

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020

- **Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)**
Zainal Arifin; Emi Puasa Handayani; Saivol Firdaus

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

1. Penetapan Sita Eksekusi oleh Pengadilan Tanpa Didasari Diktum Putusan Akhir yang Mengabulkan Sita Jaminan (Analisis terhadap Perkara Nomor 332/PDT.G/2016/PN.JKT.SEL)	
Anita Afriana, Abdoel Harun Lamo	1
2. Urgensi Pengaturan terhadap Pengangkatan Anak oleh Orang Tua Tunggal (<i>Single Parent Adoption</i>): Studi Kasus Penetapan No. 1/PDT.P/2010/PN.KGN dan Penetapan No. 180/PDT.P/2012/PN.DPK	
Dessy Marliani Listianingsih; Surini Mangundihardjo; Farida Prihatini	17
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)	
Hazar Kusmayanti; Agus Mulya Karsona; Efa Laela Fakhriah	35
4. Surat Keterangan Waris yang Memuat Keterangan tidak Benar Dikaitkan dengan Kekuatan Pembuktiannya sebagai Akta Otentik	
Shafira Meidina Rafaldini; Anita Afriana; Pupung Faisal	55
5. Akibat Hukum Pendaftaran Penyelesaian Sengketa Alternatif	
Dewa Nyoman Rai Asmara Putra; I Putu Rasmadi Arsha Putra	73
6. Optimalisasi Perundingan Bipatrit sebagai <i>Master Mind</i> Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai Akibat dari Pandemi Corona	
Muhammad Ridwan; Lukman Iman Nurhakim	87
7. Legal Standing Paralegal dalam Proses Beracara di Pengadilan Pasca Putusan Mahkamah Agung RI Tentang Uji Materi Permenkumham RI No. 1 Tahun 2018 Tentang Paralegal dalam Pemberian Bantuan Hukum	
Mustakim; Sania Salamah	109
8. Upaya Hukum Banding Terhadap Putusan Verstek yang Diajukan oleh Pihak Tergugat Dikaitkan dengan Asas Kepastian Hukum dalam Tinjauan HIR/RBG	
Sherly Ayuna Putri; Achmad Syauqi Nugraha	129
9. Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)	
Zainal Arifin; Emi Puasa Handayani; Saivol Firdaus	147
10. Permohonan Pernyataan Pailit terhadap Perusahaan Modal Ventura yang tidak Memiliki Izin	
Hendri Sita Ambar K; Bianca Belladina	165

PENYELESAIAN PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) YANG TIDAK MENEMUI KESEPAKATAN (Studi Kasus di PJT I Malang)

Zainal Arifin; Emi Puasa Handayani; Saivol Firdaus

zainal.fh@uniska-kediri.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Islam Kediri

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) yaitu perjanjian antara dua pihak, karyawan atau buruh dengan perusahaan, keduanya saling terikat. Buruh mengikatkan dirinya untuk majikan dalam waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Pengertian lain tentang perjanjian kerja bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Penelitian ini membahas *pertama* makna penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan, *kedua*, bagaimana formulasi penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan. Metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah jenis penelitian hukum normatif dan empiris. Teori yang digunakan adalah teori kepastian hukum, hirarki perundangan dan teori keadilan distributif. Hasil yang dicapai pertama tentang makna penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak disepakati bermakna bahwa kedua belah pihak ketika melakukan perundingan mengalami ketidaksepakatan antara pihak pengusaha dengan pekerja atau karyawan/buruh untuk merumuskan pasal pasal perjanjian kerja bersama. Kedua Formulasi penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan, bisa diselesaikan dengan tiga mekanisme, yaitu dilakukan melalui perundingan bipartite, melalui mekanisme konsiliasi dan mediasi, terakhir mekanisme perselisihan bisa dilakukan di pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: *perjanjian kerja; perjanjian kerja bersama; penyelesaian sengketa; pengadilan hubungan industrial.*

