnya.¹⁶

Dengan demikian, menyusul pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, para pengusaha harus mematuhi regulasi pengupahan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah mengalami modifikasi, eliminasi, dan/atau penyertaan aturan baru sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

Dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, telah diintegrasikan suatu ketentuan baru yang tertuang dalam Pasal 191A huruf a dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan ini menetapkan bahwa upah minimum, yang sebelumnya diatur, kini dikukuhkan sesuai dengan regulasi yang diimplementasikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang secara spesifik mengatur masalah pengupahan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan masih berlaku. Akan tetapi, telah terjadi modifikasi pada regulasi upah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi sebuah Undang-Undang.

Upah minimum merupakan batas minimal gaji bulanan yang diwajibkan untuk diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Penetapan upah minimum didasarkan pada situasi ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan, memanfaatkan data yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Tujuan dari penentuan upah minimum ini adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dari gaji yang tidak memadai serta untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Dalam regulasi Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, dua kategori upah minimum diuraikan, yakni Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum

¹⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar (Edisi Revisi)*, (Yogyakarta : Maha Karya Pustaka, 2019), hlm. 125.

¹⁶ Andika Wijaya dan Wida Peace Ananta, *Update Paling Lengkap Ujian Profesi Advokat*, (Jakarta : Grasindo, 2018), hlm. 161.

Kabupaten/Kota (UMK). Setiap tahun, UMP ditentukan oleh pemerintah pusat. Adapun UMK, ditetapkan oleh gubernur apabila perhitungan UMK menghasilkan angka yang melebihi UMP. Dalam penetapan upah minimum, digunakan formula yang memasukkan variabel seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta indeks tertentu. Perubahan esensial antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan ketentuan upah minimum, dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan empat kategori upah minimum, yaitu Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), UMP, dan UMK. Keempat kategori upah minimum ini diatur sesuai dengan kemampuan finansial sektor industri yang bersangkutan, yang biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan standar upah minimum.
- 2) Berbeda dengan regulasi sebelumnya, dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, penentuan upah minimum tidak hanya berlandaskan pada pertumbuhan ekonomi atau inflasi, melainkan juga mempertimbangkan indeks tertentu yang mencerminkan kondisi sosioekonomi para pekerja.
- 3) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan standar komponen hidup layak. Standar ini mencakup kebutuhan primer pekerja beserta keluarganya yang terdiri dari aspek makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Sebaliknya, dalam regulasi terbaru, Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, elemen komponen hidup layak tidak lagi dijadikan dasar dalam menghitung upah minimum.

Implikasi dari revisi ketentuan upah minimum yang terdapat dalam UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 terhadap pengusaha dan pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi pekerja, perubahan ketentuan upah minimum dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada besaran kenaikan atau penurunan upah minimum setiap tahun. Jika upah minimum naik lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi atau inflasi, maka pekerja dapat menikmati kenaikan daya beli dan kesejahteraan. Namun, jika upah minimum turun atau stagnan akibat kondisi ekonomi yang lesu atau indeks tertentu yang rendah, maka pekerja dapat mengalami penurunan daya beli dan kesejahteraan.
- 2) Bagi pengusaha, modifikasi ketentuan upah minimum memiliki potensi dampak yang bervariasi, positif ataupun negatif, berdasarkan kapasitas keuangan dan produktivitas tenaga kerja. Apabila upah minimum selaras dengan kapasitas pembayaran dan produktivitas tenaga kerja, maka pengusaha dapat memelihara stabilitas keuangan dan daya saing perusahaan. Sebaliknya, apabila upah minimum terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan dengan kapasitas pembayaran dan produktivitas tenaga kerja, maka pengusaha dapat menghadapi kerugian, pengurangan jumlah karyawan, atau penutupan operasional perusahaan.

Dengan demikian, masalah upah merupakan penyebab utama yang memperpanjang proses perundingan perjanjian kerja bersama antara PT Astra Nippon Gasket Indonesia dan Serikat Pekerja. Meskipun telah tercapai kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama, penerapan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dianggap membatasi hak-hak pekerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Samino, pengurus Serikat Pekerja di PUK SP LEM SPSI PT Astra Nippon Gasket Indonesia, dinyatakan:

“Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja malah membuat hak-hak pekerja terdegradasi. Hal ini membuat para karyawan merasa hak-hak nya yang selama ini didapatkan terancam berkurang bahkan hilang salah satunya adalah tentang upah minimum yang kembali pada konsep upah murah.”¹⁷

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada tahun 2023, UU Cipta Kerja Nomor 6 telah diratifikasi, memberikan sejumlah kemudahan bagi sektor usaha dalam menjalankan operasi, terutama dalam aspek hubungan

¹⁷Wawancara dengan Bapak Samino, di PT Astra Nippon Gasket Indonesia pada tanggal 28 Maret 2024 pukul 10.45 WIB.

industrial. Salah satu perubahan signifikan yang dihadirkan oleh UU ini adalah modifikasi yang diaplikasikan pada Pasal 151 UU Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mengizinkan pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa perlu adanya penetapan awal dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial.

