



Akibat Hukum Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Yang Habis Masa Berlakunya

Magasky Rivano¹, Khairani,² Titin Fatimah³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Andalas

Corresponding Author's email : magaskyrivano@outlook.com

Abstract

The form of working relationship between employers and employees is an interdependent relationship. In this relationship, there is an imbalance in the bargaining position between workers and employers, so government intervention is needed to protect workers' rights. So, the government established regulations that require workers and employers to make collective bargaining agreements (PKB). This study uses a normative juridical method with a conceptual approach and a legal synchronization approach. The results of the study found that historically, there has been no clear regulation regarding the way out of expired collective bargaining agreements, and new collective bargaining agreements have not been agreed upon or ratified, both according to Permenaker No. 28 of 2014 and Article 123 of UUU No. 13/2003. The legal consequences of the extension of the implementation of the expired Collective Labor Agreement are still valid in its enforcement because, in its implementation, it is in accordance with the rules in Permenaker No. 28 of 2014. However, it will cause potential problems with the renewal of the PKB, which will cause legal uncertainty. This will cause weak legal protection for workers and employers because there is no clarity regarding the maximum limit of enforcement of expired PKB, resulting in the degradation of the guarantee of rights and protection for workers. This uncertainty indicates the need for harmonization and synchronization in the arrangements related to the PKB, and if there is a dispute over industrial relations related to the PKB, it will be resolved quickly and effectively in accordance with the principle of dispute resolution itself.

Keywords : Collective Labor Agreement, Industrial Relation, Legal Consequence

Abstrak

Bentuk hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja mempunyai hubungan yang saling bergantung. Dalam hubungan ini terdapat ketimpangan bargaining position antara pekerja dengan pemberi kerja sehingga diperlukan campur tangan pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja. Maka, pemerintah membentuk regulasi yang mengharuskan pekerja dan pemberi kerja untuk membuat perjanjian kerja bersama. Adapun penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan konseptual serta pendekatan sinkronisasi hukum. Hasil penelitian mendapati bahwa secara historis belum ada pengaturan yang jelas mengenai jalan keluar terhadap perjanjian kerja bersama yang habis masa berlakunya dan perjanjian kerja bersama yang baru belum disepakati atau disahkan, baik menurut Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibat hukum dari perpanjangan pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang habis masa berlakunya adalah tetap sah dalam pemberlakuannya karena dalam pelaksanaannya sesuai dengan aturan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 28 Tahun 2014. Namun akan menimbulkan potensi permasalahan dalam pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama yang akan menyebabkan ketidakpastian hukum. Hal ini akan menimbulkan lemahnya perlindungan hukum bagi para pekerja maupun pengusaha karena tidak adanya kejelasan mengenai batas maksimal pemberlakuan perjanjian kerja bersama yang habis masa berlakunya, serta mengakibatkan terdegradasinya penjaminan hak dan perlindungan bagi pekerja. Ketidakpastian ini menandakan perlunya harmonisasi dan sinkronisasi dalam pengaturan terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama dan apabila terdapat perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama maka diselesaikan dengan cepat dan efektif sesuai dengan asas penyelesaian perselisihan itu sendiri.

Kata Kunci : Akibat Hukum, Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama

1. Pendahuluan

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu langkah yang dilakukan negara untuk mencapai kesejahteraan kehidupan masyarakat. Seseorang yang sedang melakukan pekerjaan atau sedang bekerja dikenal dengan sebutan pekerja. Menurut Pasal 1 angka 3

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Khairani, pekerja adalah “setiap orang yang melakukan pekerjaan. Istilah pekerjaan ini memiliki ruang lingkup yang luas, seperti dokter, notaris, pengacara, arsitek, akuntan dan sebagainya”.¹

Dalam UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa bentuk hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja adalah hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja yang didasari atas perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, perintah, dan upah”.²