ABSTRACT

The Collective working Agreement (PKB) is regulated in Article 1601 of the Civil Code (Civil Code), which is an agreement between two parties, an employee or laborer and a company, both bound together. Workers commit themselves to employers for a certain time. A bond to do work by receiving wages. Another understanding of collective working agreements is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning labor. Working agreements are agreements between employers and employees, or laborers who have conditions of employment, rights and obligations of both parties. There are two research questions, first what is the meaning of the settlement of collective bargaining agreements that do not meet the agreement and, how do we formulate a joint working agreement negotiation

solution without finding a deal. The method used to answer research questions is a type of normative and empirical legal research. Theories used are certainty theory, hierarchical theory of law and distributive justice theory. The results achieved. First, the meaning of the deadlock negotiation agreement to formulate a co-operation agreement. Two, settlement of collective working agreement negotiations that did not meet the agreement, can be completed with three mechanisms. The first is done through bipartite negotiations, through conciliation and mediation mechanisms, finally the dispute mechanism can be carried out in industrial relations courts.

Keywords: *collective working agreement; dispute resolution; industrial relations courts, working agreement*

LATAR BELAKANG

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pada hakekatnya adalah untuk menyelamatkan, kedua belah pihak dalam kehidupan bersama yang saling menguntungkan, yaitu *simbioses mutualisme* dalam kaitan antara karyawan atau buruh dengan pengusaha. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Dalam dunia kerja, sebelum terjadi hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja, dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban antara masing-masing pihak (Pengusaha dan Pekerja). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) mengatur tentang perjanjian kerja, dan juga mengatur tentang perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (“PKB”) 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.²

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

¹ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 21

² <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-bersama/>, diakses 13 Maret 2020, pukul 09.00 WIB.

³ Suratin, 2004, *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun*

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pedoman kerja sama antara pekerja dan perusahaan dimana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan membantu kedua belah pihak menyelesaikan masalah/perselisihan dalam kerja. Di dalam segala aktifitas pekerjaan sebuah perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Sebagai contoh masalah-masalah yang kerap menjadi isu adalah isu jam kerja (lembur, pengaturan shift), absensi, kenaikan pangkat, upah kerja, pemberhentian kerja dan masih banyak isu lainnya.⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Artinya, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.⁵

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang diadakan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa beberapa serikat pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan Pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan, ini berarti setiap Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama. Jika terjadi pertentangan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 127 dan 128 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).⁶ Namun kenyataan di lapangan masih saja persoalan perundingan perjanjian kerja bersama PKB yang dilakukan antara karyawan dengan perusahaan mengalami kemacetan tidak sepakat, seperti yang terjadi pada perusahaan umum Jasa Tirta I di Malang tahun 2019. Artikel ini akan membahas tentang apa makna penyelesaian perundingan perjanjian

²⁰⁰³ *Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya, Bandung, h. 5

⁴ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/perjanjian-kerja-bersama>, diakses 13 Maret 2020, pukul 10.00 WIB

⁵ *Ibid*

⁶ Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Havarindo, Jakarta h. 13

kerja bersama (PKB) yang tidak menemui kesepakatan?, dan Bagaimana penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang tidak menemui kesepakatan?

Persoalan hukum atau isu hukum dalam penelitian ini adalah adanya *Vague of Norm* atau ketidakjelasan makna tentang penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan, dan adanya berbagai pendapat hukum penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan. Untuk menjawab kedua persoalan ini maka akan digunakan metode gabungan antara yuridis normatif dan empiris. Metode yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal atau normative adalah sebagai berikut: “*doctrinal research: research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulty and, perhaps, predicts future development.*”, (Penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan).⁷ Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.⁸ Sumber hukum yang digunakan adalah primer dan sekunder yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, jurnal, opini serta pendapat hukum.

PEMBAHASAN

Makna Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Tidak Menemui Kesepakatan

Ketidaksepakatan, merupakan persoalan dalam perundingan, satu pihak menginginkan apa yang dipikirkan terwujud, sementara pihak kedua mempunyai keinginan dan pemikiran yang berbeda. Adanya pertentangan dan perbedaan yang tidak bisa disatukan menyebabkan tidak ada kesepakatan.

