

Collective Labor Agreement (PKB) Chairman of the Work Unit of the Cigarette Tobacco Food Beverage Workers Union of PT. X.

[Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman PT. X]

Ririn Rahayu¹⁾, Noor Fatimah Mediawati²⁾

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

²⁾Program Studi Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

*Email Penulis Korespondensi: Fatimah@umsida.ac.id

Abstract. Interview activities (podcasts) were carried out as one of the research methods with a purpose to analyze the industrial relations impact of changes in labor regulations on workers, especially at PT. X Pasuruan branch, because the previously valid PKB still adopted Law Number 13 of 2003 concerning Employment, whereas in the new PKB negotiations the worker representatives, in this case represented by the labor union, were contrary to the interests of the company representatives who wanted the PKB to be drawn up. which has just adopted new regulatory content, namely Law Number 6 of 2023 and its derivatives.

Keywords - Broadcast Video Interview Works (Podcast), RTMM SPSI Workers Union PT. X, PKB.

Abstrak. Kegiatan wawancara (podcast) yang dilaksanakan sebagai salah satu metode penelitian, bertujuan untuk menganalisis dampak hubungan industrial dari adanya perubahan regulasi ketenagakerjaan pada pekerja khususnya di PT. X cabang Pasuruan, karena PKB yang sebelumnya berlaku masih mengadopsi Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan dalam perundingan PKB yang baru dari pihak perwakilan pekerja dalam hal ini diwakili serikat pekerja bertolak belakang dengan kepentingan perwakilan perusahaan yang menginginkan agar dalam pembuatan PKB yang baru mengadopsi muatan regulasi yang baru yaitu Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan turunannya.

Kata Kunci – Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja RTMM SPSI.

I. PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak (*stakeholder*) yang berkepentingan atas proses produksi, pelayanan jasa, operasional, serta segala kegiatan di suatu perusahaan. Hubungan industrial pada dasarnya juga menyangkut hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha tetapi hubungan tersebut diatur sedemikian rupa oleh pemerintah.[1]

Menurut Lalu Husni, Hubungan Industrial itu tidak sekedar mamajemen badan usaha yang dikelola oleh manajer dan memposisikan para karyawan/pekerja sebagai pihak yang dapat diatur sedemikian rupa. Hubungan industrial (*industrial relations*) juga terdiri dari berbagai hal, baik itu di dalam/internal maupun di luar/eksternal lingkungan kerja yang berhubungan dengan penempatan serta pengaturannya. Di negara maju, *industrial relations* (IR) mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian kerja bersama).[2]

Pada praktiknya dalam menjalankan hubungan industrial antara pengusaha dengan perwakilan pekerja/serikat pekerja tidak selalu berjalan dengan baik, seringkali terjadi perbedaan – perbedaan pandangan, pendapat maupun penafsiran sehingga dapat menimbulkan suatu perselisihan, pertentangan, maupun konflik, yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.[3]

Setelah disahkannya Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang khususnya pada ketentuan (klaster) tentang ketenagakerjaan, apabila ditelaah isinya menghapus, menambah, dan merubah beberapa ketentuan pasal – pasal dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas hal tersebut berpotensi muncul perselisihan hubungan industrial salah satunya adalah perselisihan kepentingan, terutama pada perusahaan – perusahaan yang masa keberlakuan Perjanjian Kerja Bersamanya (PKB) akan segera habis/berakhir, namun isi muatan Perjanjian kerja bersama masih menerapkan dan berpedoman pada norma yang terdapat di ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang beberapa ketentuannya telah dihapus atau dirubah oleh Undang – Undang No. 6 Tahun 2023.

Dengan adanya perubahan regulasi ketenagakerjaan tersebut, akibatnya perusahaan ingin menerapkan beberapa ketentuan – ketentuan baru yang berpedoman pada Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, beserta turunannya dalam perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan perwakilan pekerja/Serikat Pekerja, sedangkan pihak perwakilan pekerja/Serikat pekerja menginginkan isi/muatan perjanjian kerjanya (PKB) pada periode selanjutnya, masih berpedoman pada ketentuan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ataupun minimal kualitasnya sama seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang masih eksisting/berlaku.

