

**Penolakan Perjanjian Kerja Bersama oleh Serikat Kerja secara  
Sepihak Ditinjau dari Kepmenaker No. 234/MEN/2003 JO Undang-  
Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
(Studi Kasus Putusan No 658/LPDT.SUS/2011)**

Unilateral Refusal of Cooperative Contract by Union in Terms of Decision of Minister  
of Labor No. 234/MEN/2003 Connected with Law No. 13/2003 on Employment  
(Case Study of Decision No. 658/LPDT.SUS/2011)

<sup>1</sup>Ihsan Maulana Ramdhan, <sup>2</sup>Deddy Effendy

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: <sup>1</sup>ihsanmaulana88@gmail.com

**Abstract.** Cooperative contract is treaty entered into between two parties, worker and entrepreneur. The cooperative contract contains at least information on identities, rights and duties of parties, validity, and expiration of cooperative contract and common stipulations of works. When the stipulations of cooperative contract is in contradiction to those of rules and law, the stipulations of cooperative contract should be null and void after the law as contained in Law No. 132003 on Manpower. The aim of this study is understand ordinance concerning the refusal of Cooperative Contract in Law No. 13/2003 on Manpower and legal consequences of the refusal by SPSI PT.NTT union. This study was conducted by using normative juridical approach, a research using literature materials, primary, secondary, or tertiary, related to the law of manpower. Specification used in this study is analytical descriptive, revealing phenomena related to issues on the law of manpower from legal aspects of manpower, rules and law, and theories. The results of the study may be concluded that Cooperative Contract entered into by PT.NTT carry stipulations being in contradiction to those of Law No. 13/2003 on Manpower connected with the Decision of Minister of Labor No. 234/MEN/2003 harming workers in working hours and less overtime pay. Therefore, the stipulations of Cooperative Contract entered into by PT.NTT being in contradiction to those of law should be null and void after the law and, thus, replaced by those included in law, and parties persisted carry out their right and duties as set in the prevailing Cooperative Contract.

**Keywords:** Cooperative Contract, Dispute of Industrial Relations, Labour Union, Entrepreneur.

**Abstrak.** Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat antara dua pihak yakni pekerja dan pengusaha dalam PKB itu sekurang-kurangnya terdiri dari informasi identitas para pihak, hak dan kewajiban para pihak, berlaku dan berakhirnya PKB dan ketentuan umum dari pekerjaan. Apabila terdapat ketentuan dalam PKB yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan seharusnya ketentuan dalam PKB tersebut batal demi hukum. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peraturan mengenai penolakan PKB dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akibat hukum dari penolakan PKB tersebut yang dilakukan oleh serikat pekerja SPSI PT.NTT. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian dengan menggunakan bahan pustaka baik primer, sekunder, ataupun tersier yang terkait hukum ketenagakerjaan. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu mengungkapkan fenomena yang terkait dengan permasalahan tentang hukum ketenagakerjaan ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, perundang-undangan dan teori-teori hukum. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh PT.NTT terdapat ketentuan dalam PKB PT.NTT tersebut yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Kepmenaker No 234/MEN/2003 yang menyebabkan kerugian terhadap pihak pekerja dalam hal waktu kerja dan kekurangan upah lembur. Maka dari itu ketentuan dalam PKB PT.NTT yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tersebut batal demi hukum maka ketentuan yang batal demi hukum tersebut digantikan dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan para pihak tetap melaksanakan hak dan kewajibannya yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja Bersama, Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja, Pengusaha.

## A. Pendahuluan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja tersebut menjadi landasan suatu perikatan antara si pekerja dengan pengusaha, dimana dari perjanjian tersebut antara pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajibannya yang perlu ditaati oleh para pihak agar terciptanya suatu hubungan harmonis dan berkeadilan. Seperti yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"