1. Makna Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Tidak Menemui Kesepakatan.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, h 36

⁸ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h 14

a. Pengertian penyelesaian prundingan

Pengertian penyelesaian perundingan dan perjanjian akan di telusuri melalui studi pustaka sesuai dengan jenis penelitian kepustakaan. Penyelesaian berarti cara untuk menyelesaikan masalah, perundingan berarti mengacu pada undang undang atau aturan yaitu dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (“UU PHI”) adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b. Pengertian perjanjian

Perjanjian menurut Subekti adalah: “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada yang lain, atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.”⁹ Wiryono Projodikoro mendefinisikan perjanjian sebagai “suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal, sedang pihak lain menuntut pelaksanaan janji itu.” Dari peristiwa ini, timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Pengertian perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata ialah: suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”

Ketentuan Pasal tersebut menurut para ahli hukum sebenarnya kurang begitu memuaskan, karena ada beberapa kelemahan. Kelemahan kelemahannya adalah sebagai berikut: 1. Hanya menyangkut sepihak, ini dapat diketahui dari perumusan “satu orang atau mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata kerja ”mengikatkan” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusan itu “saling mengikatkan diri”. Jadi ada konsensus antara pihak-pihak. 2. Kata perbuatan mencakup tanpa consensus dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus, seharusnya dipakai kata “persetujuan”. 3. Pengertian perjanjian terlalu luas, pasal tersebut, dirasa terlalu luas karena mencakup juga perjanjian kawin yang diatur dalam hukum keluarga. 4. Tanpa menyebut tujuan.¹⁰

⁹ <https://www.hukum.xyz/pengertian-perjanjian/>, diakses 14 Maret 2020, pukul 20.00 WIB.

¹⁰ *Ibid*

Dalam perumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa. Berdasarkan alasan-alasan yang dikemukakan di atas maka perlu perbaikan-perbaikan mengenai pengertian perjanjian, agar mencerminkan apa yang dimaksud perjanjian, maka rumusannya adalah sebagai berikut: “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”¹¹

Definisi Perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata, terlihat adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Unsur-unsur Perjanjian secara lengkap menurut teori lama adalah sebagai berikut: Adanya perbuatan hukum; Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang; Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang, ini harus dipublikasikan/dinyatakan; Perbuatan hukum terjadi karena kerjasama antara dua orang atau lebih; Pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai harus saling bergantung satu sama lain. Kehendak ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum; Akibat hukum untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik; Persesuaian kehendak harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan.

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, Perjanjian berarti: “Suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.” Teori baru tersebut tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi harus dilihat perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya. Ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni: tahap *pra-contractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan; tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak; tahap **post contractual**, yaitu pelaksanaan perjanjian.¹²

Charless L. Knapp dan Nathan M. Crystal mendefinisikan perjanjian sebagai “suatu persetujuan antara dua orang atau lebih, tidak hanya memberikan kepercayaan tetapi secara bersama-sama saling pengertian untuk melakukan sesuatu pada masa mendatang oleh seseorang atau keduanya dari mereka.”³⁰ Pendapat demikian tidak hanya mengkaji definisi perjanjian, tetapi juga menentukan unsur-unsur perjanjian yang harus dipenuhi, antara lain: 1. Adanya kesepakatan tentang fakta antara kedua belah pihak; 2. Persetujuan dibuat tertulis; 3. Adanya orang yang berhak dan berkewajiban membuat: (1) kesepakatan, dan (2) persetujuan tertulis.