Peraturan terbaru yang tercantum dalam Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan, apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi keharusan yang tidak bisa dihindari, ada kewajiban bagi pengusaha untuk menyampaikan notifikasi yang menjelaskan tujuan dan alasan dari PHK tersebut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja. Sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 151 Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setelah semua upaya telah dilakukan namun PHK tetap tidak dapat dihindarkan, maka proses pemutusan hubungan kerja harus mencakup perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja, atau dengan pekerja yang terlibat jika mereka bukan anggota serikat pekerja. Jika perundingan tersebut tidak membuahkan kesepakatan, pengusaha hanya boleh melakukan PHK setelah memperoleh keputusan dari lembaga yang memiliki wewenang untuk menyelesaikan masalah hubungan industri. Namun, setelah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan, pemerintah telah memudahkan pengusaha untuk menginisiasi PHK. Surat pemberitahuan tersebut mengindikasikan bahwa pengusaha kini dapat melakukan PHK tanpa harus melakukan perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau pekerja yang terlibat.

Faktor ini berkontribusi pada lamanya dan berlarut-larutnya perundingan perjanjian kerja bersama antara PT Astra Nippon Gasket Indonesia dan PUK SP LEM SPSI, khususnya pada pasal-pasal yang berkaitan dengan sanksi, PHK, dan pesangon.

d. Ketidaksetaraan dan Diskriminasi

Untuk menjamin kepastian hukum dan melindungi karyawan perempuan, telah diresmikan regulasi melalui Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini mengatur hak-hak khusus bagi perempuan, termasuk cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, kesempatan menyusui, serta menyediakan layanan transportasi antar-jemput selama jam kerja malam antara pukul 23.00 hingga 05.00 bagi pekerja perempuan.

e. Perubahan Kebijakan atau Kondisi Kerja

Dalam prakteknya, penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Astra Nippon Gasket Indonesia sejak awal hingga kini secara umum berlangsung lancar tanpa menghadapi hambatan berarti. Hal ini terjadi sebab PKB yang dijalankan dianggap mencakup kesepakatan komprehensif yang mengakomodasi kepentingan bersama. Namun, beberapa isu muncul berkaitan dengan kebijakan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan dan penerapan sanksi disiplin terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, yang seringkali menjadi sumber permasalahan. Isu-isu tersebut meliputi:

- 1) Kebijakan direksi mengenai kesejahteraan karyawan sering ditetapkan tanpa keterlibatan serikat pekerja, melanggar ketentuan yang tertera dalam Pasal 5 Ayat (3) PKB yang menuntut agar kebijakan manajemen yang berdampak pada kesejahteraan karyawan harus dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja.
- 2) Kadang-kadang manajemen perusahaan memberikan sanksi disiplin kepada karyawan tanpa melibatkan serikat pekerja. Akibatnya, karyawan tersebut tidak mendapatkan bantuan hukum dari serikat pekerja untuk mempertahankan hak-haknya. Contohnya adalah penurunan pangkat.¹⁸

Dari dua masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa peran serikat pekerja tidak selalu efektif. Meskipun serikat pekerja berperan setelah terjadi masalah yang disebabkan perselisihan, namun dalam beberapa kasus peran tersebut tidak berjalan semestinya.

f. Keanggotaan Serikat Pekerja

Pasal Dalam Undang-Undang Serikat Pekerja, pasal 5 ayat (2) memuat ketentuan yang mengharuskan pendirian serikat pekerja atau serikat buruh oleh paling sedikit sepuluh orang

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Samino selaku Pengurus PUK PT Astra Nippon Gasket Indonesia, di PT Astra Nippon Gasket Indonesia pada tanggal 28 Maret 2024 pukul 11.30 WIB.

pekerja atau buruh. Fungsi penting serikat pekerja ini terletak pada perannya yang krusial dalam proses perundingan guna menghasilkan perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya, pasal 25 ayat (1) huruf a, b, dan c menetapkan beberapa hak bagi serikat pekerja, di antaranya adalah kapasitas untuk melakukan negosiasi perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, mewakili buruh dalam mengatasi problematika di sektor industri, dan memperjuangkan hak-hak pekerja di berbagai lembaga ketenagakerjaan. Terkait dengan kegiatan ini, Pengurus Serikat Pekerja PT Astra Nippon Gasket Indonesia mengalami keberhasilan dalam melaksanakan perundingan kerja bersama tanpa menghadapi hambatan berarti.

