

Kepastian Hukum Terhadap Pekerja Mengenai Perselisihan Hak dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Pasal Pengupahan Antara Serikat Pekerja Dengan Pihak Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Haerul Badri¹, Akbar Sayudi²

^{1,2} Prodi Hukum, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Humaniora, Universitas Pelita Bangsa

E-mail: haerulbadri07@gmail.com

Article History:

Received: 14 Juni 2024

Revised: 25 Juni 2024

Accepted: 28 Juni 2024

Keywords: *Legal Certainty, Joint Work Agreement, Conflict of Rights.*

***Abstract:** Legal certainty for workers in fulfilling their rights and obligations when implementing a Collective Labor Agreement often encounters obstacles, this is often due to changes in labor regulations made by the government, in this case the entrepreneur of PT. Kasen Indonesia and the workers' union in the revision of the 2021-2022 Collective Labor Agreement in the wage article agreed on appropriate points to accommodate the interests of each party, but in its implementation they encountered obstacles in the meaning and implementation or so-called rights disputes. The purpose of the research is to determine legal certainty for workers regarding rights disputes and also to determine the resolution of rights disputes regarding the implementation of the Collective Labor Agreement on wages between PT. Kasen Indonesia Employers and the Workers' Union are reviewed from Law No. 13 of Employment of 2023. In writing this thesis, the Juridical-Empirical method is used, namely examining the applicable legal provisions and what happens in reality, using the kualitatif method. Conclusions are drawn inductively and presented descriptively. The results of this research are that legal certainty for workers is provided by management's agreement to implement the Collective Labor Agreement and resolve disputes by making a new formulation regarding wages through bipartite. PKB is formal legal for both parties, and the obligation for the parties is to carry out the provisions that have been agreed in good faith. As explained in Article 126 paragraph 1 of Law 13 of Employment.*

PENDAHULUAN

Dalam konsideran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13 ketenagakerjaan) dijelaskan bahwa pembangunan

nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dengan tujuan mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, sejahtera baik materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar 1945).

Pelaksanaan pembangunan nasional menempatkan tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut diperlukan peran pemerintah untuk membangun sistem ketenagakerjaan terutama peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam Penjelasan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (selanjutnya disebut UU 21/ 2000 tentang Serikat Pekerja). Bahwa pekerja atau buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja /buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tsb, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja (selanjutnya disebut SP), atau serikat buruh (selajutnya disebut SB) berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya dalam kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam rangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Sebagaimana bunyi pasal 1 angka 15 UU 13 ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang dimaksud adalah: *Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*. Hal tersebut senada dengan pendapat zainal asikin dalam ardison asri 2003 bahwa hubungan kerja diartikan sebagai ikatan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi setelah dilakukan perjanjian kerja, dimana pekerja menyatakan kesediaanya untuk bekerja dengan pengusaha dengan mendapatkan upah, dan pengusaha bersedia memperkejakan pekerja tersebut dengan membayar upahnya.

Pengertian perjanjian kerja yang dimaksud, sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 1 angka 14 UU 13 ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ; *Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja ,hak dan kewajiban para pihak*. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja. Adapun muatan hukum yang terkandung didalamnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dalam hal ini perjanjian kerja bersama, sehingga kedudukan hukum perjanjian kerja bersama sebagai komponen dalam hubungan industrial.

Perjanjian kerja bersama (selanjutnya disebut PKB), merupakan kesepakatan atas perjanjian antara pengusaha dengan Serikat Pekerja atau serikat buruh yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Pengertian PKB termuat dalam Pasal 1 angka 21 UU 13 ketenagakerjaan, fungsi PKB sebagai wadah yang memuat aturan aturan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak yang di negosiasikan dan menghasilkan kesepakatan baru, yang merupakan *Lex special* yang memiliki arti kesepakatan yang telah disepakati tidak dimuat di dalam undang-undang namun di adakan sebagai upaya

peningkatan kualitas dan kuantitas kesepakatan tersebut dan akan menjadi normatif jika disepakati dan dituangkan dalam perjanjian kesepakatan bersama dan disahkan oleh dinas tenaga kerja dan mengikat kedua belah pihak. Salah satu tujuan diadakannya PKB untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sekaligus sebagai kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Dalam sistem pengupahan, pekerja sebagai pihak penerima upah sedangkan pengusaha sebagai pemberi upah, aturan legal pemenuhan upah yaitu peraturan Undang-Undang, atau kesepakatan yang meliputi perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan serta perjanjian kerja. Landasan yuridis upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang, asalkan ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Namun jika bertentangan maka yang berlaku adalah upah yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan. (Budiono, 2011)

Dalam satu dekade terakhir regulasi yang mengatur mengenai perburuhan di Indonesia sangat dinamis, beberapa kali pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan untuk mengganti peraturan perburuhan yang mengatur perihal pengupahan, regulasi tersebut di antaranya berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah yang memiliki fungsi sebagai turunan pelaksana dari Undang-Undang perburuhan tersebut, peraturan menteri tenaga kerja, surat keputusan bupati, walikota dan gubernur mengenai pengupahan.