Salim H.S melengkapi beberapa arti perjanjian yang telah dijelaskan diatas dengan berpendapat bahwa: “Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara subyek hukum

¹¹ *Ibid*

¹² *Ibid*

yang satu dengan subyek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan. Perlu untuk diketahui bahwa subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lainnya berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan apa yang telah disepakatinya.”¹³

Adapun unsur-unsur yang tercantum dalam definisi terakhir ini adalah: Adanya hubungan hukum. Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban. Adanya subyek hukum Subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban. Adanya prestasi Prestasi terdiri dari melakukan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Di bidang harta kekayaan.¹⁴

Persoalan pertama akan dibahas dengan teori kepastian hukum, terkait dengan teori kepastian hukum maka tidak akan tercapai kesepakatan dalam perundingan bisa di maknai bisa menyebabkan tidak adanya kepastian. Teori Kepastian sendiri salah satunya diciptakan oleh Lon L. Fuller, peneliti mencoba mengkaji peraturan-peraturan yang ada terkait dengan perjanjian kerja dengan menggunakan teori kepastian hukum dari Lon L. Fuller dan juga teori hierarki perundang-undangan dari Hans Kelsen dan Nawiasky, serta teori keadilan dari Aritoteles.

Teori Kepastian Hukum Lon L. Fuller itu digunakan untuk mengetahui kepastian hukum jangka waktu perjanjian kerja, serta peraturan mana yang seharusnya dijadikan rujukan bagi masyarakat pada umumnya dan pemberi kerja serta tenaga kerja pada khususnya, saat menentukan jangka waktu dalam membuat perjanjian kerja bersama.¹⁵ Fuller termasuk salah satu tokoh dalam aliran hukum yang dikategorikan sebagai pemikir positivisme, seperti H.L.A. Hart, Dworkin dan Kelsen. Dalam konteks tersebut, suatu teorisasi mengenai adanya suatu tatanan hukum yang kukuh dan rasional merupakan obsesi dari aliran positivism.¹⁶ Lon L. Fuller (1902-1978) guru besar di Harvard University menegaskan bahwa hukum positif wajib sejalan dengan moralitas.

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ <https://media.neliti.com/media/publications/35655-ID-kepastian-hukum-jangka-waktu-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-bagi-tenaga-kerja-a.pdf>, diakses 15 Maret 2020 pukul 21.00 WIB

¹⁶ Zuhriani, “Kajian Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Pekon Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sistem Nilai (Berdasarkan Teori Lon Fuller)”, *ejournal.radenintan.ac.id*, h. 44, diakses 15 Maret 2020 pukul 22.00 WIB.

dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.¹⁷

Dalam memaknai kesepakatan sebagai kepastian, tentu harus berdasarkan aturan atau peraturan perundang-undangan, terwujudnya undang-undang sebagai norma hukum, menjadikan menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁸

Ada beberapa teori muncul dan ada beberapa pendapat ahli tentang kepastian hukum, diantaranya adalah Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa 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.¹⁹

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.²⁰

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Gustav Radbruch keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan. Kepastian memberikan kejelasan dalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian.

¹⁷ Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, h 59

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, h 158.

¹⁹ Riduan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, h.23.

²⁰ Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, h. 82-83

Teori kedua yang digunakan adalah teori hierarki perundang-undangan dikemukakan oleh Hans Kelsen, dalam teori tersebut Kelsen mengemukakan bahwa norma memiliki jenjang-jenjang dan lapisan-lapisan dalam sebuah hierarki tata susunan. Menurut teori ini, norma yang jenjangnya lebih rendah bersumber dan didasarkan pada norma yang memiliki jenjang lebih tinggi. Teori ini juga menegaskan bahwa norma tertinggi adalah norma yang tidak berdasar dan merupakan suatu hipotesis serta fiktif, dan disebut dengan norma dasar (*grundnorm/basic norm/fundamental norm*).²¹

Jawaban atas apa makna penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan, akan dawali dengan sebuah kasus di perusahaan umum Jasa Tirta 1 (satu) di Malang sebagai pijakan untuk penyelesaian kasus secara hukum. Perusahaan Umum Jasa Tirta I (PJT I) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan dengan tujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