2. Faktor Eksternal

a. Intervensi/Campur Tangan Perusahaan

Dari pembentukan Serikat Pekerja yang dalam proses pembentukannya bukanlah murni atas dasar inisiatif dari para pegawai. Terdapat campur tangan dari pihak luar (Perusahaan) dari pembentukan Serikat Pekerja. Dengan adanya campur tangan dari pihak luar pekerja, maka dapat dikatakan pembentukan Serikat Pekerja bukanlah dari inisiatif para pekerjanya. Serikat Pekerja yang dibentuk dengan campur tangan pihak luar, membuat berjalannya Serikat Pekerja seolah tidak berjalan secara mandiri. Dalam hal ini Serikat Pekerja PT Astra Nippon Gasket Indonesia, independen tidak ada campur tangan/intervensi dari Perusahaan.

b. Beban Kerja

Dilihat dari jumlah karyawan di Perusahaan, maka pengurus Serikat pekerja maupun manajemen, memiliki beban kerja lebih atau dapat dikatakan rangkap tugas. Selain sebagai pihak dalam perundingan juga dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kondisi ini sedikit banyak mempengaruhi proses perundingan perjanjian kerja bersama sehingga dapat tepat waktu ataupun mundur.

c. Faktor Peraturan Perundang-undangan

Dalam rangkaian regulasi yang meliputi Undang-undang Ketenagakerjaan serta Undang-undang Cipta Kerja, termasuk juga regulasi lain seperti Undang-undang mengenai Serikat Pekerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, tidak terdapat klausul yang mewajibkan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama di lingkungan Perusahaan. Ketiadaan ketentuan ini seringkali menunda proses pembuatan PKB, sehingga pengusaha tidak mendapatkan kewajiban untuk mengadakan perundingan dengan serikat pekerja dalam proses penyusunan PKB. Namun, dari pihak serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja, seolah harus berusaha lebih dalam mewujudkan pembentukan PKB.

Selanjutnya, regulasi perundang-undangan juga tidak menguraikan tentang adanya sanksi atau dampak hukum bagi serikat pekerja atau perusahaan yang gagal memenuhi ketentuan yang berkaitan dengan serikat pekerja. Ketidakhadiran kewajiban dan dampak yang timbul dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama memberikan jaminan kepastian hukum kepada pengurus serikat pekerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk tidak mengalami kekhawatiran apabila belum sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan regulasi hukum yang berlaku. Kondisi tersebut bisa menjadi penghambat dalam proses perundingan Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dengan pengusaha.

Konsekuensinya Apabila Negosiasi Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja Tidak Selesai Sampai Batas Waktu Yang Sudah Disepakati Berdasarkan Asas Kepastian Hukum Dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

Fungsi utama PKB adalah memberikan perlindungan kepada pekerja. Tujuan utama PKB adalah mengupayakan perlindungan hukum bagi pekerja PKB merupakan perjanjian bersama jika perjanjian kerja merupakan perjanjian perseorangan. Di sini, Perjanjian Kerja Bersama lebih menonjol dalam memberikan rasa aman yang sah kepada para pekerja, dibandingkan dengan efektivitas tindakan yang dapat dilakukan oleh masing-masing pekerja secara individu.

Perusahaan bersama serikat pekerja memanfaatkan perundingan dalam mencapai kesepakatan tentang perjanjian kerja bersama. Jika kesepakatan tidak tercapai, akan diaplikasikan mekanisme penyelesaian masalah dalam industri untuk membentuk perjanjian tersebut. Untuk menghindari kekosongan hukum selama perjanjian baru belum terbentuk, perusahaan dapat sementara

menggunakan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang masih berlaku hingga perjanjian atau peraturan baru dapat diberlakukan.