Perubahan regulasi perburuhan yang begitu cepat memiliki dampak besar terhadap terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau Serikat Pekerja/serikat buruh. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pengaturan regulasi dalam peraturan yang baru tersebut mengenai syarat kerja, upah dan lainnya dimana hal tersebut sudah diatur didalam peraturan perusahaan dan juga PKB disebuah Perusahaan. Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* menjadi landasan hukum bagi sebagian pengusaha untuk dapat memasukan aturan baru tersebut kedalam Peraturan Perusahaan dan juga PKB, namun pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak serta merta menyetujui usulan tersebut, pekerja/buruh akan cenderung resisten atau bertahan terhadap aturan baru yang cenderung merugikan mereka. Hal tersebut di tindak lanjuti dengan pertemuan antara pengusaha dan Serikat Pekerja/buruh untuk membuat kesepakatan mengenai hal baru yang tidak diatur dalam Undang-Undang dan memasukkannya kedalam Peraturan Perusahaan atau PKB. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan kesepakatan dalam PKB, namun dalam pelaksanaannya masih terjadi kesalahpahaman baik dalam proses perumusan, proses pelaksanaan karena beda penafsiran pasal sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Menurut pasal 1 angka 22 UU 13 Ketenagakerjaan: *“perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan”*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 1 angka 1 (selanjutnya disebut UU 2/2004 tentang PPHI) menjelaskan definisi perselisihan hubungan industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.”

Dalam hal ini PT. Kasen Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang

manufaktur yang terletak di Kabupaten Bekasi, memiliki kurang lebih 173 (seratus tujuh puluh tiga) pekerja, terdiri dari pekerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT), pekerja waktu tertentu/pekerja kontrak (selanjutnya disebut PKWT) dan pekerja harian. Dalam hubungan hukum dengan pengusaha pekerja memiliki organisasi yang menaungi kepentingannya, organisasi pekerja tersebut bernama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (yang selanjutnya disebut PUK SPAMK FSPMI PT. Kasen Indonesia). Berdiri pada bulan Juli 2006 yang merupakan representasi pekerja/buruh di PT. Kasen Indonesia.

Pengaturan hubungan kerja di dasarkan pada PKB yang di sepakati antara pihak Perusahaan dengan Serikat Pekerja. PKB tersebut selalu di Evaluasi dan dilakukan revisi setiap kurun waktu dua tahun sebagaimana di amanatkan dalam pasal 123 ayat (1) UU13 2003 ketenagakerjaan yang berbunyi: *masa berlaku perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun*, adapun hubungan kerja antara PT. Kasen dan Serikat Pekerja diatur dalam PKB periode 2022-2024 (selanjutnya disebut PKB PT. Kasen) bahwa didalam PKB PT. Kasen tersebut terdapat pengaturan mengenai pengupahan. Tepat pada bulan november tahun 2022 antara Serikat Pekerja dan Manajemen menyepakati beberapa penambahan pasal baru dan juga revisi pasal yang terdapat dalam PKB, salah satu pasal yang mengalami revisi adalah pasal 38 tentang kenaikan gaji pokok Bab penyesuain upah. Latar belakang dilakukan revisi pasal penyesuaian upah tersbut dikarenakan sering terjadinya perubahan ketentuan mengenai sistem pengupahan di Indonesia, perubahan tersebut seiring dengan keluarnya Undang-Undang ketenaga kerjaan yang baru, peraturan pemerintah tentang pengupahan, keputusan menteri tenagakerja, serta peraturan daerah mengenai pengupahan.

Perubahan regulasi pemerintah tersebut menjadi kendala bagi Manajemen PT. Kasen Indonesia dalam melakukan penetapan upah setiap tahunnya, maka pada saat perevisian PKB tahun 2022 disepakati perubahan rumusan pengupahan sebagaimana tertera pada pasal 38 PKB antara Serikat Pekerja dengan Manajemen PT. Kasen Indonesia sebagai upaya membuat aturan pengupahan yang baku dan menjadi kepastian hukum bagi kedua belah pihak sebagai pemberi dan penerima upah. Adapun bunyi pasal 38 tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 38

Kenaikan Gaji Pokok

1. Kenaikan gaji pokok dilakukan setiap tahunnya pada bulan Januari dengan mengacu kepada gaji pokok pekerja tetap terendah tahun sebelumnya.
2. Kenaikan gaji pokok yang dimaksud pada pasal 38 ayat 1 adalah kenaikan gaji pokok pekerja terendah berdasarkan persentase (%) kenaikan dari SK (surat keputusan) Gubernur Jawa Barat tahun sebelumnya dengan SK (Surat Keputusan) Gubernur Jawa Barat untuk tahun berjalan yang nilainya sesuai dengan Surat Rekomendasi Bupati Kabupaten Bekasi.

Contoh Formulanya adalah Sebagai berikut :

$$\text{Kenaikan Gaji Pokok} = \text{GP Pekerja Tetap terendah tahun sebelumnya} \times \% \text{ Kenaikan SK Gubernur}$$

3. Apabila SK (Surat Keputusan) Gubernur tersebut nilainya lebih rendah dari surat rekomendasi Bupati Bekasi maka Persentase kenaikan akan di diskusikan antara Manajemen dengan Serikat Pekerja
4. Apabila SK (Surat Keputusan) Gubernur tidak mengalami kenaikan atau tidak dikeluarkan, maka kenaikan gaji pokok akan di diskusikan berdasarkan pada pertumbuhan ekonomi nasional (*yoy*) dan inflasi Nasional (*yoy*) Contoh Formulanya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kenaikan Gaji Pokok} = \text{Gaji Pokok Pekerja Terendah tahun sebelumnya} \times [(\% \text{ pertumbuhan ekonomi} + \% \text{ inflasi})]$$

PKB tersebut disepakati dan disahkan oleh dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi pada bulan Desember 2022 untuk masa berlaku Januari 2023 – Desember 2024. Implementasi Pasal 38 mengenai pasal pengupahan tersebut di tindak lanjuti dengan diadakannya pertemuan bipartit antara Serikat Pekerja dengan Manajemen PT. Kasen Indonesia yang dilakukan pada tanggal 19 Januari 2023 sampai 24 Februari 2023 dilakukan sebanyak 6 (enam) kali pertemuan bipartit.

