

Perselisihan Hubungan Kerja Antara PT Central Mandiri Cemerlang Dengan Serikat Pekerja Tentang Perjanjian Kerja Bersama

Evaline Suhunan Purba¹, Gunardie Lie²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: evaline.205210196@stu.untar.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: Gunardie@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

In the working relationship between workers/laborers and employers, there are always labor disputes. Thus, to prevent the occurrence, the employers and worker/labourer come to an agreement known as a Collective Labor Agreement. Although the Collective Labor Agreement is supposed to foster positive working relationships between workers/laborers and employers, but in reality there is still an unwillingness of a party to implement it. Disputes regarding this Collective Labor Agreement occurred between the Employer of PT Central Mandiri Cemerlang and Workers / Laborers who in this instance were represented by the PT Central Mandiri Cemerlang Workers Union. Therefore, the purpose of this study is to learn how collective work is made if an agreement cannot be reached as well as the function of the Industrial Relations Court and the Manpower Office Mediator in resolving disputes. The Mediator of the Manpower Office gave recommendations to both parties but apparently the recommendations did not produce peaceful results, therefore based on the provisions of Article 14 paragraph 1 of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution stipulates that in the event that the recommendation is rejected by one of the parties, the dispute can be continued to the Industrial Relations Court at the local District Court. Based on the analysis of the decision of the Industrial Relations Court, PT Central Mandiri Cemerlang must register the Collective Labor Agreement.

Keywords : *Collective Labor Agreement, Worker/Labor, Workers Union*

ABSTRAK

Di dalam ikatan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha selalu adanya perselisihan dalam hubungan kerja. Untuk menghindari terbentuknya perselisihan tersebut dibuatlah suatu perjanjian antara pihak Pekerja/Buruh dengan Pemberi kerja yang disebut sebagai Perjanjian Kerja Bersama. Dibuatnya hal tersebut agar diharapkan terciptanya hubungan dalam pekerjaan yang baik antar pekerja/buruh dengan pemberi kerja tetapi pada kenyataannya masih ada ketidakbersediaan suatu pihak untuk melaksanakannya. Perselisihan mengenai Perjanjian Kerja Bersama ini terjadi diantara Pihak pengusaha PT Central Mandiri Cemerlang dengan Pekerja / Buruh yang dalam hal ini diwakili oleh pihak Serikat Pekerja PT Central Mandiri Cemerlang. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini adalah supaya mengetahui proses pembuatan kerja bersama jika tidak mencapai kesepakatan dan Bagaimana peran Mediator

Dinas Ketenagakerjaan serta Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Mediator Dinas Ketenagakerjaan memberikan anjuran kepada kedua belah pihak namun ternyata anjuran tersebut tidak membuahkan hasil perdamaian oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa Dalam hal anjuran ditolak oleh salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Berdasarkan analisis putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial bahwa Pihak PT Central Mandiri Cemerlang harus mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Pekerja /Buruh, Serikat Pekerja

1. Pendahuluan

Pekerja memelihara hubungan kerja dengan pemberi kerja dengan mendapat upah dengan bentuk-bentuk yang telah disetujui keduanya. Ketika ada hubungan antara satu pihak dengan pihak lain, ada kalanya mereka merasa dirugikan, yang sering menyebabkan pertentangan. Hal ini juga terjadi antara pengusaha dan pekerja yang juga memiliki hubungan kerja. Pemikiran dan kepentingan yang berbeda seringkali membuat salah satu merasa dirugikan. Hingga akhirnya, konflik terjadi antara pekerja dan pengusaha yang diakibatkan karena berbagai macam perselisihan

Sering ditemukan di berbagai tulisan mengenai perburuan bahwa ada adagium yang mengatakan pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan. Artinya bahwa tanpa adanya partisipasi pekerja/buruh maka usaha tersebut tidak akan dapat berkembang dengan kata lain kehadiran pekerja/buruh sangatlah penting demi berjalannya suatu perusahaan, sedangkan Pengusaha yang merupakan pemimpin serta pemilik dari sebuah perusahaan tempat para Pekerja/Buruh untuk mendapatkan upah yang berguna untuk memenuhi kehidupan hidup para Pekerja/Buruh sangat diperlukan untuk mendorong keperluan perekonomian nasional.