Hubungan kerja adalah titik awal untuk mengetahui hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja. Berdasarkan hubungan kerja ini pula dapat diketahui apa yang menjadi hak dan kewajiban serta perlindungan yang diberikan kepada para pihak.³ Antara pekerja dengan pemberi kerja memiliki hubungan kerja yang saling ketergantungan, karena pemberi kerja tidak mampu melakukan usahanya tanpa pekerja, dan pekerja tidak dapat bekerja tanpa adanya lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pemberi kerja.⁴

Hubungan kerja sendiri adalah suatu konsep abstrak, karena belum menjelaskan secara detail bagaimana hubungan tersebut dapat berjalan serta tidak dapat diukur secara fisik, sehingga memerlukan adanya instrumen yang bersifat nyata dan konkret. Konsep abstrak hubungan kerja tersebut kemudian melahirkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang terjadi setelah adanya kesepakatan antara pekerja dan majikan, di mana pekerja menunjukkan komitmennya untuk bekerja untuk majikan dengan menerima bayaran, dan di sisi lain, majikan menunjukkan kesiapannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah atau kompensasi lainnya.⁵

Secara yuridis, di dalam perjanjian kerja, kedudukan pemberi kerja dengan pekerja adalah sama. Namun secara sosial ekonomi kedudukan pekerja lebih lemah dibanding dengan pemberi kerja. Hal itu terjadi karena pemberi kerja mempunyai modal dan kekayaan sehingga kedudukannya kuat. Di samping itu, hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja pada dasarnya adalah hubungan otonom yang lahir dari kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja. Kendati demikian, hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tidak hanya masalah di antara para pihak, melainkan juga berkaitan juga permasalahan lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan kebudayaan.⁶

¹ Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, p. 4

² *Ibid*, p. 25.

³ Khairani, *Op.Cit*, p. 92

⁴ Steven, 2021, “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elang Jaya di Kota Batam”, *Skripsi Universitas Putera Batam*, Batam.

⁵ Herdiansyah Hamzah, 2020, Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial. *Risalah Hukum*, Vol. 5, No. 1, p. 45–54.

⁶ Khairani, *Op.Cit*. p. 115.

Dengan adanya ketimpangan kedudukan antara pemberi kerja dengan pekerja dalam sudut pandang sosial ekonomi, serta kompleksnya keterkaitan berbagai unsur dalam hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja, maka perlu adanya perlindungan bagi pekerja dalam bentuk campur tangan pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, sehingga menjadikan hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja juga bersifat heteronom, guna menjamin perlindungan hak-hak bagi pekerja⁷. Hal inilah yang kemudian diamanatkan dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan sebagai hubungan industrial.

Salah satu sarana hubungan industrial adalah Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut sebagai PKB). Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja 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.” Lahirnya PKB secara aksiologi merupakan upaya manusia dalam mendapatkan keuntungan, kegunaan, dan hasil secara konkret dan instrumental demi mencapai harmonisasi kerja dan kesejahteraan pekerja, pemberi kerja, anggota keluarga, dan masyarakat lainnya.⁸

Konsep PKB merupakan tindak lanjut dari hasil negosiasi antara pihak perusahaan selaku pemberi kerja dengan serikat pekerja sebagai badan hukum yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan. Keikutsertaan serikat pekerja sebagai pihak yang membuat PKB sesuai dengan salah satu tugas yang diatur dalam Pasal 4 ayat (2) UU Serikat Pekerja yaitu sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial. Keterlibatan serikat pekerja pada perundingan pembuatan PKB adalah langkah dalam rangka pengembangan keikutsertaan pekerja untuk berkontribusi dalam menentukan regulasi kerja, hak, kewajiban, dan hal-hal lain dalam implementasi hubungan kerja.

Terkait masa berlaku PKB diatur di dalam Pasal 123 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa PKB berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Dalam upaya perundingan untuk memperbarui PKB, proses tersebut bisa dimulai setidaknya 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku PKB berakhir. Jika upaya perundingan pembaharuan tidak berhasil, PKB yang berlaku saat itu akan tetap berlaku selama maksimal 1 (satu) tahun.