Seiring dengan telah dikeluarkannya Surat Keputusan (selanjutnya disebut SK) Bupati Bekasi Nomor Tk.04.03/5987/Disnaker pada tanggal 30 November 2022 perihal rekomendasi upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2023 yang mana rekomendasi untuk upah Kabupaten Bekasi tahun 2023 naik 10% (sepuluh Persen) dari upah minimum Kabupaten Bekasi (selanjutnya disebut UMK Bekasi) tahun 2022 sebesar Rp. 4.791.843,90 (empat juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus empat puluh tiga koma sembilan puluh rupiah) menjadi Rp.5.271.028,29 (lima juta dua ratus tujuh puluh satu ribu dua puluh delapan koma dua sembilan puluh rupiah). Dan keluarnya surat keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:561/Kep.882-Kesra/2022 tentang penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih pada Perusahaan di daerah Provinsi Jawa Barat, yang memutuskan penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih pada Perusahaan di daerah Provinsi Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang di terima oleh pekerja /buruh di tahun 2022.

Dalam pertemuan Bipartit tersebut terjadi perbedaan penafsiran mengenai pasal 38 PKB PT. Kasen Indonesia dimana pihak Serikat Pekerja berpendapat implentasi PKB mengenai pasal pengupahan harus di dasarkan pada pasal 38 ayat (2), dimana besaran kenaikan upah tahun 2023 sebesar 10 % (sepuluh persen) hal ini di dasarkan pada SK Bupati Bekasi dan juga surat keputusan penyesuaian upah pekerja satu tahun ke atas yang dikeluarkan Gubernur Jawa Barat di atas, Serikat Pekerja menilai kenaikan 10% (sepuluh persen) sudah sesuai dengan implentasi Pasal 38 yat (2), sedangkan menurut Manajemen PT. Kasen Indonesia, kenaikan upah pada tahun 2023 sebesar 7,21% (tujuh koma dua puluh satu persen) sampai 7,4 % (tujuh koma empat persen) hal ini di dasarkan pada pasal 38 ayat (3) PKB PT. Kasen Indonesia dan juga angka tersebut sudah sesuai dengan surat keputusan Gubernur Jawa Barat mengenai penyesuaian upah pekerja satu tahun atau lebih sebesar 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh Persen).

Dengan perbedaan penafsiran mengenai pemaknaan Pasal 38 tersebut dimana Serikat Pekerja dalam proses bernegosiasi dengan berbagai argument menyakinkan Manjement agar memaknai kenaikan upah dengan menggunakan Pasal 38 ayat (2) karena substansi kenaikan gaji sudah masuk dalam kategori ayat (2) tersebut namun dikarenakan tidak menemui kesepakatan akhirnya Serikat Pekerja mengikuti penawaran Manajemen PT. Kasen Indonesia untuk membuat rumusan baru mengenai kenaikan upah dengan mengacu pada pasal 38 ayat (3) PKB tersebut namun dengan catatan nilai % (persentase) di negosiasikan

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang hukum ketenaga kerjaan dengan judul penelitian :*Kepastian hukum terhadap pekerja mengenai perselisihan hak dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama pasal pengupahan antara Serikat Pekerja dengan pihak Perusahaan ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Perjanjian Kerja Bersama PT. Kasen Indonesia).*

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode Yuridis-Empiris, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan, dengan menggunakan metode Kualitatif. Penarikan kesimpulan dengan dilakukan secara Induktif dan disajikan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perselisihan Hak Dalam Pelaksanaan PKB Pasal Pengupahan Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha PT. Kasen Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja (Lalu Husni, 2010). Dalam sistem pengupahan, penerima upah adalah buruh, sedangkan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan termasuk di dalamnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah upah di dalam peraturan perundang-undangan. (Abdul R Budiono, 2011)

Pada umumnya upah yang ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama. Akan tetapi ada kemungkinan pula bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah. Maka dalam hal demikian pekerja/buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat pada pekerjaan yang diperjanjikan. Jika kebiasaan itu tidak termuat, upah ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan sebagaimana dimaksud dalam KUHPerdata Pasal 1601 q. Hal itu mengandung pengertian bahwa kedua belah pihak telah sepakat penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha dengan itikad baik. Jika pengusaha melanggar itikad baik, pekerja/buruh dapat menuntut kebiasaan upah yang adil dan tidak boleh rendah dari ketetapan yang telah diatur menurut undang-undang. (Mathius Tambing dan Antum Burhanudin, 2011)

Dalam hal ini PT. Kasen Indonesia memiliki sistem peninjauan upah yang merupakan hasil dari kesepakatan bersama antara Manajemen PT. Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja sebagai perwakilan dari pekerja yang tertuang dalam Pasal 38 PKB PT. Kasen Indonesia Periode 2023-2024 sebagai berikut:

Pasal 38

Kenaikan Gaji Pokok

1. Kenaikan gaji pokok dilakukan setiap tahunnya pada bulan Januari dengan mengacu kepada gaji pokok pekerja tetap terendah tahun sebelumnya.
2. Kenaikan gaji pokok yang dimaksud pada pasal 38 ayat 1 adalah kenaikan gaji pokok pekerja terendah berdasarkan persentase (%) kenaikan dari SK (surat keputusan) Gubernur Jawa Barat tahun sebelumnya dengan SK (Surat Keputusan) Gubernur Jawa Barat untuk tahun berjalan yang nilainya sesuai dengan Surat Rekomendasi Bupati Kabupaten Bekasi.