Untuk pelaksanaan perjanjian kerja yang efektif, kriteria pembentukan perjanjian tersebut wajib terpenuhi. Perjanjian kerja bersama tidak boleh tercemar oleh tekanan atau pemaksaan dari pihak mana pun dan perlu berlandaskan prinsip kebebasan dalam berkontrak. Kesepakatan yang terbentuk dalam perundingan bersama harus bersifat transparan, jujur, dan dilandasi oleh itikad baik dari semua pihak yang terlibat.

Dalam proses pembuatan perjanjian kerja, dianut prinsip kebebasan berkontrak; akan tetapi, konten dari perjanjian kerja bersama tersebut wajib mengikuti standar minimal yang telah ditetapkan oleh hukum yang berlaku. Sehingga, jika terdapat klausa dalam perjanjian kerja bersama yang kontradiktif dengan peraturan perundang-undangan, klausa tersebut harus dinyatakan tidak sah menurut hukum. Perjanjian kerja bersama ini dirancang melalui perundingan dan dialog antara serikat pekerja dan pengusaha, dimana kedua belah pihak wajib melakukan perundingan secara sukarela dan penuh itikad baik, tanpa tekanan dari mana pun.

Perubahan pada perjanjian kerja bersama memerlukan persetujuan bersama dari kedua pihak yang terlibat. Perjanjian yang telah dimodifikasi tersebut, bersama dengan perjanjian yang sebelumnya masih berlaku, akan dianggap sebagai entitas yang integral dan tidak terpisahkan.

Perjanjian kerja bersama, sekalipun mulai berlaku sejak momen penandatanganan oleh kedua pihak, wajib didaftarkan pada lembaga yang memiliki kewenangan di sektor ketenagakerjaan. Tujuan dari pendaftaran perjanjian kerja bersama terletak pada fungsi sebagai instrumen untuk memantau dan mengevaluasi ketentuan kerja yang diimplementasikan di perusahaan. Selain itu, perjanjian tersebut juga berperan sebagai acuan penting ketika terjadi konflik terkait pelaksanaannya. Adalah kewajiban bagi pengusaha untuk menginformasikan pekerja mengenai perjanjian kerja bersama yang telah terdaftar dengan mendistribusikan salinan dokumen tersebut secara luas di antara pekerja, sebagai upaya meningkatkan kepastian hukum dan kejelasan informasi.

Penulis menyimpulkan bahwa rancangan perjanjian kerja bersama antara Manajemen dan Serikat Pekerja PUK SP LEM SPSI di PT Astra Nippon Gasket Indonesia, yang seyogyanya efektif untuk periode PKB 2021-2023, menghadapi kendala.

Tabel 4.1
Draft PKB 2021-2023 Pasal 1 ayat 17, 19, 20

PASAL	AYAT	
1		ISTILAH DAN PENGERTIAN
	17	Masa Kerja : adalah jangka waktu Pekerja bekerja secara tidak terputus terhitung sejak tanggal pertama ia diterima menjadi Pekerja, termasuk masa percobaan dan mutasi antar group yang disetujui kedua belah pihak Perusahaan.
	19	Jam Kerja : adalah waktu yang ditetapkan untuk Pekerja hadir di tempat kerja dan melakukan pekerjaan
	20	Kerja Lembur : adalah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan atau kerja yang dilakukan pada hari libur resmi / istirahat mingguan

Tabel di atas merupakan salah satu hambatan dan konsekuensi yang terjadi dalam PKB antara perusahaan dengan serikat pekerja, dimana pada pasal tersebut menyangkut tentang masa kerja para pekerja yang dihitung sejak mereka diangkat menjadi karyawan tetap.

Dalam konteks ini, perusahaan bermaksud menyesuaikan periode kerja karyawan agar selaras dengan regulasi yang berlaku. Perundingan telah diadakan dengan serikat pekerja untuk membahas masalah tersebut. Namun, setelah evaluasi ulang, ditemukan beberapa pasal dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang dinilai merugikan karyawan, sehingga pengesahan PKB oleh perusahaan belum dapat dilakukan secara resmi.

Tabel 4.2
Draft PKB 2021-2023 Pasal 15 ayat 1j

PASAL	AYAT
15	HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA
	1j. Pekerja berhak mendapatkan promosi jenjang karir atas Prestasi dan masa kerja yang dilakukan.