Dengan adanya perbedaan pandangan maupun pendapat terhadap hal tersebut, saat dijalankannya perundingan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB) antara pengusaha/wakil pengusaha dengan wakil pekerja/Serikat pekerja menyebabkan potensi munculnya suatu permasalahan hukum ketenagakerjaan/perselisihan hubungan industrial yakni masuk dalam perselisihan kepentingan. Terkait sengketa tentang perselisihan kepentingan telah diatur pada pasal 1 (satu) angka 3 (tiga) Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan bahwa “perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. [4] Diakui oleh hukum bahwa dalam hubungan kerja, kepentingan para pihak berbeda, sehingga adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sangat mungkin terjadi dan menimbulkan perselisihan. [5]

Agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan meminimalisir adanya potensi perselisihan hubungan industrial perselisihan kepentingan antara para pihak tentang pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB) periode tahun 2023 – periode tahun 2025 antara PT. X cabang Pasuruan dengan Serikat Pekerja RTMM PT. X, maka pewawancara angkat dalam bentuk Karya Siaran Video berupa Wawancara (Podcast) secara langsung dengan perwakilan pekerja di PT. X cabang Pasuruan.

II. METODE

Penelitian ini bersifat kualitatif-normatif. Mahasiswa berlaku sebagai pengumpul data melalui wawancara dengan ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman PT. X Tentang Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT.X. Sumber data yang dikumpulkan dan digunakan yakni dari bahan-bahan hukum primair, bahan-bahan hukum sekunder maupun bahan non-hukum. Setelah bahan terkumpul lalu dilakukan analisis dengan menafsirkan secara sistematis terhadap ketentuan perundang – undangan atas hasil wawancara tersebut kemudian disimpulkan menjadi analisis yang sistematis lalu karya Siaran Video tersebut didaftarkan sebagai ciptaan pada Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual pada Kementerian Hukum Republik Indonesia.



Gambar . Pencatatan Ciptaan Karya Siaran Video Wawancara (Podcast) Dengan Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman PT. X Tentang Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Heinz ABC pada Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Materi Wawancara Karya Siaran Video

Dari hasil sesi wawancara dan direkam dalam bentuk format audio video terdapat beberapa poin materi wawancara dalam bentuk tanya jawab antara pewawancara dengan narasumber dengan tema Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman PT. X pasca berlaku dan disahkannya Undang-Undang No.6 tahun 2023, dengan materi pertanyaan dari pewawancara beserta jawaban dari narasumber yang diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran regulasi pemerintah dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, khususnya terkait dengan PKB?

Jawaban:

Peran regulasi ketenagakerjaan sangat penting karena Serikat pekerja sebagai pelaku dari implementasi Hubungan Industrial / Hukum Ketenagakerjaan [6] dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan terkait dengan PKB sudah dijalankan sesuai dengan Undang – undang ketenagakerjaan baik Undang-Undang No.13 tahun 2003 maupun Undang – Undang Cipta Kerja;

Selaku Serikat Pekerja yang memiliki hubungan baik sifatnya simbiosis mutualisme antara pekerja dengan perusahaan dapat berjalan dengan baik, yang diaplikasikan salah satunya dengan adanya kesepakatan pembuatan

PKB yang mana PKB itu dibuat atas dasar kesepakatan dari hasil sebuah perundingan yang aman perundingan tersebut dalam praktiknya tidak mengadopsi sepenuhnya dari undang – undang dan regulasi ketenagakerjaan;

Dalam undang – undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa nilai manfaat bagi para pekerja tidak boleh berkurang dari ketentuan regulasi yang ada,[7] artinya PKB itu mempunyai beberapa poin ketentuan serta pasal – pasal yang merupakan hasil kesepakatan / perundingan bersifat mengikat bagi para pihak;

Intinya untuk menjaga harmonisasi hubungan kerja, para pihak terikat dalam suatu perikatan yang terbentuk dalam hasil kesepakatan PKB, dimana PKB tersebut nantinya akan menjadi dasar bagi pekerja untuk melangkah baik dalam internal maupun eksternal pekerjaannya;

Tujuan dibuat PKB juga untuk mensejahterakan pekerja dan keluarganya, serta ada beberapa poin ketentuan yang tidak diatur dalam regulasi pemerintah namun dapat disepakati dalam pembuatan PKB;

2. Bagaimana Undang-Undang tentang Cipta Kerja mengimplementasikan peranan tersebut?

Jawaban :

Implementasi dari Undang - Undang Cipta Kerja terhadap PKB, tentunya berdampak atau berimpact terhadap penyusunan kesepakatan PKB salah satunya dari aspek kedisiplinan kerja kaitannya dengan sanksi, segi positifnya bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja;