“Tahun 1999 Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta berubah nama menjadi Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I sesuai PP nomor 93 Tahun 1999. PP ini mengandung pengertian strategis, sebab terdapat perencanaan untuk mengembangkan beberapa badan usaha sejenis di wilayah sungai (WS) lain yang memungkinkan. Sebagai tindak lanjut dari peraturan tersebut, pada tahun 2000, Perum Jasa Tirta I kembali ditugaskan oleh pemerintah untuk mengelola Wilayah Sungai Bengawan Solo melalui Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia nomor 129 Tahun 2000. Seiring dengan perkembangan kebutuhan nasional untuk mencukupi suplai energi listrik dan air bersih, dasar hukum Perum Jasa Tirta I disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I yang di dalamnya mengatur salah satu tugas dan tanggung jawab Perum Jasa Tirta dalam mengoptimalkan kemanfaatan aset yang dikuasai untuk menghasilkan pendapatan guna menambah pembiayaan pelaksanaan tugas pokok, seperti penyelenggaraan SPAM (Sistem Penyediaan Air Minum) dan penyediaan listrik.”²²

Perusahaan Umum Jasa Tirta PJT I sendiri bergerak di bidang Pengelolaan Sumber Daya Air. Perusahaan Umum Jasa Tirta PJT I memiliki visi untuk menjadi perusahaan di bidang sumber daya air nasional yang berkelas dunia, sedangkan untuk mewujudkan visi tersebut PJT I memiliki misi yakni: (1) Mengelola sumber daya air secara terpadu sesuai Penugasan Pemerintah; (2) Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan seluruh pemangku kepentingan; (3) Meningkatkan nilai tambah sumber daya air dan sumber daya lainnya; (4)

²¹ Aziz Syamsuddin, 2013, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*, Sinar Grafika, Jakarta, h 21

²² http://jasatirta1.co.id/id_ID/profil/, diakses Jumat 13 Maret 2020, pukul 20.00 WIB

Mengelola perusahaan secara profesional, inovatif dan berkinerja tinggi sesuai prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Untuk dapat mengelola perusahaan secara profesional, inovatif dan berkinerja unggul sesuai prinsip tata kelola perusahaan yang baik, diperlukan kerjasama yang memadai antara perusahaan dan karyawan. Pengaturan tentang kerjasama antara perusahaan dan karyawan dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 21 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 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, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama bukanlah dokumen yang wajib dimiliki oleh semua Perusahaan, melainkan sarana untuk memuat kesepakatan baru jika hal ini dibutuhkan oleh kedua belah pihak (Perusahaan dan pekerja). Perjanjian Kerja Bersama dibuat melalui sebuah perundingan, kemudian didaftarkan pada dinas terkait, dan isinya mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.

“Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Permenaker 16/2011, PKB 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.”²³

PJT I yakni Ikatan Karyawan Perum Jasa Tirta I (Ikajati) dan PJT I telah membuat PKB yang merupakan wujud dari kesepakatan antara Perusahaan dan Ikajati dan sebagai pedoman bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. PKB yang saat ini berlaku di PJT I adalah PKB periode 2016-2018 yang ditandatangani kedua belah pihak pada 1 Januari 2016. PKB ini telah habis masa berlakunya pada 1 Januari 2018, dan telah diperpanjang selama 1 tahun, sehingga pada 1 Januari 2019 PKB terakhir.

Terhadap case studi di Jasa Tirta tersebut, maka persoalan hukum muncul yaitu *Vegue of Norm*, maka persoalan itu akan dijawab dengan dasar dua teori yakni kepastian hukum dan teori keadilan hukum. Telaah Pustaka mengenai berlakunya perjanjian kerja bersama, diatur di dalam Pasal 123 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, yang

²³ <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-bersama-2/>, Jumat 13 maret 2020, puku 11.40 WIB

menyebutkan: (1).Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.(2). Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.(3).Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.(4).Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 123 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan tersebut di atas, maka perjanjian kerja bersama hanya berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun, serta tetap berlaku paling lama 1 (satu) tahun apabila perundingan mengenai perubahan/pembuatan perjanjian kerja bersama baru tidak mencapai kesepakatan.