Dalam hal hak dan kewajiban pekerja menjadi hambatan dan konsekuensi di dalam PKB periode 2021-2023 adalah mengenai ketidaksesuaian promosi jabatan bagi pekerja yang tidak tertuang di dalam PKB tersebut. Sehingga hal ini tentunya menjadi penyebab PKB periode 2021-2023 ini masih dinilai merugikan hak-hak pekerja khususnya tentang jenjang karir yang menjadi hak pekerja atas dedikasinya terhadap perusahaan selama masa kerja.

Pada undang-undang sebelumnya dijelaskan bahwasannya seorang pekerja berhak mendapatkan promosi jenjang karir sebagai bentuk apresiasi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih baik lagi dari sebelumnya. Akan tetapi dalam PKB ini tidak dicantumkan mengenai pasal tersebut yang memicu kekhawatiran pada karyawan tentang karir mereka di perusahaan dan lebih buruknya para karyawan dapat mengajukan pengunduran diri apabila tidak ada kepastian dalam hal karir. Oleh karenanya serikat pekerja mengusulkan pasal tersebut demi kelancaran dan kenyamanan karyawan.

Tabel 4.3
Draft PKB 2021-2023 Pasal 93, 94

PASAL	AYAT
93	KESALAHAN / PELANGGARAN DENGAN SANKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
	27 Melakukan kesalahan berat seperti yang dimaksud dalam UU No 13 tahun 2003.
BAB XIV	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
94	UMUM
	Bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja terdiri dari :
	a. Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa percobaan.
	b. Pemutusan Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
	c. Pemutusan Hubungan Kerja atas Kehendak Pekerja.
	d. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Persetujuan.
	e. Pemutusan Hubungan Kerja karena Rasionalisasi.
	f. Pemutusan Hubungan Kerja karena Usia Lanjut.
	g. Pemutusan Hubungan Kerja karena sakit atau cacat jasmani / rohani.
	h. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja meninggal dunia.
	i. Pemutusan Hubungan Kerja azas keseimbangan dan keadilan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 163 menjelaskan kewenangan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja. Hal ini dapat terjadi jika ada perubahan signifikan dalam struktur perusahaan, seperti penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan, atau transformasi status. Jika pekerja memutuskan untuk tidak melanjutkan keterikatan kerja mereka dalam kondisi tersebut, maka pemutusan hubungan kerja bisa terjadi.

Selanjutnya, dalam peraturan yang sama, dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan konsekuensi dari situasi tertentu yang menyebabkan penghentian semua hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pemutusan ini bukan hanya bisa dilakukan oleh pengusaha dalam kondisi perubahan perusahaan, tetapi juga bisa dilaksanakan jika terjadi keadaan di mana transformasi perusahaan tidak memungkinkan pekerja tersebut untuk tetap terlibat dalam perjanjian kerja bersama di tempat mereka bekerja.

Dalam keadaan efisiensi atau kebangkrutan suatu perusahaan, pengusaha diizinkan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja. Berdasarkan peraturan yang berlaku, pekerja yang di-

PHK dalam situasi tersebut berhak atas kompensasi yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, serta uang penggantian hak lain yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

Di sisi lain, jika seorang pekerja terlibat dalam tindakan kriminal atau melanggar ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan internal perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha berwenang untuk memutuskan hubungan kerja tersebut. Proses pemutusan ini hanya dilakukan setelah pekerja menerima tiga surat peringatan secara berturut-turut. Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga dapat diinisiasi oleh pengusaha apabila pekerja mencapai usia pensiun atau memilih untuk mengundurkan diri dari jabatannya.

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, pelaku usaha mendapatkan berbagai kemudahan dalam menjalankan operasi bisnis mereka, termasuk di sektor hubungan industrial. Terdapat aturan bahwa baik pengusaha maupun serikat pekerja perlu menyampaikan alasan yang rasional saat melakukan pemutusan hubungan kerja untuk menghindari kerugian pada salah satu pihak.

Ada kasus-kasus di mana pemutusan hubungan kerja merugikan karyawan, seperti tidak menerima uang pesangon atau jumlah uang pesangon yang tidak sesuai dengan durasi masa kerja mereka. Oleh karena itu, sebelum melaksanakan pemutusan hubungan kerja, kedua belah pihak diwajibkan untuk melakukan perundingan secara kekeluargaan.

Sugeng Santoso, Hakim Ad Hoc PHI di MA RI, berpendapat bahwa Undang-undang Cipta Kerja telah menyederhanakan proses bagi pengusaha untuk melaksanakan PHK. Menurutnya, berdasarkan teori kepastian hukum, pemerintah memungkinkan pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja tanpa perlu berunding terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau pekerja yang terkait hanya dengan mengirimkan surat pemberitahuan.