Namun apabila dikaji secara mendalam undang – undang Cipta Kerja masih terdapat pasal yang perlu dikaji ulang karena bersifat merugikan pekerja, namun hal tersebut sudah diakomodir pasca adanya putusan MK RI No.168/PUU-XXI/2023, terdapat 22 pasal yang pada akhirnya dikabulkan, sehingga sangat berdampak pada pekerja, meskipun masih perlu mendalami lagi inti dari putusan tersebut dengan pihak pihak yang lebih kompeten serta dapat dijalankan;

PKB di PT. X sampai saat ini masih mengadopsi beberapa ketentuan dari undang – undang lama yaitu UU No.13 Tahun 2003, terutama tentang ketentuan yang masih memberikan manfaat bagi para pekerja dimana hak pekerja tidak dipangkas atau mengalami penurunan maupun pengurangan hak;

Dari sudut pandang perwakilan manajemen pasca UU No.6 Tahun 2023 disahkan, kaitannya dalam menjalankan perundingan PKB terakhir menginginkan adanya penyesuaian, namun dari Serikat pekerja tidak setuju sehingga ada beberapa dinamika saat berunding;

Atas dinamika tersebut pada akhirnya dapat terselesaikan dengan baik dan mencapai satu titik temu dengan metode win win solution, sehingga kepentingan para pihak dapat terakomodir;

Sebelum adanya putusan MK RI tersebut dalam merundingkan PKB di PT. X tidak begitu terdampak, namun ada beberapa ketentuan yang pada akhirnya berakselerasi dengan aturan baru terkait kedisiplinan kerja bertujuan sebagai pembinaan;

3. Apa langkah – langkah utama dalam proses negoisasi PKB antara pekerja dan manajemen ?

Jawaban :

Perusahaan tempat kerja adalah sawah ladang bagi para pekerja, agar tercipta keseimbangan maka dalam perundingan perumusan PKB tidak ada istilah menang atau kalah, karena masing masing pihak yang berkepentingan sama sama – sama memupuk dan menjaga stabilitas perusahaan;

Langkah utama untuk proses perundingan PKB, dilakukan secara bertahap, dimulai adanya penyusunan draft PKB dari masing – masing pihak tim perunding pekerja, maupun manajemen;

Dalam merumuskan usulan pembaharuan PKB baru masih terdapat beberapa pasal yang masih dipertahankan dan dijadikan pengajuan oleh tim perunding;

Untuk menjaga kondktifitas saat pengajuan proposal perubahan PKB, antara para pihak saling bertukar draft, serta membahas Tata Tertib terlebih dahulu;

Untuk teknis pembahasan PKB ditetapkan adalah 3 sampai 4 hari, khusus terfokus pada pembahasan perubahan pasal – pasal yang diusulkan para pihak;

4. Bagaimana cara menghindari *deadlock* dalam pembahasan PKB?

Jawaban :

Bilamana sampai waktu yang ditentukan ternyata belum menemui titik temu / deadlock pada pasal perubahan maka akan dipending terlebih dahulu, dan akan diajukan jadwal ulang / re schedule khusus sebatas pada pasal yang deadlock tersebut hingga tercapainya kesepakatan;

Biasanya untuk menghindari perselisihan bilamana tetap deadlock maka para pihak bersepakat agar PKB diperpanjang selama 1 tahun, dan selama itu tetap dilakukan perundingan hingga mencapai kesepakatan dan seluruh pasal berhasil disepakati serta dapat ditandatangani oleh para pihak;

Cara lain untuk menghindari perselisihan karena *deadlock* saat perundingan PKB adalah dengan cara membuka forum khusus diskusi dan negosiasi mencari jalan tengah dengan metode win – win solution;

5. Apa saja pasal – pasal yang biasanya menjadi poin krusial dalam perundingan PKB ?

Jawaban :

Pasal – pasal yang dianggap krusial saat perundingan PKB adalah usulan pasal yang tidak terdapat dalam regulasi pemerintah akan tetapi diusulkan agar menjadi norma dalam PKB, contohnya seperti pengajuan pasal tentang bonus, penghargaan khusus, royalti, parcel, insentif;

Saat ini yang paling krusial adalah tentang rumusan perhitungan uang penggantian hak, sebesar 15%, karena regulasi saat ini menghapuskan hal tersebut, akan tetapi tetap diusulkan agar tetap menjadi rumusan dalam PKB;

Pasal – pasal tersebut dinilai adalah pasal krusial karena nilainya lebih baik dan dimasukkan dalam PKB.

