

**ANALISIS YURIDIS PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA
SERIKAT PEKERJA DAN PENGUSAHA DENGAN KEANGGOTAAN SERIKAT
PEKERJA YANG TIDAK REPRESENTATIF BERDASARKAN UNDANG -
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Iko Bangun Gustito¹, Husein Manalu²

Universitas Pelita Bangsa,

Email: banguniko@gmail.com¹, hoeseinmanaloe@gmail.com²

Abstrak

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen hukum dalam hubungan industrial yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Pembentukan PKB mensyaratkan serikat pekerja memiliki keanggotaan lebih dari 50% dari jumlah pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 119 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persyaratan tersebut menimbulkan persoalan hukum karena membatasi hak berunding serikat pekerja yang telah sah berdiri tetapi belum memenuhi syarat representatif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum mengenai representatif serikat pekerja dalam perundingan PKB serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan analitis melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan representatif masih berorientasi pada legitimasi mayoritas sehingga membatasi pelaksanaan hak berunding kolektif bagi serikat pekerja minoritas. Pengaturan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan hukum yang adil. Mekanisme perundingan Perjanjian Kerja Bersama perlu memberikan ruang partisipasi yang lebih proporsional bagi serikat pekerja yang belum memenuhi syarat representatif tanpa mengurangi legitimasi hasil perundingan. Pengaturan tersebut diharapkan mampu memperkuat perlindungan terhadap hak berunding kolektif, menjaga keseimbangan posisi tawar para pihak, serta mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkepastian hukum.

Kata Kunci: hubungan industrial; perjanjian kerja bersama; representatif; serikat pekerja.

Abstract

Collective Labour Agreements (CLAs) constitute an important legal instrument in industrial relations by regulating working conditions and the rights and obligations of workers and employers. Article 119 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower requires a labour union to represent more than fifty percent of the workforce before it may negotiate a CLA. This requirement creates legal issues because legally established labour unions may lose their bargaining rights solely due to insufficient membership. This study examines the legal regulation governing labour union representativeness in collective bargaining and analyses its implications for the protection of workers' rights. The research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and analytical approaches through library research. The findings indicate that the current legal framework prioritizes majority legitimacy and consequently restricts collective bargaining rights for minority labour unions. The existing regulation has not fully reflected the principles of freedom of association and equal legal protection. The Collective Bargaining Agreement negotiation mechanism needs

to provide more proportional participation for unions that do not yet meet representative requirements without compromising the legitimacy of the negotiation results. Such arrangements are expected to strengthen protection of collective bargaining rights, maintain a balanced bargaining position for the parties, and achieve industrial relations based on justice and legal certainty.

Keywords: *collective labour agreement; industrial relations; labour union; representative.*

A. Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan para pihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi instrumen hukum yang mengatur syarat kerja serta hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha melalui mekanisme perundingan kolektif. Kedudukan PKB sangat penting karena memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak dalam hubungan kerja.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa serikat pekerja berhak mewakili pekerja dalam perundingan PKB apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja di perusahaan. Ketentuan tersebut dipertahankan dalam rezim Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Persyaratan tersebut bertujuan memberikan legitimasi terhadap hasil perundingan, tetapi sekaligus membatasi hak berunding serikat pekerja yang telah sah terbentuk namun belum memenuhi syarat representatif.²

Praktik hubungan industrial menunjukkan bahwa banyak perusahaan memiliki lebih dari satu serikat pekerja dengan jumlah anggota yang tersebar sehingga tidak ada satu pun serikat pekerja yang memenuhi ambang batas keanggotaan. Kondisi tersebut menghambat pelaksanaan perundingan PKB dan berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan hak pekerja melalui mekanisme perundingan kolektif. Pembatasan tersebut juga menimbulkan persoalan mengenai keseimbangan antara prinsip legitimasi mayoritas dan jaminan kebebasan berserikat yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan maupun konvensi International Labour Organization (ILO).³

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum mengenai representatif serikat pekerja dalam pembentukan PKB berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta menganalisis implikasi hukum tidak terpenuhinya syarat representatif terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi bagi pembentukan pengaturan yang lebih adil dan mampu menjamin pelaksanaan hak berunding secara kolektif tanpa mengabaikan legitimasi proses perundingan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Bahan hukum yang

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 143.

² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 119 ayat (1) dan ayat (2).

³ Otto Kahn-Freund, *Labour and the Law*, 3rd ed. (London: Stevens & Sons, 1983), hlm. 49–61; Agusmidah, "Peran Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* Vol. 48 No. 2 (2018), hlm. 215.

digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Analisis dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta peraturan pelaksana yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama.¹

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan Hukum Mengenai Representatif Serikat Pekerja dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen hukum yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja serta pengusaha melalui mekanisme perundingan kolektif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada serikat pekerja untuk mewakili pekerja dalam perundingan PKB sepanjang memenuhi persyaratan representatif sebagaimana diatur dalam Pasal 119 ayat (1). Ketentuan tersebut mensyaratkan serikat pekerja memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja dalam perusahaan.⁴

Persyaratan representatif bertujuan memberikan legitimasi terhadap hasil perundingan sehingga PKB benar-benar mencerminkan kepentingan mayoritas pekerja. Pengaturan tersebut menerapkan prinsip majority representative union, yaitu hanya serikat pekerja yang memperoleh dukungan mayoritas yang dapat melakukan perundingan dengan pengusaha. Apabila tidak terdapat serikat pekerja yang memenuhi persyaratan tersebut, beberapa serikat pekerja dapat membentuk koalisi untuk memenuhi ambang batas keanggotaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁵

Pengaturan tersebut masih menimbulkan persoalan hukum karena hanya menitikberatkan legitimasi berdasarkan jumlah anggota. Serikat pekerja yang telah dibentuk secara sah dan tercatat pada instansi ketenagakerjaan tetap kehilangan hak berunding apabila tidak memenuhi syarat representatif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaturan mengenai representatif lebih mengutamakan pendekatan kuantitatif daripada perlindungan terhadap hak berunding sebagai bagian dari kebebasan berserikat yang dijamin dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁶

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak mengubah ketentuan mengenai representatif serikat pekerja dalam pembentukan PKB. Regulasi tersebut tetap mempertahankan persyaratan mayoritas sebagai dasar perundingan kolektif tanpa memberikan mekanisme alternatif bagi serikat pekerja yang belum memenuhi ambang batas keanggotaan. Kondisi tersebut menyebabkan perlindungan terhadap hak berunding serikat pekerja minoritas belum terlaksana secara optimal dan berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan kebebasan berserikat dalam hubungan industrial.⁷

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 116 dan Pasal 119.

⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 120.

⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Implikasi Hukum Tidak Terpenuhinya Syarat Representatif terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Ketentuan representatif serikat pekerja yang mensyaratkan keanggotaan lebih dari 50% memberikan kepastian mengenai pihak yang berwenang melakukan perundingan PKB. Penerapan ketentuan tersebut juga menimbulkan konsekuensi hukum bagi serikat pekerja yang tidak memenuhi persyaratan dimaksud. Serikat pekerja yang telah dibentuk secara sah kehilangan hak untuk melakukan perundingan PKB secara mandiri sehingga ruang partisipasinya dalam menentukan syarat kerja menjadi terbatas. Kondisi tersebut mengurangi fungsi serikat pekerja sebagai organisasi yang memperjuangkan kepentingan anggotanya dalam hubungan industrial.⁸

Pembatasan hak berunding berimplikasi terhadap pelaksanaan kebebasan berserikat yang dijamin dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak membentuk serikat pekerja tidak hanya mencakup pendirian organisasi, tetapi juga memberikan kesempatan kepada serikat pekerja untuk menjalankan fungsi representasi melalui perundingan kolektif. Pembatasan terhadap hak berunding menyebabkan kebebasan berserikat hanya terlindungi secara formal tanpa diikuti perlindungan terhadap pelaksanaan hak tersebut secara substantif.⁹

Pengaturan mengenai representatif juga memengaruhi keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha memiliki dasar hukum untuk menolak perundingan apabila serikat pekerja belum memenuhi syarat representatif. Keadaan tersebut menyebabkan pekerja kehilangan sarana untuk memperjuangkan peningkatan syarat kerja melalui PKB. Posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena hubungan kerja pada dasarnya berada dalam kondisi yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha.¹⁰