Dari Studi Kasus Proses Perundingan Perjanjian Kerja Bersama baik yang dilakukan di PT Astra Nippon Gasket Indonesia maupun di Perusahaan lain yaitu : PT Jidosha Buhin Indonesia, PT Asama Indonesia *Manufacturing*, dan PT *Steel Pipe Industry of Indonesia*, Tbk, PT GS *Battery* dan Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia dapat disimpulkan semuanya mengalami keterlambatan dari waktu yang sudah disepakati dari awal sehingga harus membuat kesepakatan untuk melakukan perpanjangan PKB yang lama. Aspek hukum karena keterlambatan ini antara lain : substansi PKB terkait pasal finansial yang biasanya mengalami penyesuaian tidak bisa dirasakan oleh pekerja, kepastian hukum jika terjadi permasalahan hukum terhadap pekerja jika sampai masuk ranah pengadilan apakah mempergunakan pasal PKB atukah aturan undang-undang yang terbaru, dikarena redaksional yang ada di Perjanjian Kerja Bersama terdapat kalimat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mempunyai perbedaan persepsi dari masing-masing pihak yang berunding sehingga pada akhirnya timbul rasa kekawatiran bagi semua pekerja.

Objek Penelitian dalam tesis yang sedang dikaji ini berkaitan dengan aspek hukum dari perundingan kerja bersama, terutama dalam situasi dimana terjadi keterlambatan atau ketiadaan kesepakatan antara para pihak yang terlibat dalam perundingan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Penjelasan tentang proses negosiasi untuk membentuk perjanjian kerja bersama diatur melalui aturan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini mencakup kewajiban untuk menyusun tata tertib negosiasi yang menjadi acuan bersama.
 - a. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 yang mengatur Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, terdapat ketentuan khusus yang dijelaskan sebagai berikut:
 - 1) Pasal 21 diktum (c) menetapkan bahwa proses negosiasi perjanjian kerja bersama harus diawali dengan pembuatan kesepakatan tata tertib yang sekurang-kurangnya mencakup durasi waktu negosiasi. Oleh karena itu, durasi dari negosiasi tersebut bergantung pada kesepakatan yang dicapai oleh kedua belah pihak dan dicantumkan dalam tata tertib tersebut.
 - 2) Pasal 25 ayat 1 menyatakan jika negosiasi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam tata tertib seperti yang diuraikan dalam Pasal 21, maka para pihak diberikan kesempatan untuk merencanakan ulang waktu negosiasi dengan batas maksimum 30 (tiga puluh) hari setelah negosiasi sebelumnya dianggap gagal.