Namun jika dibandingkan dengan pengusaha, pihak Pekerja/Buruh secara individual di pihak yang lemah baik secara

perekonomian maupun status sehingga sulit bagi pekerja dapat membela hak dan kepentingan nya secara individu, untuk itu butuh wadah organisasi untuk dapat memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja.

Di sebuah perusahaan perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan tertinggi karena prosedur pembuatannya mirip dengan prosedur pembuatan undang-undang. Dikarenakan hal

Tersebut adalah hasil perundingan beberapa pihak, lalu nanti dicatat melalui instansi yang berwenang untuk bidang tersebut.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 54 ayat 2 mengatur “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Hubungan kerja yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan hanya berlaku bagi perseorangan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berlaku bagi banyak pihak dalam satu perusahaan tersebut.

Definisi dari Perjanjian Kerja Bersama ada termuat dalam pasal 1 ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Perjanjian yang

merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa 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". Serikat Pekerja menurut pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu "Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya."

Namun pada kenyataan nya masih minim kesadaran Pengusaha mengenai pentingnya pembuatan Perjanjian Kerja Bersama untuk kelangsungan perusahaan dan masih mengandalkan Peraturan Perusahaan sebagai landasan optimalisasi hubungan kerja, karena pekerja dinilai cenderung menuntut hak nya padahal para pekerja hanya menuntut hak nya sebagai pekerja.

Salah satu perusahaan di Sumatera Utara terjadi sebuah perselisihan hubungan kerja akibat belum terlaksananya Perjanjian Kerja Bersama yaitu PT CENTRAL MANDIRI CEMERLANG (CMC). PT CENTRAL MANDIRI CEMERLANG adalah perusahaan yang sebelumnya dikenal sebagai PT Mahkota Gajah Metal Industri yang beroperasi pada bidang bahan konstruksi dan jasa konstruksi.

Pada kasus PT CENTRAL MANDIRI CEMERLANG, pihak penggugat telah melakukan pembahasan bersama pihak Perusahaan yang berisi 58 (lima puluh delapan) pasal yang telah tertunda beberapa

bulan sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut belum dapat dilaksanakan, dikarenakan ada beberapa pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud belum dapat diterima oleh Perusahaan dan serikat pekerja antara lain :

- a. *Pasal 30 ayat 1- 4 tentang Tunjangan Kehadiran yang seharusnya diberikan Pihak Perusahaan kepada Pihak serikat pekerja untuk memacu kinerja pihak serikat pekerja*
- b. *Pasal 32 ayat 5 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan 1 bulan gaji tanpa adanya tunjangan tetap. Hal ini bertentangan dengan Kepmen 06/Men/2016 Pasal 3 ayat 2 tentang Tunjangan Hari Raya*
- c. *Pasal 33 ayat 1 tentang Tunjangan Hari uang makan dan insentif, dimana adanya diskriminasi yang dilakukan perusahaan terhadap beberapa pekerja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- d. *Pasal 44 ayat 14 pihak Perusahaan mengusulkan kepada pihak serikat pekerja untuk melakukan penambahan di ayat 14 yang berbunyi ; "Perusahaan tidak membenarkan karyawan yang bekerja memiliki hubungan keluarga seperti suami, istri, orang tua dan anak, saudara kandung, mertua dan menantu, saudara sepupu dll, kecuali bagi pekerja yang sudah mempunyai hubungan keluarga sebelum PKB ini disahkan". Pihak serikat pekerja menilai pembatasan ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.*
- e. *Pasal 53 ayat 5 tentang adanya PKWT yang Akan dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini bertentangan dengan Perjanjian*

Bersama yang disepakati oleh Pihak Perusahaan dan Pihak serikat pekerja pada tanggal 27 Desember 2013 dan persetujuan bersama tersebut sudah dicatatkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang menitikberatkan pada bahan pustaka atau data sekunder yang mana data tersebut diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada seperti diperoleh dari bahan hukum primer (Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (buku, skripsi, artikel internet). Data yang digunakan tersebut untuk mencapai tujuan yang diperlukan penelitian tersebut. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis yang menggambarkan secara jelas mengenai suatu objek yang diteliti dan data tadi diuraikan dan digabungkan dengan rumusan perundang-undangan yang ada saat ini dengan memadankan pada topik permasalahan hingga pada akhirnya menjawab permasalahan pada penelitian yang dibahas.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Kesepakatan Pada Proses Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama

Ketika bekerja kepada majikan nya, pekerja perlu menyepakati sebuah perjanjian kerja, Dikarenakan isi dari perjanjian kerja tersebut dapat diketahui segala sesuatu yang menjadi dasar hal-hal yang dapat dilakukan dan apakah yang didapat pekerja ketika mengikatkan diri untuk bekerja kepada majikannya.