6. Bagaimana peran serikat pekerja dalam memastikan isi PKB mencerminkan kebutuhan karyawan ?

Jawaban :

Serikat pekerja sebagai perwakilan dari para pekerja/karyawan sehingga mempunyai kewajiban mempertahankan membela kesejahteraan anggota dan keluarganya, maka dalam perumusan perundingan PKB menargetkan kualitas PKB baru harus lebih baik atau minimal isi dan kualitas PKB baru sama isinya dengan PKB sebelumnya, tidak ada penurunan kualitas dalam PKB baru.

7. Seberapa pentingkah PKB dalam menciptakan hubungan kerja yang berkelanjutan ?

Jawab :

Sangat penting sekali dalam menciptakan hubungan kerja yang berkelanjutan karena PKB itu sendiri sebagai hukum otonom bagi para pihak sehingga didalamnya mengatur hak dan kewajiban serta adanya nilai kemanfaatan dan berfungsi sebagai pedoman;

Kaitannya dengan hubungan kerja sangat berdampak karena bagian dari perlindungan, keamanan, kepastian, dan kesejahteraan bagi para pekerja, sehingga pekerja bisa lebih produktif dan terdapat asas timbal balik antara pekerja dengan perusahaan.

8. Bagaimana tren dunia ketenagakerjaan saat ini, khususnya dalam menghadapi era digitalisasi dan otomatisasi, masihkah PKB relevan ?

Dengan berkembangnya teknologi dan di era digitalisasi serta otomatisasi tentunya mencipatakan tantangan bagi tenaga kerja, sehingga para pekerja perlu memiliki skill ketrampilan yang memadai agar tidak kalah dengan teknologi, pemerintah sebagai penengah perlu memberikan kebijakan khusus yang mendukung perkembangan ketenagakerjaan;

Kaitannya dengan PKB saat ini tentunya masih sangat relevan, sebab bentuk perlindungan pekerja terdapat pada isi PKB itu sendiri yang menjadi hukum otonom bagi pihak pekerja dan pengusaha, sehingga dengan adanya perkembangan teknologi dan otomatisasi pekerja tetap mendapatkan kepastian dan perlindungan dari pesatnya kemajuan era digitalisasi dan otomatisasi

B. Pengaturan

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau biasa dikenal sebagai Kesepakatan kerja Bersama (KKB) adalah jenis perjanjian tertulis yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, terbentuk dari hasil kesepakatan perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang telah tercatat secara resmi pada instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha/badan usaha yang memuat persyaratan kerja, yang isinya berupa hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.[8]

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah bentuk perjanjian kerja yang sifatnya kolektif, dalam arti tidak tidak dibuat oleh pekerja secara perorangan, akan tetapi dibuat oleh sekumpulan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha (majikan) atau sekumpulan pengusaha. Perjanjian kerja bersama atau lazim disebut juga dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada awalnya dikenal dengan nama perjanjian perburuhan kolektif dan diatur dalam KUHPerdata. [9]

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pedoman serta landasan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada wilayah unit kerja di tingkat perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris biasanya dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)* atau dalam bahasa Belanda biasa disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overeenkomst (CAO)* telah dikenal dalam hasanah hukum di Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). [10]

Berdasarkan Pasal 116-135 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh 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. [11]

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah untuk mengatur hak dan kewajiban pengusaha, maupun hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis ketenagakerjaan dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan masing - masing. [12] Karena hanya para pihak yang paling mengerti kondisi serta kebutuhan perusahaan dalam menjalankan hubungan industrial

(*industrial relations*). Kadaan tersebut telah sesuai dan selaras dengan Konvensi ILO No 98 Tahun 1949 tentang Dasar-Dasar Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama yang telah diratifikasi melalui Undang - Undang Nomor 18 Tahun 1956. Konvensi tersebut menjelaskan pentingnya kejelasan yang menyeluruh terhadap hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja serta tata tertib dalam bekerja di lingkungan kerja/perusahaan.