Ketidakpastian muncul pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 yang memberikan kelonggaran kepada perusahaan, jika perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya hingga PKB yang baru disepakati. Pengaturan dalam Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 ini tidak dapat memberikan kepastian hukum kepada para pekerja, karena masih belum memberikan penjelasan atau batasan sampai kapan PKB lama dapat diberlakukan, sehingga tidak menjamin kepastian hukum bagi pekerja.⁹ Menurut Rizaldi Nazarudin, adanya ambiguitas akibat dua interpretasi yang berbeda terkait masa berlaku

⁷ <https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf>, diakses pada tanggal 3 Mei 2023

⁸ Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, Malang, p. 5-6.

⁹ Saskia Khairunnisa Simamora, 2016, “Analisis Yuridis Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam Perspektif Kepastian Hukum”, *Skripsi Universitas Brawijaya*, Malang.

PKB pada UU Ketengakerjaan memiliki batas waktu dan pada Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 diatur tanpa batas waktu menyebabkan ketidakpastian hukum.¹⁰

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang artinya pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah pendekatan teori-teori, konsep-konsep, mengkaji peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan penelitian ini atau pendekatan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2014 sebagai bahan hukum primer. Metode penelitian hukum normatif mengacu pada metode penelitian yang berfokus pada analisis peraturan-peraturan hukum, baik dalam hal hierarki perundang-undangan (vertikal) maupun dalam hubungan harmonisasi perundang-undangan (horizontal).¹¹ Bahan hukum tersebut dikaji untuk memahami penerapannya serta realitas yang ada. Sementara itu, bahan hukum sekunder diambil dari berbagai sumber seperti buku, karya ilmiah (tesis dan jurnal), laporan, serta dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, baik dalam bentuk fisik maupun elektronik. Data tersier diperoleh peneliti dari kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan pihak-pihak terkait mengenai praktik keinsinyuran.¹²

3. Pembahasan

3.1. Batasan Peraturan Menteri dalam Melaksanakan Pendelegasian Kewenangan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Pasal 4 ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa Presiden Republik Indonesia memiliki wewenang untuk mengatur pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip yang terdapat dalam UUD 1945. Dalam pelaksanaan tugasnya, Presiden dibantu oleh para menteri negara yang ditunjuk dan diberhentikan oleh Presiden. Menteri negara tersebut adalah pembantu presiden dan mengurus urusan tertentu dalam suatu pemerintahan.

Menurut Jimly Ashiddiqie, eksekutif pemerintahan yang sebenarnya adalah para menteri yang memiliki tanggung jawab kepada Presiden. Oleh karena itu, dalam penjelasan UUD 1945 sebelum mengalami perubahan, dinyatakan bahwa menteri bukanlah pejabat biasa. Mereka memiliki posisi yang sangat tinggi sebagai pemimpin eksekutif sehari-hari. Ini berarti bahwa para menteri pada dasarnya adalah pemimpin utama di bidang tugas mereka masing-masing yang memimpin kementerian-kementerian tersebut sesuai dengan

¹⁰ Rizaldi Nazaruddin, *Op.Cit.*

¹¹ Barkan, S.M., Bintliff, B., Wisner, M. 2015, *Fundamentals of Legal Research* (10 ed.), Foundation Press, NewYork, p. 1.

¹² Bambang Sunggono, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, p 93.

fungsinya.¹³ Menteri pada dasarnya adalah pelaksana dari kekuasaan pemerintahan (*pouveir executive*) sebenarnya di bidangnya.¹⁴

Dalam hal relevansi peranan menteri dalam pelaksanaan kekuasaan pemerintahan dan dalam usaha menjalankan tugas-tugas administratif yang menjadi tanggung jawabnya, maka menteri diberikan otoritas untuk merumuskan peraturan hukum. Tentang kewenangan menteri dalam menciptakan regulasi hukum, terdapat dua jenis peraturan yang dapat dibentuk oleh mereka, yaitu peraturan menteri dan keputusan menteri. Menteri bertindak sebagai asisten presiden, sehingga mereka menjalankan wewenang mereka dalam bidang-bidang tertentu berdasarkan pemberian wewenang yang mereka terima (derivatif) dari presiden. Contohnya, keputusan Presiden mengenai struktur departemen adalah hasil dari wewenang yang didelegasikan oleh presiden kepada para menteri. Aturan-aturan organisasi departemen yang berhubungan dengan Menteri-menteri juga merupakan turunan dari keputusan Presiden. Selain itu, untuk beberapa materi tertentu, kewenangan tersebut juga dapat diberikan melalui undang-undang atau peraturan pemerintah.¹⁵