- 3) Pasal 25 ayat 2, menjelaskan bahwa jika negosiasi pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) belum kunjung rampung sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dalam tata tertib dan penjadwalan ulang sebagaimana diatur dalam ayat sebelumnya, maka kedua belah pihak wajib menyusun sebuah pernyataan tertulis. Pernyataan ini harus mencakup beberapa aspek penting, yakni: (a) materi PKB yang belum dicapai kesepakatan; (b) pendirian para pihak; (c) risalah perundingan; dan (d) tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.
 - b. Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Astra Nippon Gasket Indonesia, terdapat ketentuan yang diatur dalam Bab XVI Pasal 106 Peraturan Peralihan dan Pelaksanaan, ayat 1, yang menyatakan bahwa untuk perundingan PKB yang akan datang, kedua belah pihak harus memulai perundingan paling lambat tiga bulan sebelum berakhirnya masa berlaku PKB yang sedang berlaku. Berdasarkan ketentuan ini, periode tiga bulan tersebut kemudian diintegrasikan ke dalam tata tertib perundingan PKB yang disusun.
 - c. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 123 ayat 4, disebutkan bahwa proses perundingan untuk membentuk perjanjian kerja bersama berikutnya harus diinisiasi paling cepat tiga bulan sebelum masa berlaku perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku mencapai tanggal berakhirnya. Hal ini menegaskan bahwa ada jendela waktu tertentu yang harus dihormati dalam memulai perundingan untuk perjanjian berikutnya, guna memastikan kelancaran transisi dan keberlanjutan kerjasama antara pengusaha dan serikat pekerja.
- Dari 3 ketentuan di atas maka proses perundingan perjanjian kerja bersama di PT Astra Nippon Gasket Indonesia sudah melanggar ketentuan waktu perundingan yang sudah disepakati dan dikembalikan ke mekanisme sesuai aturan yang ada pada Permenaker Nomor 28 tahun 2014 walaupun pada akhirnya selesai melalui bipartit. Karena pada peraturan perundang-undangan tidak ada sanksi terkait pelanggaran waktu perundingan. Sedangkan aspek hukum terkait keterlambatan ini yaitu bahwa substansi PKB terkait pasal finansial yang biasanya mengalami penyesuaian tidak bisa dirasakan oleh pekerja atau tertunda dan kepastian hukum jika terjadi permasalahan hukum terhadap pekerja jika sampai masuk ranah Pengadilan Hubungan Industrial apakah mempergunakan pasal PKB ataukah aturan undang-undang yang terbaru, dikarenakan redaksional yang ada di Perjanjian Kerja Bersama terdapat kalimat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mempunyai perbedaan persepsi dari masing-masing pihak yang berunding sehingga pada akhirnya timbul rasa kekawatiran bagi semua pekerja.
2. Diketahui bahwa pada saat terdapat kebuntuan dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama, peraturan yang berlaku adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 mengenai prosedur pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan serta proses pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
 - a. Pasal 25 ayat 3, apabila pembuatan PKB gagal mencapai kesepakatan, seperti yang dijelaskan sebelumnya, pihak-pihak yang terlibat harus melapor kepada instansi yang menangani ketenagakerjaan untuk mencari penyelesaian. Berdasarkan Pasal 25 ayat 5, penyelesaian oleh instansi tersebut harus dilakukan sesuai dengan prosedur penanganan perselisihan hubungan industrial yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.
 - b. Pasal 25 ayat 5, penyelesaian oleh instansi tersebut harus dilakukan sesuai dengan prosedur penanganan perselisihan hubungan industrial yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.
 - c. Pasal 26 ayat 1, menjelaskan bahwa jika penyelesaian melalui mediasi oleh instansi yang diuraikan dalam Pasal 25 ayat (4) tidak diterima oleh semua pihak atau salah satu pihak berdasarkan rekomendasi mediator, maka pihak yang tidak menyetujui memiliki hak untuk menuntut di Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki wewenang sesuai dengan lokasi kerja pekerja atau buruh.
 3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memaparkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pandangan yang mengakibatkan konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh serta serikat pekerja atau serikat buruh dalam sebuah perusahaan. Perselisihan ini meliputi konflik mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antar serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam konteks ini, konflik yang terkait dengan perjanjian kerja bersama

diklasifikasikan sebagai perselisihan kepentingan. Problem perundingan sering kali timbul sebagai konsekuensi dari perbedaan pendapat dalam proses penyusunan atau perubahan aturan kerja yang sudah ada dalam perjanjian kerja, atau yang diatur dalam PKB sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 angka 3 dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam konteks ini, masalah tersebut, juga dikenal dengan istilah *belangen geschil*, telah diartikan oleh Iman Soepomo sebagai ketidaksesuaian dalam interpretasi mengenai modifikasi ketentuan kerja serta kondisi di bidang perburuhan.

Perihal penanganan perselisihan dengan cara bipartit telah dirumuskan dalam Pasal 3 UU Nomor 2 tahun 2004. Selanjutnya, Pasal 4 mengatur mengenai pendaftaran perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat, diikuti dengan proses konsiliasi atau arbitrase dan melibatkan mediator. Sementara itu, Pasal 5 UU yang sama menyatakan bahwa jika penanganan melalui konsiliasi atau mediasi tidak membuahkan kesepakatan, maka pihak yang berselisih berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam konteks perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk periode 2022-2024, PT Astra Nippon Gasket Indonesia berhasil menuntaskan proses tersebut melalui metode bipartit, yang melibatkan pengusaha dan serikat pekerja secara langsung. Sementara itu, di perusahaan-perusahaan lain seperti PT Jidosaha Buhin Indonesia, PT Asama Manufacturing Indonesia, dan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, perundingan masih terhambat dan belum mencapai kesepakatan karena adanya perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak. Di sisi lain, PT GS Battery dan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia telah berhasil mencapai kesepakatan melalui pendekatan serupa, memperlihatkan efektivitas metode bipartit dalam menyelesaikan problematika yang ada antara pengusaha dan serikat pekerja, sekaligus memberikan kepastian hukum dan kesepakatan mengenai upah.