Dalam praktiknya sering kali terjadi kendala dalam melaksanakan perlindungan hak-hak tenaga kerja yang menyebabkan kerugian terhadap para pekerja itu sendiri yang dikarenakan hak-hak tenaga kerja sering kali diabaikan oleh para pengusaha. Hal ini disebabkan karena kebutuhan ekonomi yang membuat para tenaga kerja terdesak ditambah lagi dengan sulitnya lapangan kerja saat ini yang membuat para te

naga kerja tidak dalam posisi yang seimbang dengan pengusaha. Ditambah lagi dengan rasa ketidakpedulian para tenaga kerja terhadap hak-haknya yang dikarenakan kurangnya edukasi ataupun pemahaman para tenaga kerja terhadap aturan pemerintah. dengan posisi yang timpang antara pengusaha dengan tenaga kerja yang membuat kedudukan tenaga kerja di bawah membuat pengusaha melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap tenaga kerja bahkan sampai PHK secara sepihak tanpa pesangon.<sup>2</sup> Padahal kedua unsur ini memiliki peranan yang penting, karena pengusaha tidak bisa menjalankan usahanya tanpa dukungan dari tenaga kerja begitupun sebaliknya tenaga kerja tidak bisa melakukan tugasnya bila tidak ada lapangan kerja yang disediakan oleh pengusaha.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan tentang Penolakan perjanjian kerja bersama PT NNT oleh serikat kerja akibat penetapan waktu kerja yang tidak sesuai dengan Kepmenaker No 234/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu Jo Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Untuk memahami perjanjian kerja bersama tentang hak-hak dan kepentingan yang sesuai dengan Kepmenaker No 234/Men/2003 Jo Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui akibat hukum dari penolakan perjanjian kerja PT NNT bersama secara sepihak oleh serikat kerja dihubungkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## B. Landasan Teori

Sebelum menjelaskan lebih jauh mengenai perjanjian kerja bersama maka perlu dikemukakan pengertian perjanjian pada umumnya. Perjanjian adalah suatu hubungan

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, Hlm 61

<sup>2</sup><http://www.prp-indonesia.org/2017/kondisi-dan-dinamika-buruh-tambang-morowali> [5 april 2017. 12. 40 wib]

hukum yang mengikat dua orang atau lebih, dimana pihak yang satu berhak atas sesuatu dan pihak lain berkewajiban dalam melakukan suatu prestasi. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi: “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”

Menurut Pitlo yang dimaksud dengan perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:<sup>4</sup> “Perjanjian kerja adalah 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”

Namun sebelum dikenal dengan istilah Perselisihan Hubungan Industrial pada saat Undang-Undang Perburuhan masih berlaku. saat itu juga sudah dikenal perselisihan dengan istilah perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Menurut Pasal 1 ayat (1) huruf “c” Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tersebut, yang dimaksud dengan Perselisihan Perburuhan adalah: “Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/ atau keadaan perburuhan”

Dari pengertian di atas, para sarjana sepakat bahwa ada dua jenis perselisihan perburuhan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan<sup>5</sup>

Teori yang hendak digunakan dalam menganalisa perselisihan hubungan industrial pada perkara No 658 K/Pdt.Sus/2011 dalam kaitannya penolakan perjanjian kerja bersama oleh pihak serikat pekerja, menggunakan teori-teori hukum ketenagakerjaan. Dimana pengaturan mengenai perubahan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 55 yang menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam kasus ini serikat pekerja SPSI PT.NTT digugat oleh PT.NTT selaku pengusaha dikarenakan serikat pekerja PT.NTT menolak Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh kedua belah pihak sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa perjanjian kerja yang dibuat tidak bisa dirubah ataupun ditarik kembali tanpa adanya persetujuan para pihak. Dimana pihak serikat pekerja menolak Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tersebut dikarenakan ketentuan yang dibuat dalam PKB PT.NTT

<sup>3</sup> A.Pitlo, *Het Verbintenissenrecht Naar He Nederlands Burgerlijk Wetboek*, H.D Tjeeni & Zoom, NV Harlem, 1952, Hlm 2

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar...*, *Op.cit*, Hlm 62

<sup>5</sup> Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Hlm 166

tersebut merugikan pihak pekerja.

Dalam kasus ini serikat pekerja melakukan tugasnya yakni memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan dari pekerja/ buruh dengan mengajukan surat pengaduan kepada disnakertrans kemudian dilakukan Pemeriksaan Khusus pada tanggal 10 Mei dengan disertai hasil bahwa terdapat kekurangan upah lembur. Kemudian serikat pekerja PT.NTT dengan PT.NTT melakukan mediasi pada tanggal 2 februari sampai dengan 28 februari 2010 namun tidak ditemukannya kesepakatan dalam menyelesaikan perkara ini. Kemudian PT.NTT selaku pengusaha melakukan gugatan kepada Serikat Pekerja SPSI PT.NTT di Peradilan Hubungan Industrial.