Meskipun ada perbedaan antara peraturan menteri dan keputusan menteri, pada kenyataannya tidak ada ketentuan yang jelas mengenai materi yang harus diatur oleh peraturan menteri. Kesimpulannya, keduanya berfungsi sebagai peraturan pelaksanaan yang lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Pada dasarnya, seorang menteri sebagai pejabat negara memiliki tiga jenis kewenangan untuk membuat keputusan. Pertama, menteri memiliki kewenangan untuk mengeluarkan keputusan yang bersifat penetapan (*beschikking*), seperti misalnya menetapkan pengangkatan pejabat di lingkungannya kerja.¹⁶

Kedua, menteri juga memiliki kewenangan untuk membuat aturan kebijakan (*beleidsregels*) yang tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan tertentu, tetapi didasarkan pada pertimbangan diskresi atau kebijakan bebas, asalkan kebijakan tersebut tidak bertentangan dengan hukum yang ada dan prinsip-prinsip umum tata kelola pemerintahan yang baik, seperti larangan sewenang-wenang atau penyalahgunaan kekuasaan.¹⁷

Ketiga, menteri memiliki kewenangan untuk membuat peraturan (*regeling*) dengan syarat bahwa kewenangan ini, yang disebut sebagai Peraturan Menteri, adalah kewenangan yang berasal dari delegasi atau otorisasi yang diberikan oleh presiden, mengingat bahwa menteri adalah pembantu presiden. Dengan kata lain, menteri tetap memiliki wewenang untuk mengeluarkan peraturan yang didasarkan pada perintah dari Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden, bahkan jika isi peraturan tersebut berasal dari undang-undang, tetapi tidak diatur dalam Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden. Sebagai contoh,

¹³ Jimly Asshiddiqie, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca-Reformasi*, Jakarta Konstitusi Press, Jakarta, p. 174

¹⁴ Maria Farida Indrayati, 2007, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Yogyakarta Kanisius, Yogyakarta, p. 155

¹⁵ Rosjidi Rangga Widjaja, 1998, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 80, dalam Ady Supriyadi dan Fitriani Amalia, Kedudukan Peraturan Menteri di Tinjau dari Hierarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, *Unizar Law Review*, Vol 4. No. 2, Desember 2021, p. 145-152

¹⁶ H.A.S. Natabaya, 2019, *Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia*, Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, Jakarta, p. 177

¹⁷ *Ibid*

ketentuan penyusunan PKB yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dapat diatur lebih lanjut melalui Peraturan Menteri Tenaga kerja jika ada perubahan yang diperlukan.¹⁸

Dalam Pasal 8 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dijelaskan dua persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu peraturan perundang-undangan memiliki kekuatan mengikat, yaitu harus diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang memiliki otoritas yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan yang sah. Contoh peraturan menteri yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang hierarkinya lebih tinggi adalah Pasal 133 UU Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Peraturan menteri yang terbentuk karena diamanatkan oleh undang-undang tersebut dapat dikenal sebagai peraturan perundang-undangan yang berdasarkan delegasi (*delegated legislation*), karena peraturan tersebut dibentuk sesuai dengan arahan dari peraturan perundang-undangan yang memiliki otoritas lebih tinggi. Pendelegasian ini ditujukan agar suatu undang-undang dapat diterapkan pada dimensi yang lebih teknis. Dalam konteks prinsip *delegated legislation*, dalam sejarah ketatanegaraan dunia, pemberian wewenang atau kekuasaan kepada peraturan yang lebih rendah, yang juga dikenal sebagai *delegated legislation*, telah ada sejak abad ke-16. Salah satu contohnya adalah pada masa pemerintahan Raja Inggris Henry VII.¹⁹