Contoh Formulanya adalah Sebagai berikut :

$\text{Kenaikan Gaji Pokok} = \text{GP Pekerja Tetap terendah tahun sebelumnya} \times \% \text{ Kenaikan SK Gubernur}$

3. Apabila SK (Surat Keputusan) Gubernur tersebut nilainya lebih rendah dari surat rekomendasi Bupati Bekasi maka Persentase kenaikan akan di diskusikan antara Management dengan Serikat Pekerja
4. Apabila SK (Surat Keputusan) Gubernur tidak mengalami kenaikan atau tidak dikeluarkan, maka kenaikan Gaji pokok akan di diskusikan berdasarkan pada pertumbuhan ekonomi nasional (yoy) dan inflasi Nasional (yoy)
Contoh Formulanya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kenaikan Gaji Pokok} = \text{Gaji Pokok Pekerja Terendah tahun sebelumnya} \times [(\% \text{ pertumbuhan ekonomi} + \% \text{ inflasi})]$$

5. Untuk gaji pokok pekerja kontrak/PKWT dengan masa kerja 0 tahun samapi dengan 6 bulan minimal sesuai dengan UMK (upah minimum kabupaten) tahun berjalan yang sudah ditetapkan pemerintah Kabupaten Bekasi setiap tahunnya.
6. Gaji pokok pekerja kontrak/PKWT dengan masa kerja lebih dari 6 bulan (7 bulan up) akan disesuaikan dengan formula sebagai berikut:

$$\frac{\text{UMK tahun berjalan} + \text{GP pekerja tetap terendah tahun berjalan}}{2}$$

7. Gaji pokok pekerja kontrak/PKWT kontrak ke 3 atau *Recall* maka standar gaji pokoknya sama dengan gaji pokok pekerja tetap terendah.
8. Kenaikan Formulasi lainnya diatur tersendiri diluar PKB ini.

Pentingnya upah bagi pekerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal itu dikarenakan kedudukan pekerja yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha, sehingga pengaturan upah perlu di letakkan pada aturan yang baku yang dibuat oleh Serikat Pekerja/serikat buruh dengan Pengusaha yaitu di dalam PKB, dimana pengaturan tersebut sebagai payung hukum pagi pekerja dikemudian hari.

Dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama merupakan landasan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada tingkat perusahaan. Pada dasarnya PKB merupakan perjanjian yang dibuat 2 (dua) pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 perusahaan. Keberadaanya menjadi penting karena PKB merupakan sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudahan disesuaikan dalam satu wadah bersama. PKB juga mengatur hal-hal pokok berupa kondisi kerja, syarat-syarat kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan diluar perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja. Terlebih PKB juga mampu meningkatkan hubungan pekerja-pengusaha, mencegah penyimpangan oleh pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan diantara pekerja-pengusaha. (Ahmad Rizki Sridadi, 2016)

Perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian hasil dari musyawarah antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. PKB merupakan pilar penting dalam hubungan industrial, maka keberadaan perjanjian kerja bersama sangat penting bagi para pelaku proses produksi barang dan jasa agar mendorong tercapainya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. (Aloysius Uwiyono, 2014)

Posisi dan kedudukan PKB sebagai sarana untuk membangun Hubungan Industrial telah

ditegaskan dalam Pasal 103 UU 13 Ketenagakerjaan menyebutkan hubungan industrial dilaksanakan melalui:

1. Serikat pekerja/ serikat buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga kerjasama bipartit;
4. Lembaga kerja sama tripartit
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan
8. Lembaga penyelesaian hubungan industrial

Dari uraian Pasal 103 diatas dapat disimpulkan dalam membangun hubungan industrial harus dilandasi dengan aturan aturan normatif mengenai hak dan kewajiban baik dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya pengertian Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam pasal 1 angka 21 UU 13 Ketenagakerjaan, berdasarkan pengertian PKB pada pasal tersebut maka rumusan tentang PKB dapat dibagi dalam beberapa unsur (Abdul R Budiono, 2011):

1. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; maka dari itu asas hukum perjanjian harus melekat pada Perjanjian Kerja Bersama;
2. Subjek Perjanjian Kerja Bersama terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh namun dapat juga subjek hukum berupa gabungan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan pengusaha; penekanan dalam hal ini jika pekerja/buruh sebagai individu yang berdiri sendiri tidak dapat dikatakan sebagai subjek hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama.
3. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, para pihak disini yaitu pengusaha dan pekerja/buruh; hal yang ditekankan disini yaitu karena perjanjian merupakan salah satu sumber hukum formal maka Perjanjian Kerja Bersama hendak menyediakan pedoman, dan implementasi perjanjian bagi pengusaha dan pekerja/buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum. (Abdul R Budiono, 2011)

Sebagaimana uraian dari Pasal 103 diatas bahwa subjek Perjanjian Kerja Bersama salah satunya adalah serikat pekerja, aturan mengenai serikat pekerja yang dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha untuk pertama kalinya diatur dalam Pasal 119 UU 13 Ketenagakerjaan dalam hal ini khususnya di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, ketentuan keanggotaan serikat pekerja/buruh tersebut minimal berjumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, namun jika syarat keanggotaan tersebut tidak terpenuhi sebesar 50% maka, serikat pekerja/buruh dapat meminta dukungan dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut melalui cara pemungutan suara sehingga dukungan mencapai 50% lebih agar dapat mewakili pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Sedangkan PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau di perbaharui dan di perusahaan hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh, maka perpanjangan atau pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119 di atas.