Penelitian ini berpendapat bahwa pengaturan mengenai representatif tidak perlu dihapus karena tetap diperlukan untuk menjamin legitimasi hasil perundingan. Pengaturan tersebut memerlukan penyempurnaan melalui mekanisme yang memberikan kesempatan kepada serikat pekerja minoritas untuk berpartisipasi dalam perundingan kolektif. Pembentukan koalisi sebagaimana diatur dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perlu diperkuat melalui pengaturan yang lebih jelas mengenai prosedur pembentukan, kedudukan hukum, dan mekanisme pengambilan keputusan sehingga serikat pekerja yang tidak memenuhi syarat mayoritas tetap memperoleh perlindungan hukum dalam proses perundingan PKB. Pengaturan tersebut diharapkan mampu mewujudkan keseimbangan antara prinsip legitimasi mayoritas dengan perlindungan hak konstitusional pekerja dalam hubungan industrial.¹¹

D. Penutup Kesimpulan

⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm. 25–30.

⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28E ayat (3); Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948.

¹⁰ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1971), hlm. 53–65; Otto Kahn-Freund, *Labour and the Law*, 3rd ed. (London: Stevens & Sons, 1983), hlm. 49–61.

¹¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 120.

Pengaturan mengenai representatif serikat pekerja dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mensyaratkan serikat pekerja memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan. Pengaturan tersebut bertujuan memberikan legitimasi terhadap hasil perundingan PKB, tetapi membatasi hak berunding serikat pekerja yang telah sah terbentuk namun belum memenuhi persyaratan representatif.

Penerapan syarat representatif berimplikasi terhadap perlindungan hak pekerja karena membatasi pelaksanaan kebebasan berserikat dan hak berunding secara kolektif. Mekanisme koalisi serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan alternatif yang dapat mengakomodasi kepentingan serikat pekerja minoritas. Pengaturan mengenai mekanisme tersebut masih memerlukan penyempurnaan agar mampu memberikan perlindungan hukum yang lebih efektif serta mewujudkan keseimbangan antara legitimasi perundingan dan pemenuhan hak konstitusional pekerja.¹

Saran

Pengaturan mengenai syarat Representatif serikat pekerja dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama perlu disempurnakan. Penyempurnaan tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum terhadap tata cara pelaksanaan koalisi sehingga hak berunding kolektif tetap dapat dilaksanakan oleh serikat pekerja yang belum memenuhi syarat representatif secara mandiri.

Mekanisme perundingan Perjanjian Kerja Bersama perlu memberikan ruang partisipasi yang lebih proporsional bagi serikat pekerja yang belum memenuhi syarat representatif tanpa mengurangi legitimasi hasil perundingan. Pengaturan tersebut diharapkan mampu memperkuat perlindungan terhadap hak berunding kolektif, menjaga keseimbangan posisi tawar para pihak, serta mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.
- Husni, Lalu. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Ibrahim, Johnny. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia Publishing, 2013.
- Kahn-Freund, Otto. Labour and the Law. Third Edition. London: Stevens & Sons, 1983.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana, 2021.
- Rawls, John. A Theory of Justice. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019.

Jurnal

- Agusmidah. "Peran Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia." Jurnal Hukum dan Pembangunan Vol. 48, No. 2 (2018): 201–220.
- Khakim, Abdul. "Perlindungan Hukum terhadap Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial." Jurnal Mimbar Hukum Vol. 31, No. 1 (2019): 90–105.
- Sutrisno, Eko. "Implementasi Perjanjian Kerja Bersama dalam Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis." Jurnal RechtsVinding Vol. 9, No. 2 (2020): 247–263.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014

tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan.

Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua yang Dibayarkan Sekaligus.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 16/PMK.03/2010 tentang Tata Cara Pemotongan Pajak Penghasilan atas Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua yang Dibayarkan Sekaligus.

Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-16/PJ/2016 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26.

Instrumen Internasional

International Labour Organization. *Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*. Geneva, 1948.

International Labour Organization. *Convention No. 98 concerning the Right to Organise and Collective Bargaining*. Geneva, 1949.