Pada *Algemene Wet Bestuursrecht* (AWB) dijelaskan bahwa delegasi adalah "*het overdragen door een bestuursorgaan van zijn bevoegdheid tot het nemen van besluiten aan een ander die deze onder eigen verantwoordelijkheid uitvoert*". Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, delegasi merupakan "pemberian, pelimpahan, atau pengalihan kewenangan oleh suatu organ pemerintahan kepada pihak lain untuk mengambil keputusan atas pertanggungjawaban sendiri". Sedangkan mandat adalah "*het door een bestuursorgaan aan een ander verlenen van de bevoegdheid in zijn naam besluiten te nemen*". Jika diterjemahkan ke bahasa Indonesia mandat adalah "kewenangan yang diberikan oleh suatu organ pemerintahan kepada orang lain untuk atas nama atau tanggung jawabnya sendiri mengambil keputusan".²⁰

Menurut pandangan Saldi Isra²¹, peraturan delegasi seperti peraturan menteri atau jenis peraturan lainnya hanya boleh dibentuk jika mendapatkan instruksi atau delegasi langsung dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Saldi Isra bahkan mengusulkan untuk menghapus frasa "dibentuk berdasarkan kewenangan" yang tercantum dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (UU No. 12 Tahun 2011). Dengan menghilangkan frasa tersebut, peraturan

¹⁸ *Ibid*, p. 178

¹⁹ Sir William Wade dan Christopher Forsyth, 2000, *Administrative Law, Eight Edition*, Oxford University Press, New York, p. 840-841.

²⁰ Rifky Dwi Putra Ambuliling, 2018, Konstitusionalitas Syarat Calon Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah (Studi Terhadap Ketentuan Pasal 4 ayat (1) huruf h Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 15 Tahun 2017), *Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana*, p. 30-31.

²¹ Saldi Isra, 2017, *Merampingkan Regulasi*, <https://www.kompas.id/baca/opini/2017/03/13/merampingkan-regulasi>, diakses pada tanggal 16 September 2023 pukul 20.47 WIB.

menteri atau jenis peraturan lainnya hanya dapat dibentuk jika ada perintah atau delegasi langsung dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.²²

Pengaturan melalui delegasi tidak boleh bersifat umum. Setiap delegasi pengaturan harus secara jelas menyebutkan pokok-pokok yang akan diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti pengaturan terkait susunan organisasi, tata kerja, dan sebagainya.²³ Dalam konteks yang lebih khusus, peraturan menteri dan keputusan menteri hanya dapat mengatur hal-hal yang telah secara eksplisit diinstruksikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki tingkatan yang lebih tinggi.²⁴ Sebagai peraturan delegasi, maka peraturan menteri tidak bisa mengatur mengenai hal-hal yang sebelumnya tidak pernah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Peraturan menteri yang memuat pengaturan tentang hal-hal yang tidak didelegasikan kepadanya mengakibatkan peraturan menteri tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara umum.²⁵

3.2. Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang Habis Masa berlakunya dalam Sudut Pandang Akibat Hukum

Meskipun PKB tidak dihasilkan melalui proses legislasi seperti yang diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, namun PKB didasarkan pada kerangka hukum tertentu, terutama UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis kemudian mengambil analogi dengan prinsip hukum *lex superior derogat legi inferior*.

Dalam konteks ini, prinsip tersebut mengatakan bahwa ketentuan yang lebih tinggi memiliki kekuatan mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah. Konsep ini, yang sesuai dengan teori hierarki hukum atau *stufenbau der rechtsordnung* yang digagas oleh Hans Kelsen, menyatakan bahwa keberlakuan suatu peraturan atau norma tergantung pada peraturan atau norma yang memiliki tingkat hierarki yang lebih tinggi. Selain itu, teori ini juga menjelaskan bahwa norma yang lebih rendah tidak boleh membentuk norma baru yang tidak diatur oleh norma di atasnya. Pada dasarnya, Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 merupakan aturan turunan dari UU Ketenagakerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 adalah norma yang secara hierarki berada di bawah UU Ketenagakerjaan.