Selain ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan diatas, aturan tentang berlakunya perjanjian kerja bersama juga dapat ditemukan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Permenaker ini terdapat ketentuan dalam Pasal 21 tentang pembuatan tata tertib (tatib) perundingan sebelum dilaksanakannya pembuatan sebuah PKB. Pasal 21 mengatur hal-hal sebagai berikut:

“Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat: a.tujuan pembuatan tata tertib;b.susunan tim perunding;c. lamanya masa perundingan;d.materi perundingan;e.tempat perundingan;f.tata cara perundingan;g.cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;h.sahnya perundingan; i.biaya perundingan.”

Berdasarkan Pasal 21 huruf g, dalam tata tertib yang dibuat sebelum perundingan dimulai seharusnya telah memuat tentang cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan. Berdasarkan tata tertib perundingan perjanjian kerja bersama antara Manajemen PJT 1 dan IKAJATI yang disepakati pada 12 September 2018, dalam huruf G tentang Cara Penyelesaian Kebuntuan Perundingan tidak diatur tentang PKB yang berlaku jika kesepakatan tidak tercapai. Hanya diatur jika terjadi kebuntuan maka akan dilakukan lobbying atau voting diantara tim perunding.

Selain Pasal 21, pasal lain yang perlu diperhatikan dalam Permenaker No. 28 tahun 2014 adalah dalam Pasal 29, yang berbunyi:(1).Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun

terhitung sejak ditandatangani atau diatur lain dalam PKB.(2).Dalam hal perundingan PKB belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku PKB berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.(3).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.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 29, Permenaker No. 28 tahun 2014 ini dapat diambil kesimpulan bahwa PKB yang telah berlaku selama 2 (dua) tahun dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun, dan jika masa perpanjangan telah selesai tetapi PKB baru belum disepakati, maka PKB tersebut dapat terus diberlakukan sampai PKB baru disepakati. Permenaker ini tidak membatasi berapa lama waktunya, sepanjang belum ada PKB baru, maka PKB lama tetap berlaku.

Formulasi Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang Tidak Menemui Kesepakatan.

Permasalahan kedua akan dianalisis menggunakan teori hirarkis peraturan, juga digunakan teori keadilan distributif dari Aristoteles. Keadilan Distributif merupakan perlakuan kepada seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dilakukan. Contohnya adalah bos yang memberikan gaji lebih kepada karyawan yang rajin, profesional. Mandor yang memberikan upah sesuai apa yang dikerjakannya.²⁴

Terkait dengan jika kesepakatan tentang Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak kunjung tercapai (terjadi perselisihan hubungan industrial) maka skema penyelesaiannya adalah melalui perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun serikat buruh. Secara hirarkis, dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, di jamin adanya hak asasi manusia, derivasinya adalah adanya jaminan untuk mendapatkan keadilan, karena itu di buattlah undang-undang yang mengatur tentang hubungan industrial. Dalam undang-undang tersebut diatur dan dijelaskan tentang latar belakang dan tata cara penyelesaian perselisihan tersebut. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun serikat buruh karena pertama adanya Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak buruh akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

²⁴ [https://cerdika.com/teori-keadilan-menurut-aristoteles/.](https://cerdika.com/teori-keadilan-menurut-aristoteles/)

Kedua adanya Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketiga adanya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Keempat adanya Perselisihan antar Serikat Buruh, yaitu perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, dikarenakan tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat buruh.

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartite. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme konsiliasi dan mediasi. Penyelesaian konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dimana konsiliator tersebut akan menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain untuk perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selain konsiliasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dapat dilakukan dengan mediasi. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004). Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Bila konsiliasi dan mediasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus: 1). Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak. 2). Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan. 3). Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. 4). Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Kelebihan dan kekurangan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, dari semua mekanisme yang tersedia untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, akan lebih baik jika persoalan dapat selesai di tingkat bipartit. Bipartit merupakan forum otonom yang ada di lingkungan perusahaan. Penyelesaian perselisihan ini selain berbiaya murah, cepat, dan kerahasiaan perusahaan akan lebih terjaga sehingga iklim kerja di perusahaan tetap kondusif.