Berikut adalah pedoman yang harus dijadikan rujukan dalam merumuskan atau melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB):

- 1) Untuk perusahaan yang belum pernah menyusun PKB sebelumnya dan masih mengikuti Peraturan Perusahaan (PP), penentuan aturan hukum dalam penyusunan PKB harus mengacu pada legislasi terkini, yaitu Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- 2) Dalam kasus di mana perusahaan belum memiliki PKB namun telah memiliki PP yang mengambil acuan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana ketentuannya lebih tinggi dibandingkan dengan Undang-undang Cipta Kerja, maka kedua belah pihak harus mencapai kesepakatan mengenai aturan yang akan diterapkan melalui proses perundingan.
- 3) Apabila perusahaan telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengadopsi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ketentuan dalam PKB tersebut yang akan digunakan. Hal ini berlaku jika isi dari PKB tersebut memberikan keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan isi dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Pasal 191A diktum b yang menyatakan : “bagi Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.”

Pengesahan perjanjian kerja bersama (PKB) antara serikat pekerja dan pengusaha dilakukan melalui konsensus kedua pihak, dengan syarat bahwa isi PKB harus selaras dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Isi PKB diwajibkan memiliki kualitas serta kuantitas yang tidak boleh lebih rendah daripada yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut. Apabila terdapat ketentuan dalam PKB yang kontradiktif dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut akan dianggap batal demi hukum dan yang akan diberlakukan adalah ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

SIMPULAN

1. Faktor-faktor penyebab Perundingan Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja menjadi terhambat ditinjau dari Asas Kepastian Hukum dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yaitu terdiri dari Faktor Internal (Perbedaan Kepentingan, Pengupahan, Pemutusan Hubungan Kerja, Ketidaksetaraan dan Diskriminasi, Perubahan

- Kebijakan atau Kondisi Kerja, Keanggotaan Serikat Pekerja) serta Faktor Eksternal (Intervensi/Campur Tangan Perusahaan, Beban Kerja, Peraturan Perundang-undangan). Sedangkan Perbedaan Kepentingan menjadi faktor penyebab utama terhambatnya Perundingan tersebut.
2. Jika perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja tidak berhasil mencapai kesepakatan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan, berdasarkan prinsip kepastian hukum dan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, masih terdapat kemungkinan untuk memperpanjang penerapan perjanjian kerja bersama yang sudah ada. Menurut Pasal 29, Permenaker No. 28 tahun 2014, perjanjian tersebut yang berlaku selama dua tahun bisa diperpanjang untuk satu tahun lagi. Setelah masa perpanjangan ini berakhir, dan jika belum tercapai kesepakatan mengenai perjanjian kerja bersama baru, maka perjanjian yang lama tetap akan diberlakukan hingga tercapainya perjanjian baru. Adapun proses penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang gagal mencapai kesepakatan dapat diatur sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat tiga mekanisme yang dapat ditempuh, yaitu perundingan bipartit sebagai langkah awal, dilanjutkan dengan konsiliasi dan mediasi, serta bila perlu, penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) sebagai langkah terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andika Wijaya dan Wida Peace Ananta, *Update Paling Lengkap Ujian Profesi Advokat*, Jakarta : Grasindo, 2018
- Dede Agus, “*Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*”, Yustisia, Edisi 81 September-Desember 2010
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung : Mandar Maju, 1999
- Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosda Karya, 1989
- Payaman J. Simanjuntak, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan (The New Law on Manpower Act)*, Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Philipus M. Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatif (Normatif)*, Yuridika No. 6 Tahun IX, November-Desember 1994
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian hukum Normatif*, Cet. Ke-18, Depok : Rajawali Pres, 2018
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT. Intermedia, 1987
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar (Edisi Revisi)*, Yogyakarta : Maha Karya Pustaka, 2019
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung : CV Alfabeta, 2018
- Suryana, *Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2012
- Syafrida Hafni Sahr, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : KBM Indonesia, 2021

Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja
- Perjanjian Kerja Bersama periode 2022-2024 PT Astra Nippon Gasket Indonesia

Tri Suryanto et al., *Problematika Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam Rangka Mewujudkan Kepastian Hukum (Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)*

Jurnal

Refly R. Umbas, “Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan”, *Lex Privatum*, Vol. 2, No. 3, (2014) : 174

Website

<https://ranahresearch.com/metode-penelitian-dan-jenis-metode-penelitian/>