Jika ditinjau dari perkembangan regulasi terkait PKB, belum ada ketentuan yang mengatur tentang situasi di mana PKB telah berakhir dan perundingan untuk pembaruan PKB tidak mencapai kesepakatan. Hal ini tercermin dalam Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 yang mengatur bahwa 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.

Secara prinsip, lahirnya pasal ini adalah untuk memastikan bahwa selama proses perundingan berlangsung, meskipun melebihi batas waktu yang telah ditentukan, baik

²² *Ibid.*

²³ Bagir Manan, 1994, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, p. 45

²⁴ *Ibid.*, p. 59.

²⁵ Ardilafiza, *et.al.*, 2022, Kedudukan dan Karakteristik Peraturan Menteri dalam Melaksanakan Urusan Pemerintahan Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, *Jurnal Legislasi Indonesia*, p. 368-378.

pekerja maupun pengusaha masih terikat pada PKB yang ada. Hal ini bertujuan untuk menghindari kebingungan dalam hal aturan yang harus diikuti. Namun, jika PKB tersebut terus berlaku tanpa batasan waktu yang jelas dan harus menunggu hingga PKB yang baru disetujui, hal ini dapat mengakibatkan kehilangan sifat kewajiban dalam PKB tersebut. Dampaknya, ini akan mengurangi kepastian hukum, terutama karena tidak ada tenggat waktu yang ditetapkan untuk berakhirnya PKB.

Pemerintah memiliki kewajiban untuk menjalankan proses pembangunan hukum nasional secara sistematis, terkoordinasi, dan berkelanjutan dalam kerangka hukum yang memastikan perlindungan hak dan tanggung jawab semua warga Indonesia sesuai dengan UUD 1945. Lembaga Negara yang mempunyai kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan juga berkewajiban untuk melakukan sinkronisasi hukum.

Sinkronisasi hukum adalah proses mengatur dan menyelaraskan berbagai peraturan hukum yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang sudah ada dan yang sedang dalam proses pembuatan yang mengatur suatu bidang khusus. Tujuan dari upaya sinkronisasi adalah agar isi dari peraturan hukum tidak tumpang tindih, melengkapi satu sama lain, memiliki hubungan yang kuat, dan semakin detail dalam regulasinya jika diperlukan. Tujuan utama dari proses sinkronisasi adalah menciptakan dasar hukum yang memberikan kepastian yang memadai dalam pelaksanaan bidang tertentu, dengan cara yang efisien dan efektif.²⁶

Sinkronisasi hukum adalah proses mengamati kesesuaian atau konsistensi peraturan-peraturan hukum secara vertikal, berdasarkan hierarki hukum positif, yaitu hubungan antara peraturan-peraturan yang memiliki tingkat hierarki yang berbeda, seperti peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Ketika proses sinkronisasi peraturan perundang-undangan, sering kali muncul konflik tentang peraturan perundang-undangan yang lebih tepat digunakan dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, penegak hukum perlu memperhatikan prinsip-prinsip berlakunya peraturan hukum. Peter Mahmud Marzuki, dalam konteks sinkronisasi peraturan perundang-undangan, mengemukakan asas *lex superiori derogat legi inferiori*, yang mengindikasikan bahwa jika terjadi konflik antara peraturan perundang-undangan yang memiliki hierarki yang berbeda, maka peraturan perundang-undangan yang berada pada tingkat hierarki yang lebih rendah harus dikesampingkan.²⁷

Jika dilakukan komparasi antara pengaturan pada Pasal 123 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014, sesuai dengan konsep sinkronisasi hukum, maka dapat disimpulkan terjadi ketidaksinkronan regulasi. Hal ini karena pada Pasal 123 UU Ketenagakerjaan dengan jelas menyatakan bahwa masa berlakunya PKB adalah maksimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun. Ayat (4) pada pasal ini sebenarnya telah memberikan kelonggaran kepada perumus PKB, di mana dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Namun Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 membentuk norma yang menyatakan bahwa dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku

²⁶ Inche Sayuna, Harmonisasi dan Sinkronisasi Hukum Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan (SKMHT) Ditinjau Dari Otentisitas Akta Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, *Tesis Universitas Sebelas Maret*, Surakarta, p. 17