Perjanjian Kerja Bersama sebagai bentuk perjanjian legal formal maka ketentuan dalam pembuatannya harus memenuhi unsur pasal 1320 KUH Perdata sebagai syarat materil sahnya perjanjian, dalam UU 13 Ketenagakerjaan syarat sah perjanjian diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59 dan Pasal 60, sedangkan syarat Formil diatur dalam pasal 54 dan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 52 ayat (1) UU 13 Ketenagakerjaan disebutkan

secara Materiil Perjanjian kerja dibuat atas dasar (Dr. Ida Hanifah, SH.,MH, 2020):

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Sepakat mereka yang mengikatkan diri memiliki arti bahwa para pihak tersebut harus antara ucapan dan pelaksanaan harus sesuai dengan apa yang di perjanjikan. Tidak ada paksaan atau *dwang*, kekhilafan atau *dwaling*, dan penipuan atau *bedrog*, jika unsur tersebut dilanggar maka dianggap perjanjian dapat di batalkan. Dalam pasal 1321 KUHPperdata dijelaskan “ Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Dalam KUHPperdata pengaturan arti paksaan di tegaskan dalam pasal 1323,1324,1325 dapat di rangkum seperti berikut:

1. Paksaan terhadap seseorang yang telah mengadakan suatu perjanjian, mengakibatkan berakhirnya perjanjian tersebut meskipun dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan dengan perjanjian itu.
2. Paksaan telah terjadi, bila perbuatan itu menakutkan orang yang berakal sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam.
3. Paksaan juga membatalkan perjanjian, apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau istri atau anak atau keluarga.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Kecakapan memiliki pengertian bahwa para pihak dianggap mampu melaksanakan perbuatan hukum. Dalam pasal 52 ayat (1) poin b UU 13 Ketenagakerjaan memberi syarat kepada pengusaha dan pekerja sebagai pemberi kerja dan penerima kerja memiliki kecakapan melakukan perbuatan hukum. Dalam memori penjelasan pasal tersebut yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan para pihak adalah mampu membuat sebuah perjanjian. Sedangkan berdasarkan pasal 1320 KUHPperdata jo Pasal 1329 Pasal 1330 KUHPperdata, subjek hukum yang membuat perjanjian harus cakap untuk melakukan tindakan hukum menurut hukum.

Mengenai syarat subjektif yang mengatur bahwa para pihak dalam perjanjian kerja adalah subjek hukum dan tidak membatasi hanya untuk subjek hukum menurut ketentuan hukum perdata namun juga termasuk subjek hukum publik, yakni badan hukum yang menangani kepentingan publik yang di kelola atau ditangani oleh negara.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan / suatu hal tertentu;

Perjanjian harus memiliki isi yang jelas dan tidak ambigu, sehingga tidak ada kesalah pahaman tentang apa yang dimaksud oleh para pihak , dalam Pasal 1 angka 14 UU 13 Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa “ *Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak*”. Dalam kontek pekerjaan yang diperjanjikan/suatu hal tertentu ini berarti bahwa perjanjian harus memiliki isi yang jelas tentang apa yang diperjanjikan, seperti gaji, jam kerja dan lain-lain.

d. Suatu sebab yang halal

Sebab yang halal ini berarti bahwa perjanjian harus memiliki tujuan yang sah dan tidak melanggar undang-undang. Dalam kontek perjanjian kerja maka perjanjian tidak melanggar hak pekerja atau melanggar ketentuan yang berlaku. Ketentuan ini disebutkan dalam Pasal 1337 KUHPperdata.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

Dari uraian diatas jika dikaitkan dengan penelitian penulis terhadap pelaksanaan PKB PT.Kasen Indonesia maka sebagaimana telah di uraikan dalam Bab sebelumnya bahwa PT. Kasen Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang terletak di Kabupaten Bekasi. Memiliki kurang lebih 173 (seratus tujuh puluh tiga) pekerja, dalam hubungan hukum dengan pengusaha pekerja memiliki satu organisasi Serikat Pekerja yang menaungi kepentingannya, organisasi pekerja tersebut bernama PUK SPAMK FSPMI PT. Kasen Indonesia. Jumlah pekerja/buruh yang tergabung dalam anggota serikat pekerja sebanyak 160 pekerja/buruh, data ini penulis dapatkan dari data yang diberikan oleh Wakil Ketua Bidang Organisasi serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam Penelitian ini, PKB yang dijadikan objek penelitian adalah PKB yang berlaku di PT. Kasen Indonesia yang diperbaharui dan disepakati antara Managemen PT. kasen indonesia dengan pihak serikat pekerja yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk periode 2023-2024 sebagaimana penulis uraikan pada bagian awal pembahasan ini. Dalam PKB tersebut, terdapat salah satu Pasal yang disepakati dilakukan perubahan dari PKB terdahulu, yakni pasal pengupahan. Pasal pengupahan dalam PKB terdahulu yaitu periode 2021-2022, diatur dalam Pasal 37 yang mana rumusan kenaikan upah pada pasal tersebut didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.78 Tahun 2015 (selanjutnya disebut PP78/15) dan/atau peraturan pemerintah (SK Gubernur) yang nilainya lebih tinggi dari Peraturan Pemerintah(PP) No. 78 Tahun 2015.