Penulis berkeinginan membuat penelitian mengenai kasus tersebut dengan judul “Perselisihan Hubungan Kerja Antara PT Central Mandiri Cemerlang Dengan Serikat Pekerja tentang Perjanjian Kerja Bersama”

Pasal 1601 a KUHPerduta menyebutkan pengertian dari perjanjian kerja yaitu

“suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Melindungi para pekerja dari tindakan kesewenangan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan tanggung jawab dari Serikat Pekerja dan juga melakukan kerja sama dengan pengusaha untuk mengembangkan perjanjian kerja bersama untuk memastikan hak pekerja dijaga.

Pasal 1 Ayat 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengandung istilah "perjanjian kerja bersama", yang berarti

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat 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.”

Informasi yang telah disetujui dan diterapkan harus diberikan kepada semua pekerja dan serikat

pekerja. Jika aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku saat ini, maka isi dari perjanjian tersebut tidak berlaku dan tetap berpedoman pada Undang-Undang yang ada saat ini.

Pengusaha dalam membuat perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja melalui musyawarah. Jika dalam proses musyawarah tidak tercapai kesepakatan, masalah tersebut diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industri.

Perjanjian tersebut berlaku sejak penandatanganannya, kecuali jika ada ketentuan lainnya dalam perjanjian. Setelah semua pihak menandatangani Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha mendaftarkannya ke Dinas Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama tidak diberlakukan jika lebih dari dua tahun tetapi diperkenankan untuk diperpanjang hingga satu tahun.

2. Kewenangan Pihak Ketiga Dalam Memberikan Perdamaian Kepada Kedua Belah Pihak.

Jika pada proses penyusunan Perjanjian Kerja terjadi ketidaksepakatan atau *deadlock* maka biasanya persoalan tersebut dibawa ke Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Jika ada ketidaksepakatan mengenai cara membuat Perjanjian Kerja Bersama maka menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan ini dapat diselesaikan dalam mustawarah yang melibatkan seorang atau lebih

dengan mediator yang tidak berpihak pada pihak mana pun

Karena terdapat ketidaksepakatan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama anatar Serikat Pekerja dan Pekerja PT Central Mandiri Cemerlang maka Serikat Pekerja dan Pekerja meminta bantuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang untuk bertindak sebagai Mediator dan melakukan perundingan tripartit di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang

Tidak tercapainya kesepakatan setelah media dilakukan. Akibatnya pihak Dinas Tenaga Kerja memberikan Surat Anjuran pada tanggal 13 Januari 2017

Adapun dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang memberikan anjuran kepada kedua belah pihak namun anjuran tersebut tidak membuahkan hasil perdamaian antara kedua belah pihak maka berdasarkan Pasal 14 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur “Dalam hal anjuran ditolak oleh salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

3. Peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja Bersama Dalam pasal 1 ayat 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dijelaskan mengenai pengertian asal Perselisihan Hubungan Industrial yaitu “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Terdapat 4 jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar Serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan

Berdasarkan penjelasan tentang macam-macam Perselisihan Hubungan Industrial bisa disimpulkan jika Peradilan Hubungan Industrial mempunyai peran dalam melakukan penyelesaian masalah perselisihan pada Perjanjian Kerja Bersama, karena perselisihan Perjanjian Kerja Bersama termasuk bagian dari perselisihan kepentingan.

Peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan perjanjian kerja bersama:

- Memeriksa
- Mengadili
- Memberi Putusan

4. Simpulan dan Saran

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dalam mendiskusikan sebuah perjanjian kerja bersama harus memiliki kesepakatan antar kedua belah pihak. Jika selama dilakukannya Perjanjian Kerja Bersama terjadi sebuah perselisihan dalam arti tidak adanya kesepakatan antara para pihak tersebut, Dengan demikian diselesaikan melalui dengan melihat ketentuan yang ada. Pada kasus PT CENTRAL MANDIRI CEMERLANG, pihak penggugat telah melakukan pembahasan bersama pihak Perusahaan yang berisi 58 (lima puluh delapan) pasal yang telah tertunda beberapa bulan sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut belum dapat dilaksanakan, dikarenakan ada beberapa pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud belum dapat diterima dari pihak Perusahaan dan serikat pekerja antara lain:

- a. Pasal 30 ayat 1-4 tentang Tunjangan Kehadiran yang seharusnya diberikan Pihak Perusahaan kepada Pihak serikat pekerja untuk memacu kinerja pihak serikat pekerja
- b. Pasal 32 ayat 5 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan 1 bulan gaji tanpa adanya tunjangan tetap. Hal ini bertentangan dengan Kepmen 06/Men/2016 Pasal 3 ayat 2 tentang Tunjangan Hari Raya.
- c. Pasal 33 ayat 1 tentang Tunjangan Hari uang makan dan insentif, dimana adanya diskriminasi yang dilakukan perusahaan terhadap beberapa pekerja. Hal ini berlawanan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Pasal 44 ayat 14 pihak Perusahaan mengusulkan kepada pihak serikat pekerja untuk melakukan penambahan di ayat 14 yang berbunyi ; “Perusahaan tidak membenarkan karyawan yang bekerja memiliki hubungan keluarga seperti suami, istri,

orang tua dan anak, saudara kandung, mertua dan menantu, saudara sepupu dll, kecuali bagi pekerja yang sudah mempunyai hubungan keluarga sebelum PKB ini disahkan". Pihak serikat pekerja menilai pembatasan ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- e. Pasal 53 ayat 5 tentang adanya PKWT yang akan dilakukan oleh pihak persusahaan. Hal tersebut berlawanan dengan Perjanjian Bersama yang disepakati oleh Pihak Perusahaan dan Pihak serikat pekerja pada tanggal 27 Desember 2013 dan persetujuan bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Pihak Serikat Pekerja Central Mandiri Cemerlang meminta bantuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang untuk melakukan mediasi untuk membahas Perjanjian Kerja Bersama dan melakukan perundingan tripartit di Kantor Dinas. Namun, karena kedua belah pihak tidak dapat mencapai kesepakatan, perselisihan ini berlanjut hingga Pengadilan Hubungan Industri di Pengadilan Negeri Medan. Menurut keputusan yang sudah dibacakan, Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan Pengusaha PT Central Mandiri Cemerlang untuk mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antar PUK FSP, LEM-SPSI PT. Central Mandiri Cemerlang dengan PT Central Mandiri Cemerlang kepada Dinas Ketenagakerjaan.

Saran untuk masalah penelitian ini bahwa ada baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan kembali setiap ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja bersama sehingga dapat dipastikan tidak ada yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ucapan Terimakasih

Berkat hadirat Tuhan Yang Maha Esa penulis bersyukur artikel ini dapat terselesaikan. Artikel yang berjudul "Perselisihan Hubungan Kerja Antara PT Central Mandiri Cemerlang Dengan Serikat Pekerja tentang Perjanjian Kerja Bersama" adalah tugas untuk memenuhi mata ajar Hukum Ketenagakerjaan. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada dosen pengampu Hukum Ketenagakerjaan yaitu Bapak Prof. Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H. dan Bapak Moody Rizqy Syailendra P. S.H., M.H. Atas pemberian arahan yang cukup jelas hingga pada akhirnya dapat terselesaikan nya artikel ini.

Daftar Pustaka

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

BUKU

H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Malang: Raja Grafindo Persada, 2016.

INTERNET

Anonim. *Tanya Jawab Seputar Perjanjian Kerja Bersama*.
<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/perjanjian-kerja-bersama>, diakses tanggal 16 September 2023.

SKRIPSI

Nimas Ayu Roselia, *Analisis Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan PUK KSPN Pada PT. bitratex Industries Semarang*, Skripsi, 2019.

PUTUSAN

Putusan nomor 151/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.MDN.