C. Analisis Hasil Wawancara

Dari hasil Karya Rekaman wawancara (*podcast*) dengan narasumber Bapak Sugeng Prayitno selaku ketua SP RTMM PT.X cabang Pasuruan, terkait Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. X periode tahun 2023 – tahun 2025 antara Serikat Pekerja dengan manajemen PT. X, maka pewawancara dapat menganalisis lebih dalam dengan uraian sebagai berikut:

Korelasi Atas Regulasi Pemerintah Terhadap Pembentukan PKB PT. X Periode Tahun 2023 – Tahun 2025 Dalam Menciptakan Ekosistem Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja Bersama atau biasa dikenal Kesepakatan Kerja Bersama merupakan hukum otonom bagi para pihak dalam bidang ketenagakerjaan dan digunakan sebagai pedoman maupun landasan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada unit kerja pada tingkatan perusahaan di PT. X. Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu bentuk kesepakatan tertulis sebagaimana ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata dan dalam perundungan pembuatan PKB antara Serikat Pekerja PUK RTMM PT. X dengan manajemen PT. X tetap mengakomodir regulasi yang masih berlaku, namun secara mutu/kualitas maupun kuantitas dari Perjanjian kerja Bersama pembaharuan tidak lebih rendah dari Perundang undangan yang berlaku sebagaimana penjelasan pasal 124 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang – Undang Cipta Kerja Berperan Sebagai Implementasi Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Undang – undang adalah standart minimal dalam membuat kesepakatan [13] namun tidak melarang dan tidak bertentangan apabila kualitas suatu perjanjian lebih baik dari peraturan perundang – undangan yang berlaku asalkan perjanjian tersebut baik isi maupun substansi PKB yang berlaku tidak bertentangan dengan regulasi yang berlaku, sehingga diperbolehkan apabila beberapa poin ketentuan yang tidak diatur dalam regulasi pemerintah namun disepakati dalam pembuatan PKB. Hal tersebut terlihat pada PKB PT. X saat ini masih terdapat beberapa ketentuannya yang mengadopsi dan mencantoh muatan/isi dari beberapa ketentuan Undang-undang No.13 tahun 2003 perihal rumusan perhitungan pesongan.

Langkah – Langkah Utama Dalam Proses Negoisasi PKB Antara Pekerja Dan Manajemen.

Dalam proses negosiasi dalam perundungan PKB dibutuhkan langkah – langkah secara bertahap sesuai mekanisme peraturan perundang – undangan, terutama berpedoman pada PERMENAKER No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Cara Menghindari Kebuntuan / *Deadlock* Dalam Pembahasan PKB.

Untuk menghindari kebuntuan / *deadlock* maka para pihak perlu membuat Tata Tertib (*rule*) perundungan PKB, serta para pihak yang mewakili pembahasan harus memiliki pengetahuan hukum ketenagakerjaan serta adanya *soft skill* dan ketrampilan negosiasi yang baik.

Kebiasaan di PT. X salah satu cara meminimalisir kebuntuan adalah saling bersepakat agar PKB diperpanjang dahulu selama 1 tahun, dan selama masa perpanjangan tersebut dilakukan perundingan dilanjutkan secara bertahap hingga mencapai kesepakatan bagi para pihak, tujuannya adalah mencapai keputusan yang sama – sama menguntungkan kedua pihak dan menghindari penyelesaian melalui jalur litigasi / pengadilan;

Pasal – Pasal Yang Menjadi Poin Krusial Dalam Perundingan PKB.

Dalam perundingan PKB di PT. X terdapat beberapa pasal yang berpotensi deadlock / krusial yaitu usulan pasal yang tidak terdapat dalam Peraturan perundang – undangan / telah dihapus akan tetapi diusulkan menjadi norma dalam PKB, termasuk rumusan perhitungan uang pesongan maupun penggantian hak sebesar 15% kembali diusulkan dalam pembahasan pembaharuan PKB.

Peran Serikat Pekerja Dalam Memastikan Isi PKB Mencerminkan Kebutuhan Karyawan.

Serikat pekerja mempunyai peranan penting sebagai perwakilan dari pekerja di suatu perusahaan, sehingga mempunyai kewajiban menargetkan kualitas pembaharuan PKB harus lebih baik kualitasnya atau minimal, tidak ada penurunan kualitas dalam PKB baru. Dengan telah disepakatinya pembaharuan PKB yang isi maupun kualitasnya tidak menurun serta tidak bertentangan dengan undang – undang, maka hal tersebut telah memenuhi dan mencerminkan kebutuhan dari karyawan.

Pentingnya PKB Dalam Menciptakan Hubungan Kerja Yang Berkelanjutan.