Pada tahun 2020 pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat RI mengesahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (selanjutnya disebut UU Ciptakerja) dan Pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana untuk UU Ciptakerja yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 tahun 2020 (selanjutnya disebut PP 36/20) tentang pengupahan, yang mana aturan baru tersebut mencabut PP No. 78/2015 tentang pengupahan

Pasca disahkannya UU Cipta Kerja ketentuan upah yang sebelumnya mengacu pada PP 78/2015 perlu disesuaikan dengan ketentuan dalam PP 36/20 yang kemudian menimbulkan ketidakpastian terkait dengan pengaturan pengupahan dikarenakan ada ketentuan yang saling berbeda antara PKB periode 2021-2022 dengan peraturan pemerintah yang baru. Menyikapi hal tersebut antara Managemen PT. kasen Indonesia dan Serikat Pekerja melakukan pembaharuan PKB kususnya terkait pasal pengupah.

Pada pembaharuan PKB periode 2023-2024, ketentuan pengupahan tertuang dalam Pasal 38. Namun, pasca dikeluarkanya SK Gubernur Jawa Barat Nomor:561/Kep.882-Kesra/2022 perihal penyesuain kenaikan upah pekerja satu tahun ke atas, terjadi perbedaan penafsiran dan juga penerapan pasal tersebut antara Managemen PT. Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja. Perselisihan Hak tersebut jika tidak disikapi dengan bijak maka akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi Pekerja dan Perusahaan.

Mengacu pada persoalan di atas, terkait adanya perbedaan penafsiran tersebut, penulis mempertanyakan terkait mekanisme penyusunan PKB kepada perwakilan Manajemen PT. Kasen Indonesia dan perwakilan dari Serikat Pekerja dimana berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD PT. Kasen Indonesia Bapak H. Ramdhona menjelaskan, *“Dalam pembuatan/perevisian PKB antara Manajemen PT. Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja selalu dilakukan diskusi untuk mencapai kesepakatan para pihak tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak yang berdiskusi. Menejement PT. Kasen Indonesia juga sangat menyayangkan regulasi pemerintah yang sering berubah dalam hal pengupahan. Hal tersebut menurut beliau menyebabkan mudahnya timbul perselisihan dalam menentukan kenaikan upah karena manajemen sulit dalam melakukan perencanaan labour cost setiap tahunnya.*

Lebih lanjut Bapak H Ramdhona menjelaskan jika sudut pandang manajemen tentang

Pasal 38 ini sangat pas jika diterapkan apabila ada perbedaan kenaikan upah antara Rekomendasi Bupati dan SK Gubernur, atau tidak adanya Keputusan yang di tetapkan oleh Gubernur, maka pasal ini dipakai sebagai dasar untuk mendiskusikan besaran kenaikan upah, beliau juga menyebutkan jika masih ada kendala dalam menafsirkan pasal 38 tersebut dalam menetapkan kenaikan upah terutama ketika kondisi perusahaan sedang tidak baik .”

Sedangkan dari hasil wawancara penulis dengan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh yang di wakikan oleh Bapak Samroni mengatakan: “ *Dalam setiap perevisian PKB sudah dilakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada keterpaksaan dengan berbagai pertimbangan, serikat pekerja juga berpadangan perubahan regulasi pemerintah tentang pengupahan sangat mempengaruhi timbulnya perbedaan persepsi dalam menetapkan kenaikan upah meskipun sudah diatur khusus di dalam PKB , serikat pekerja juga berpandangan Pasal 38 sudah sesuai dengan kondisi sekarang namun dalam penerapan PKB pasal pengupahan menyayangkan terhadap sikap Manajemen yang memasukkan unsur subjektifitas dalam pelaksanaan perjanjian perihal kondisi perusahaan yang sedang tidak baik, kemampuan perusahaan dan penjualan.*

Lebih lanjut menurut Bapak Samroni menjelaskan, “*perbedaan penafsiran Pasal 38 membuat serikat pekerja harus bernegosiasi ulang tentang pasal pengupahan. Beliau juga mengakui adanya perbedaan penafsiran tentang Pasal 38 Menurut beliau permintaan kenaikan sesuai Rekomendasi Bupati Bekasi didasarkan pada penyusaian harga barang dan jasa (inflasi) dalam setiap tahunnya, namun menurut beliau serikat juga tidak menutup diri untuk bernegosiasi ulang perihal kenaikan upah dengan cara mencari win win solution.”*

Dari kasus di atas, perbedaan penafsiran atas pasal 38 PKB yang terjadi antara Pengusaha PT . Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja, penulis membuat analisa dari perselisihan hak tersebut, yakni:

1. Pasal 38 PKB PT.Kasen Indonesia tersebut terdiri dari tiga ayat pokok yang menerangkan proses kenaikan upah di PT. kasen Indonesia dimana memungkinkan kedua belah pihak untuk memilih salah satu dari ayat tersebut berikut ringkasanya :
 - a. Kenaikan gaji pokok didasarkan pada SK Gubernur Jawa Barat yang nilainya sesuai dengan Surat Rekomendasi Bupati Kabupaten Bekasi. Analisa terhadap ayat ini bahwa SK Gubernur tentang pengupahan akan cenderung lebih kecil daripada SK Bupati hal tersebut dikarenakan Gubernur dalam mengeluarkan SK Pengupahan selain berpedoman kepada rekomendasi Bupati/ walikota dan dewan pengupahan provinsi, gubernur dalam menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota tahun 2023 juga memperhatikan formulasi perhitungan upah minimum berdasarkan PP No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan jo Peraturan Menteri ketenagakerjaan Republik Indonsia No. 18 Tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023. Sedangkan SK Bupati Bekasi tentang pengupahan di dasarkan pada hasil rapat dewan pengupahan Kabupaten Bekasi yang terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi Pengusaha dan Unsur Serikat pekerja, yang biasanya besaran kenaikan upah dilakukan melalui *voting* ketiga unsur tersebut, yang mana unsur dari buruh selalu menang dalam *voting* beberapa tahun ini. Sehingga tidak akan terjadi dimana SK Gubernur sesuai /sama dengan Rekomendasi Bupati tentang pengupahan selama dasar dalam penetapanya berbeda.
 - b. Apabila SK (Surat Keputusan) Gubernur tersebut nilainya lebih rendah dari surat rekomendasi Bupati Bekasi maka Persentase kenaikan upah akan di diskusikan