Yang menjadi permasalahan dalam perkara ini adalah perselisihan hak. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), menurut Prof Iman Soepomo ialah jika masalah yang diperselisihkan adalah mengenai hak yang telah diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau dalam satu peraturan perundang-undangan. Suatu penyelesaian hak bisa terjadi karena perbedaan pelaksanaan suatu aturan, dan perbedaan perlakuan terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan.<sup>6</sup> Perselisihan hak disini karena serikat pekerja selaku perwakilan dari pekerja merasa dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha terdapat ketentuan yang bertentangan dengan hukum. Yakni ketentuan mengenai roster kerja atau jam kerja. Dimana roster kerja yang berlaku dalam Perjanjian Kerja Bersama PT.NTT yaitu Roster Kerja 4:4, (empat hari kerja, empat hari istirahat), 6:3 (enam hari kerja, tiga hari istirahat) dan 5:2 (lima hari kerja, dua hari istirahat)

Ketentuan mengenai roster kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut ternyata diatur diluar dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku, namun pengusaha berdalih bahwa ketentuan mengenai roster kerja yang dibuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT.NTT lebih baik dibandingkan dengan ketentuan yang berada dalam ketentuan perundang-undangan yakni Kepmenakertrans No 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu Pasal 2 ayat (1).

Namun dalam persidangan dan dilakukan perbandingan antara ketentuan roster kerja dalam PKB PT.NTT dengan Kepmenakertrans No 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu, ternyata hasilnya lebih baik ketentuan roster kerja yang ada pada peraturan Kepmenakertrans No 234/MEN/2003 maka dari itu memperkuat keinginan dari serikat pekerja untuk mengganti ketentuan mengenai roster kerja yang ada dalam PKB PT.NTT dengan ketentuan yang ada pada Kepmenakertrans No 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu, diperkuat dengan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 124 ayat 2 yang menyebutkan bahwa: "Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila terdapat ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan Undang-Undang disebutkan dalam ayat selanjutnya yakni Pasal 124 ayat 3 yang menyebutkan bahwa: Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Maka sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal tersebut maka Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1986



Undang-Undang akan batal demi hukum. Namun tidak batal secara keseluruhan namun hanya ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja bersama tertentu yang batal demi hukum karna bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, maka dari itu ketentuan Perjanjian Kerja Bersama mengenai roster kerja seharusnya batal demi hukum dan mengikuti perundang-undangan yang berlaku mengenai waktu kerja yakni Kepmenakertrans No 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.

#### **D. Simpulan**

1. Aturan mengenai penolakan roster kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama oleh serikat pekerja sudah sesuai dengan Undang-Undang No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 124 ayat 2, yaitu ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan hukum.
2. Isi perjanjian dari PKB PT.NTT tidak menjadi batal demi hukum secara keseluruhan tetapi hanya ketentuan tertentu yang batal demi hukum dikarenakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 124 ayat 3. maka dari itu ketentuan yang batal sebagian tersebut digantikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka hak dan kewajiban dari para pihak tetap mengacu kepada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang tidak batal demi hukum terdahulu.

#### **E. Saran**

1. Kepada para pengusaha jangan hanya mementingkan kepentingannya sendiri tetapi juga harus memperhatikan hak-hak dari pekerja dengan posisi yang rendah sehingga dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama harus betul-betul disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Kepada para pengusaha harus betul-betul mengerti apa yang menjadi hak dari pekerja, sehingga dikemudian hari pekerja tidak merasa dirugikan, demikian pula kepada pekerja melaksanakan kewajiban apa yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama.

#### **Daftar Pustaka**

- A.Pitlo, *Het Verbintenissenrecht Naar He Nederlands Burgerlijk Wetboek*, H.D Tjeeni & Zoom, NV Harlem, 1952.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1986.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- <http://www.prp-indonesia.org/2017/kondisi-dan-dinamika-buruh-tambang-morowali>