Mekanisme bipartit ini lebih kepada mencari *win win solution* dan musyawarah mufakat bukan *win and loose* maka seringkali tidak produktif jika masing-masing pihak tetap bersikukuh pada pendiriannya. Jika ini yang terjadi, perkara bisa berujung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebelum mengambil langkah untuk menyelesaikan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial maka harus ditempuh terlebih dahulu proses konsiliasi dan mediasi ini adalah proses penyelesaian perselisihan dengan melibatkan pihak ke tiga yakni sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 karena sebagai syarat untuk mengajukan penyelesaian perselisihan di PHI salah satunya adalah menyerahkan risalah konsiliasi dan atau mediasi.

Adapun Kelebihan Penyelesaian melalui PHI, dalam kasus Perum Jasa Tirta dengan karyawan atau buruh yang belum disepakati manajemen PJT I dengan Ikatan karyawan Jasa Tirta, terhadap rancangan Perjanjian Kerja Bersama, yang dirundingkan, yaitu terkait dengan klausul usulan karyawan Jasa Tirta (IKAJATI) yang pada pokoknya menyatakan bahwa *take home pay* antara Direktur Utama dengan Pejabat setingkat di bawah Direksi menuju sebesar 40% (empat puluh per seratus) dan diikuti secara proporsional untuk 1 tingkat di bawahnya maka sebenarnya peluang Pihak Manajemen Perum jasa Tirta 1 (PJT 1) lebih terbuka untuk menang karena tidak ada ketentuan apapun yang dilanggar atau tidak dipenuhi oleh perusahaan baik itu peraturan perundang-undangan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Dimana dalam konteksnya saat ini Perjanjian Kerja Bersama yang baru sedang berlangsung diperundingkan dan belum disepakati.

Landasan hukum manajemen Perum jasa Tirta 1 PJT I untuk mempertahankan argumentasinya adalah pengaturan mengenai penghasilan atau THP Direksi berbeda dengan

pengaturan menyangkut penghasilan atau THP Karyawan. Untuk Direksi, sebagaimana tunduk pada Peraturan Menteri Badan usaha Milik Negara (BUMN), Nomor PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan peraturan Menteri BUMN Nomor PER- 01/MBU/05/2019 berikut Keputusan Menteri BUMN terkait serta Aspirasi Pemegang Saham setiap tahunnya. Sedangkan untuk Karyawan tunduk pada peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, dengan memperhatikan antara lain lokasi Perusahaan, skala usaha dan upah minimum setempat, sehingga dengan demikian, penghasilan Karyawan tidak serta merta melekat atau mengikuti kenaikan/penurunan penghasilan Direksi.

Melihat dari isu di atas, maka pada prinsipnya perselisihan ini termasuk Perselisihan Kepentingan sehingga menurut menurut Pasal 56 UU PHI, Kompetensi Absolut PHI untuk perkara ini adalah memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan terakhir. Metode *head to head* antara Serikat Pekerja dan Perusahaan akan menempatkan Perusahaan secara teontik lebih kuat untuk beracara di PHI.

Secara umum Serikat Pekerja pada dasarnya akan menghindari jalan penyelesaian melalui PHI, mengingat Proses yang panjang dan butuh biaya lebih sehingga nanti Serikat diprediksi akan cenderung menunggu dan pasif ketika belum juga menemukan kesepakatan dengan harapan Perusahaan yang akan membawa ke PHI jika memang itu adalah jalan terakhir.

Adapun Kekurangan Penyelesaian melalui PHI, jika di pilih untuk menyelesaikan kemacetan perundingan PKB sebagai jalan penyelesaian perselisihan ini maka tentu Perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih banyak daripada kesepakatan melalui musyawarah (bipartite) dan konsiliasi/mediasi.