antara Manajemen dengan Serikat Pekerja, analisa penulis terhadap ayat ini, parameter dalam diskusi antara manajemen dengan serikat pekerja dalam perundingan pengupahan perlu diperjelas karena bisa menyebabkan multi tafsir sehingga dapat menyebabkan perselisihan hak dikarenakan dalam praktiknya serikat pekerja selalu dalam posisi lemah dalam perundingan.

- c. Apabila SK Gubernur tidak mengalami kenaikan atau tidak dikeluarkan, maka kenaikan Gaji pokok akan di diskusikan berdasarkan pada pertumbuhan ekonomi nasional *years on years (yoy)* dan inflasi Nasional *years on years (yoy)*. Dalam kurun waktu selama ini Gubernur selalu mengeluarkan SK Terkait pengupahan dan nilainya selalu mengalami kenaikan meskipun tidak sesuai yang diharapkan oleh kaum pekerja, jadi ayat ini akan jarang di gunakan dalam perundingan kecuali ada kesepakatan lain yang menggunakan ayat ini sebagai *win win solution* sebagai pemecahan masalah kenaikan upah.
2. Perubahan Regulasi pemerintah terutama terutama SK Gubernur Jawa Barat tentang kenaikan upah tahun 2023 yang di keluarkan dua kali dengan Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 dengan kenaikan UMP dan UMK sebesar 6% dan di keluarkanya SK Gubernur dengan Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 dengan kenaikan UMP dan UMK sebesar 6.12% sampai dengan 10%. Hal ini menyebabkan kedua belah mengaitkan besaran kenaikan UMK/UMP tersebut dengan Pasal 38 PKB, sehingga intepretasi akan tergantung kepentingan besaran kenaikan upah yang di inginkan masing masing pihak sehingga menyebabkan Perselisihan Hak.

Dari uraian kasus perselisihan hak di atas perlu kita refleksikan kembali mengenai kedudukan hukum, serta fungsi, dan keberlakuan PKB dalam Undang-Undang. Jika dikaitkan dengan asas hukum perjanjian yaitu *pacta sun servanda* maka Perjanjian Kerja Bersama memiliki ciri khas tersendiri jika dikaitkan dengan asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*) sebagai daya mengikatnya sebuah perjanjian. PKB yang dibuat secara sah baik secara materi dan prosedur, mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan, sehingga para pihak wajib melaksanakan segala ketentuan yang termuat didalam perjanjian kerja bersama yang sudah di sepakati, sebagaimana ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU 13 Ketenagakerjaan dan pasal 32 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut Permenaker 28/2014).

Kemudian dilihat dari kekuatan mengikatnya, asas *pacta sun servanda* ini menegaskan kedudukan PKB bagi para pihak adalah aturan yang berlaku mengikat seperti undang-undang meskipun PKB bukanlah produk peraturan perundang-undangan sebagaimana termuat dalam ketentuan pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan, akan tetapi PKB sendiri berlandaskan pada peraturan perundang-undangan khususnya UU 13 Ketenagakerjaan maka hal terbut dapat di analogikan dengan menggunakan *asas lex superior derogat legi inferior*. Dalam persepektif hukum di indonesia asas tersebut dimaknai ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah. Sejalan dengan Teori *Tsufenbauu der reschsordnung* Hans Kelsen menyatakan bahwa kekuatan mengikat suatu peraturan atau norma terletak pada peraturan atau norma lebih tinggi. (Abintoro Prakoso, 2014)

Dalam Hukum perjanjian, kebebasan kedua belah pihak dalam melakukan perjanjian, harus terlebih dahulu dicapai melalui proses negosiasi sebelum masuk pada kesepakatan yang

mengikat. Lebih lanjut dalam Pasal 1233 KUHPdata dijelaskan bahwa “ Perikatan lahir karena persetujuan dan atau karena undang-undang”. Kaidah hukum pasal tersebut diatas ditegaskan bahwa perikatan tersebut lahir sebagai konsekuensi hukum dari apa yang telah diperjanjikan, apa yang diperjanjikan tersebut dapat dipertegas dalam pasal 1234 KUHPdata yang menyatakan bahwa:“Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.”

Selanjutnya dalam suatu perjanjian terdapat banyak perikatan-perikatan berwujud klausa yang disusun dalam pasal-pasal perjanjian yang berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakannya. Klausa-klausa tersebut saling berhubungan satu sama lainnya yang dibangun berdasarkan kebebasan para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Kebebasan dalam membuat perjanjian ini bukanya tanpa batas, rambunya adalah sepanjang perjanjian yang dibuat tidak bertentangan dengan ketertiban umum, perundang-undangan, dan kepatutan. (Asri, 2016)

Lebih lanjut didalam Pasal 124 ayat (2) UU 13 Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kontek tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam hal ini dimaknai isi muatan di dalam PKB baik kualitas dan juga kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan yang dimaksud lebih kusus terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian, senada dengan hal tersebut Asri Wijayanti berbandapat bahwa hukum ketenaga kerjaan dapat bersifat privat dan dapat pula bersifat publik (Asri Wijayanti, 2014).