Terciptanya hubungan kerja yang berkelanjutan [14] antara pekerja dengan perusahaan tidak terlepas dari kualitas PKB yang baik. Hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan dapat seimbang sesuai dengan apa yang telah disepakati, sekaligus PKB sebagai hukum otonom dalam melaksanakan hubungan industrial Pancasila sehingga muncul nilai kemanfaatan dan berfungsi sebagai pedoman bagi para pihak.

Adanya hasil PKB yang baik menciptakan Hubungan kerja yang baik dan berkelanjutan sehingga pekerja bisa lebih produktif dan terdapat asas timbal balik yang saling menguntungkan antara pekerja dengan perusahaan.

Relevansi PKB Pada Dunia Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Dan Otomatisasi.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja dengan Pengusaha [15] berfungsi untuk mengatur hak dan kewajiban pengusaha, maupun hak dan kewajiban pekerja dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan masing - masing. Seiring kemajuan digitalisasi dan otomatisasi pada dunia kerja, dengan adanya PKB sebagai hukum otonom bagi para pihak akan memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja, sehingga PKB akan tetap relevan sepanjang jaman, selama kebutuhan dan kepentingan para pihak terakomodir dalam PKB itu sendiri

IV. SIMPULAN

Setelah melalui proses kegiatan wawancara (Podcast) dengan Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman PT. X Tentang Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. X dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa narasumber sebagai pelaku dalam praktik hukum ketenagakerjaan khususnya proses pembahasan dan perundingan PKB banyak memberikan edukasi dan pengetahuan kepada masyarakat terutama para pekerja tentang dinamika dan menjalankan hubungan industrial yang baik dalam perumusan PKB di PT. X, sekalipun saat ini ada perubahan aturan ketenagakerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapan terima kasih kepada rekan – rekan aktivis ketenagakerjaan SP RTMM SPSI Kabupaten Pasuruan atas support dan bantuan baik moril dan materil terhadap saya serta terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah menjadi tempat menimba ilmu sehingga pada akhirnya artikel ini dapat terselesaikan.

REFERENSI

- [1] E. A. E. Pinontoan, “TENTANG KETENAGAKERJAAN”.
- [2] S. Nita dan J. Susilo, “PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMBENTUK PERJANJIAN KERJA BERSAMA SEBAGAI HUBUNGAN KERJA IDEAL BAGI PEKERJA DENGAN PENGUSAHA,” *JHD*, vol. 6, no. 2, hlm. 143–152, Okt 2020, doi: 10.30997/jhd.v6i2.2819.
- [3] M. Maswandi, “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL,” *PUBLIKA*, vol. 5, no. 1, hlm. 36, Des 2017, doi: 10.31289/publika.v5i1.1203.
- [4] S. Febiola, “ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH DI INDONESIA”.
- [5] Y. Y. W, S. -, dan D. A. Ramadhani, “IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA DI PERSEROAN TERBATAS (PT),” *Jurdis*, vol. 5, no. 2, hlm. 186, Apr 2019, doi: 10.35586/v5i2.767.
- [6] R. R. Umbas, “ASPEK HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN,” no. 3.
- [7] S. Febiola, “ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH DI INDONESIA”.
- [8] E. A. E. Pinontoan, “TENTANG KETENAGAKERJAAN”.
- [9] “KEDUDUKAN DAN FUNGSI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003,” *jihd*, vol. 7, no. 1, Jun 2014, doi: 10.35968/jh.v7i1.126.
- [10] S. M. Sinambela *dkk.*, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”.
- [11] A. Mayora, “STUDI KASUS SYARAT KERJA PADA PERJANJIAN KERJA PT PANAKSARA PUSTAKA BERDASARKAN KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN,” 2010.
- [12] A. Kususiyah, “Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja,” *invest j. of sharia & econ. law.*, vol. 1, no. 2, hlm. 42–59, Des 2021, doi: 10.21154/invest.v1i2.3478.
- [13] A. Narwi, J. Junaedi, dan R. Habeahan, “PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) YANG BERLAKU UNTUK PEKERJA DAN PENGUSAHA DITINJAU DARI ASPEK KEMANFAATAN,” *JUKIM*, vol. 3, no. 04, hlm. 161–168, Jul 2024, doi: 10.56127/jukim.v3i04.1306.
- [14] R. Ardiansyah, J. Kurnaedi, J. Lim, dan A. Nelson, “Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam”.

[15] “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK BERUNDING PERJANJIAN KERJA BERSAMA SERIKAT PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PENGUSAHA,” *UNESREV*, vol. 5, no. 4.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.