Hal lain, yang berpeluang terpengaruh ada iklim kerja di Perusahaan yang untuk waktu tertentu akan relatif menjadi tidak kondusif dan berpotensi menciptakan ketegangan bila masih dipengaruhi oleh framing dari Serikat Pekerja. Tidak bisa dihindari perselisihan ini akan tersiar ke publik baik melalui media massa maupun yang lainnya karena ini menjadi senjata Serikat Pekerja untuk membentuk opini dan narasi agar Manajemen PJT I bisa tersudutkan dan man menyepakati usulan serikat. Selain itu semakin perselisihan ini terekspose keluar, maka akan merugikan karena pihak lain akan memanfaatkan situasi yang tidak harmonis antara Serikat Pekerja dan Manajemen PJT I. Rahasia Perusahaan tidak akan terjaga, karena sifat sidang terbuka untuk umum. Hal ini tentu merugikan privasi Perusahaan jika nanti di persidangan membahas tentang keuangan PJT I.

Formulasi penyelesaian jika Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) buntu Tidak Menemui Kesepakatan, dalam perundingan -undangan dapat di rumuskan secara sederhana, terutama Ketika dikaitkan dengan kasus yang terjadi di perum jasa tirta (PJT 1) yakni dengan dua cara yakni melalui pengadilan hubungan kerja dan melalui perundingan bipartite yang harus diselesaikan paling lama 30 han kerja sejak perundingan dilaksanakan. Dalam hal perundingan bipartite gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme konsiliasi dan mediasi. Jika konsiliasi dan mediasi belum dapat menyelesaikan permasalahan, maka langkah terakhir yang dapat dilakukan oleh para pihak adalah membawa permasalahan tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak disepakati bermakna bahwa kedua belah pihak ketika melakukan perundingan mengalami ketidak sepakatan antara pihak pengusaha dengan pekerja atau karyawan/buruh untuk merumuskan pasal-pasal dalam perjanjian kerja bersama.
2. Formulasi penyelesaian perundingan perjanjian kerja bersama yang tidak menemui kesepakatan, bisa diselesaikan dengan tiga mekanisme, yaitu dilakukan melalui perundingan bipartite, melalui mekanisme konsiliasi dan mediasi, terakhir mekanisme perselisihan bisa dilakukan di pengadilan hubungan industrial (PHI).

Saran

1. Terhadap kasus kemacetan perundingan perjanjian kerja sama diberbagai intitusi maka disarankan menggunakan mekanisme yang telah ditentukan dalam Pasal 29, Permenaker No. 28 tahun 2014, yaitu menggunakan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah berlaku selama 2 (dua) tahun dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Jika masa perpanjangan telah selesai tetapi perjanjian kerja bersama (PKB) baru belum disepakati, maka perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut dapat terus diberlakukan sampai perjanjian kerja bersama (PKB) yang baru disepakati.
2. Sebaiknya mekanisme pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dipilih sebagai alternatif terakhir untuk menyelesaikan jika kesepakatan tentang perjanjian kerja bersama (PKB) tidak tercapai atau macet (*deadlock*).

DAFTAR BACAAN

Buku:

Ali, Achmad, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.

Husni, Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Mahmud Marzuki, Peter, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta.

_____, 2011, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Rato, Dominikus, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.

Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Suratin, 2004, *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung

Syahputra, Imam, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Havarindo. Jakarta.

Syahrani, Riduan, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung.

Syamsuddin, Aziz, 2013, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004, tentang

Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Nomor: PER-04/MBU/2014

Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Nomor PER-I/MBU/05/2019

Sumber Lain:

Jurnal

Zuhraini, “Kajian Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Pekon Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sistem Nilai (Berdasarkan Teori Lon Fuller)”, ejournal.radenintan.ac.id.

Internet:

https://jasatirta1.co.id/id_ID/profil/.

<https://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-bersama-2/>.

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/perjanjian-kerja-bersama>.

<https://media.neliti.com/media/publications/35655-ID-kepastian-hukum-jangka-wak-tu-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-bagi-tenaga-kerja-a.pdf>.

<https://cerdika.com/teori-keadilan-menurut-aristoteles/>.

<http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-bersama/>.

<https://www.hukum.xyz/pengertian-perjanjian/>.