²⁷ *Ibid*, p. 18.

adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati. Hal ini jelas tidak memberikan kepastian masa berlaku PKB tersebut, sehingga menimbulkan akibat melemahnya perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Dalam UU Ketenakerjaan maupun Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tidak diatur secara spesifik terkait perbedaan antara perpanjangan maupun pembaharuan PKB. Dalam kedua regulasi tersebut, dipersamakan terkait ketentuan antara perpanjangan maupun pembaharuan PKB yang habis masa berlakunya maupun peraturan lain yang beririsan dengan PKB. Hal ini terlihat dari penggunaan “atau” yang menyandingkan kata perpanjangan maupun pembaharuan di dalam UU Ketenakerjaan maupun Permenaker Nomor 28 Tahun 2014.

Dalam konteks gramatikal, perpanjangan dan pembaharuan adalah kata benda yang memiliki arti yang berbeda. Perpanjangan merujuk pada tindakan memperpanjang atau memperluas sesuatu yang sudah ada, sedangkan pembaharuan merupakan tindakan mengubah atau memperbaiki sesuatu yang sudah ada. Dengan kata lain, dalam konteks aturan, bahwa perpanjangan berfokus kepada pengubahan periode pelaksanaan suatu aturan untuk waktu tertentu terhadap peraturan, sedangkan pembaharuan merujuk pada tindakan mengubah atau memperbaiki aturan agar lebih sesuai dengan dinamika perkembangan hukum dan kebutuhan zaman.

Berdasarkan perbedaan tersebut, dalam hal sah atau tidaknya perpanjangan PKB di dalam Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014, maka perpanjangan tersebut sah secara hukum. Karena pelaksanaan perpanjangan tersebut telah sesuai dengan aturan yang diatur pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tersebut. Namun pengaturan tersebut memiliki potensi permasalahan dalam hal pembaharuan PKB yang baru, sehingga menimbulkan permasalahan dalam hubungan industrial di masa yang akan datang.

Untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang, dinamis, dan adil, PKB menjadi salah satu instrumen yang sangat penting dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memerhatikan jangka waktu PKB, agar dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan dalam situasi ekonomi yang selalu berfluktuasi.

Menurut Jeremy Bentham dalam teorinya, yang dikenal sebagai teori utilitas, tujuan dari hukum adalah untuk memastikan bahwa kebahagiaan sebanyak-banyaknya dapat diperoleh oleh sebanyak-banyak individu. Fokus utama hukum adalah memberikan kepastian kepada individu. Dalam konteks hubungan industrial, konsep kebahagiaan sebanyak-banyaknya dapat diterapkan sebagai pencapaian keadilan untuk para buruh/pekerja sebanyak-banyaknya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.²⁸

Ketidakpastian hukum mengenai masa berlakunya PKB dapat mengakibatkan perlindungan hukum yang lebih lemah baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kepastian hukum mengenai masa berlakunya PKB dapat menjamin dinamika bisnis yang seimbang dan berkelanjutan, sehingga pekerja dan pengusaha dapat fokus pada pengembangan dan pertumbuhan bisnis mereka. Oleh karena itu, perlu ada batasan yang jelas mengenai kapan PKB harus diperbaharui atau berakhir, baik melalui putusan pengadilan hubungan industrial, melalui

²⁸ Frederikus Fios, Keadilan Hukum Jeremy Bentham dan Relevansinya bagi Praktik Hukum Kontemporer, *Jurnal Humaniora*, Vol. 3 No. 1, p. 299-309.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, atau dengan dilakukannya sinkronisasi antara satu peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur batasan masa berlaku PKB ini.

Pembatasan ini sangat penting untuk menghindari penafsiran yang berbeda antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Maka dari itu, pembaharuan hukum dengan memberi batasan pemberlakuan PKB yang habis masa berlakunya di saat PKB baru belum disepakati menjadi sangat perlu untuk dilaksanakan, demi tercapainya kepastian hukum dan terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja maupun bagi pengusaha selaku pemberi kerja.

4. Kesimpulan

Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian yang disusun antara perusahaan dan serikat pekerja atau serikat buruh yang mewakili kepentingan pekerja. Pengaturan penyusunan PKB secara historis dapat dilihat mulai dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan hingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Regulasi ini mengatur penyusunan PKB yang dimulai dari tahap persiapan, penyusunan tim perundingan, pembahasan isi PKB, penyusunan PKB, penandatanganan, pendaftaran, implementasi dan pelaksanaan isi PKB, hingga pembaharuan dan perpanjangan PKB.

Dalam perkembangannya, pengaturan mengenai jalan keluar terhadap pemberlakuan PKB yang habis masa berlakunya hingga kini belum diatur secara jelas dan rinci. Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 hanya membuka kembali batas yang telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan dalam hal masa berlaku PKB. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tidak terdapat sinkronisasi hukum antara pengaturan Pasal 123 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014, sehingga menimbulkan akibat melemahnya perlindungan hukum kepada pekerja maupun kepada pengusaha selaku pemberi kerja. Akibat hukum dari pemberlakuan PKB yang habis masa berlakunya adalah tetap sah dalam pemberlakuannya, karena telah sesuai dengan pengaturan dalam Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014. Namun, dalam hal pembaharuan PKB, pemberlakuan ini akan menimbulkan potensi ketidakpastian hukum. Hal ini dikarenakan tidak jelasnya mengenai masa berlakunya PKB yang dapat mengakibatkan perlindungan hukum yang lebih lemah, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Dibentuknya norma baru oleh Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 terkait masa berlaku PKB mengakibatkan terdegradasinya penjaminan hak dan perlindungan bagi pekerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Ahmad Rizki Sridadi. (2016) *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media
- Bagir Manan. (1994). *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Bambang Sunggono. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Barkan, S.M., Bintliff, B., Wisner, M. (2015). *Fundamentals of Legal Research (10 ed.)*, New York: Foundation Press.
- H.A.S. Natabaya. (2019) *Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia*, Jakarta: Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi.
- Jimly Asshiddiqie. (2006) *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca-Reformasi*, Jakarta: Jakarta Konstitusi Press.
- Khairani. (2021) *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 20201 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maria Farida Indrayati. (2007) *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sir William Wade dan Christopher Forsyth. (2000) *Administrative Law, Eight Edition*, NewYork: Oxford University Press.

Skripsi, Disertasi, dan Makalah

- Inche Sayuna, "Harmonisasi dan Sinkronisasi Hukum Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan (SKMHT) Ditinjau Dari Otentisitas Akta Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris" *Tesis Universitas Sebelas Maret*, Surakarta
- Rifky Dwi Putra Ambuliling, 2018, "Konstitusionalitas Syarat Calon Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah (Studi Terhadap Ketentuan Pasal 4 ayat (1) huruf h Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 15 Tahun 2017)", *Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Saskia Khairunnisa Simamora, 2016, "Analisis Yuridis Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam Perspektif Kepastian Hukum", *Skripsi Universitas Brawijaya*, Malang.
- Steven, 2021, "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elang Jaya di Kota Batam", *Skripsi Universitas Putera Batam*, Batam.

Jurnal

- Ardilafiza, et.al. (2022). Kedudukan dan Karakteristik Peraturan Menteri dalam Melaksanakan Urusan Pemerintahan Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, *Jurnal Legislasi Indonesia*, (368-378).
- Frederikus Fios, Keadilan Hukum Jeremy Bentham dan Relevansinya bagi Praktik Hukum Kontemporer, *Jurnal Humaniora*, Vol. 3(1) (299-309).
- Herdiansyah Hamzah. (2020) Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial. *Risalah Hukum*, Vol. 5(1).

Surya Nita, Joko Susilo, “Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama untuk Hubungan Kerja yang Ideal bagi Pekerja dan Pengusaha”, *Jurnal Hukum De’rechtsstaat*, Vol. 6(2).

Internet

Universitas Islam Riau, <https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf>, [Accessed May 3, 2023].

Saldi Isra, 2017, *Merampingkan Regulasi*, <https://www.kompas.id/baca/opini/2017/03/13/merampingkan-regulasi> [Accessed September 16 2023]