Lebih lanjut Asri Wijayanti menjelaskan hukum perburuhan bersifat Privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (majikan-buruh) dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan bersifat Publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam hukum perburuhan, jika kita simpulkan bahwa dalam pembuatan PKB selain tunduk pada hukum privat dalam hal ini KHUPdata juga tunduk pada kaidah hukum publik yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal ini UU 13 Ketenagakerjaan. Sehingga kewajiban bagi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB.

Dijelaskan oleh Ardison Asri bahwa Kewajiban untuk melaksanakan isi dari PKB tersebut sebagai suatu perjanjian, maka ketentuan itu sebagaimana diatur dalam pasal 1338 KUHPdata yang menyebutkan (Ardison Asri, S.H.,M.H.,, 2016):

1. Semua persetujuan yang telah dibuat secara sah sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya bahwa semua ketentuan dalam perjanjian yang telah disepakati para pihak mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya.
2. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang artinya perjanjian yang telah dibuat dan disepakati berlaku timbal balik
3. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik, artinya kesepakatan yang telah tertuang dalam perjanjian untuk ditaati oleh kedua belah pihak

Dengan demikian pelaksanaan ketentuan isi yang ada didalam PKB adalah menjadi syarat mutlak demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dimana dalam Hubungan Industrial bagi pelaku proses produksi yaitu pengusaha dan juga serikat pekerja/serikat buruh PKB dimaknai sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat kesepakatan. Dengan begitu sejak tanggal mulai berlakunya PKB pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan isi PKB tersebut sebagaimana ditegaskan Pasal 132 UU 13 Ketenagakerjaan.

Terkait komitmen pelaksanaan PKB PT. Kasen Indonesia penulis kembali melakukan wawancara dengan dengan HRD PT. Kasen Indonesia Bapak H. Ramdhona beliau mengatakan: “ *Manajemen PT. kasen Indonesia semaksimal mungkin akan selalu perpedoman terhadap PKB yang sudah di sepakati, beliau juga mengatakan PKB juga dapat dijadikan acuan/dasar dalam menetapkan kebijakan dan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi, beliau juga menegasakan jika hal mendasar yang membuat Pengusaha PT. Kasen Indonesia sulit memenuhi permintaan serikat pekerja tentang pengupahan yaitu karena kenaikan upah tidak sebanding dengan kenaikan produktifitas, sehingga labour cost setiap tahun nya semakin meningkat, terutama ketika kondisi perusahaan tidak baik* ”.

Sedangkan dari hasil wawancara penulis dengan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh yang di wakikan oleh Bapak Samroni mengatakan: “ *PKB sangat penting karena PKB dibuat atas kesepakatan untuk mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagai rel dalam menjalankan organisasi di internal perusahaan. Yang mana diantara kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan. serikat akan senantiasa berpedoman pada PKB* ”.

Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak pada perjanjian kerja bersama wajib ditaati, mengingat dalam pembuatan PKB para pihak melakukan atas dasar hasil perundingan, musyawarah mufakat dan itikad baik. Dengan itikad baik untuk menjalankan ketentuan sebagaimana isi dalam PKB maka hal tersebut menjadi suatu kepastian hukum bagi para pihak, baik bagi pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan juga pengusaha.

Undang-Undang di berbagai negara, termasuk Indonesia, menekankan pentingnya kepastian hukum. Meskipun tidak secara eksplisit mendefinisikan kepastian hukum, prinsip ini tersirat dalam berbagai ketentuan hukum yang mengatur tatacara pembuatan, penerapan, dan penegakan hukum. Dalam UUD 1945 prinsip kepastian hukum tercermin dalam Pasal 28D ayat (1), yang menyatakan bahwa “*setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*” Dalam Undang-Undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, menekankan pentingnya peraturan yang jelas dan tidak menimbulkan multi interpretasi, untuk menjamin kepastian hukum. Sedangkan menurut para ahli memberikan pendapat mengenai kepastian hukum diantaranya:

Utrecht memberikan pendapat kepastian hukum mengandung dua pengertian yakni (Riduan Syahrani, 1999):

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
2. Keamanan individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh di bebaskan atau dilakukan oleh negara terhadap individu

Sedangkan *Van Apeldoorn* mengemukakan dua aspek dalam kepastian hukum, yaitu (Teguh Prasetyo dan Abdul halim, 2012):

1. Kepastian hukum berarti dapat ditentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah-masalah yang konkret untuk mendapatkan hukum yang dapat diprediksi.
2. Kepastian hukum berarti perlindungan hukum, dalam hal ini para pihak yang bersengketa dapat dihindari dari kesewenangan penghakiman.

Sedangkankan *Hans Kalsen* menekankan bahwa kepastian hukum adalah salah satu syarat utama dari sistem hukum yang efektif. Menurutnya, hukum harus diterapkan secara rasional dan konsisten, tanpa dipengaruhi oleh preferensi subjektif. Maka dapat disimpulkan devinisi kepastian hukum menurut pengertian diatas kepastian hukum adalah prinsip yang memastikan

bahwa hukum itu jelas, stabil, dapat di prediksi, dan diterapkan secara konsisten. Kepastian hukum menjamin seseorang akan melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku. (Susanto, 2014).

Dalam hal perselisihan hak dimana kedua belah pihak memiliki persepsi yang berbeda sehingga akan menimbulkan kebingungan ketentuan hukum mana yang harus diberlakukan dan menjadi rujukan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama sehingga hak dan kewajiban dalam pelaksanaannya menjadi kurang jelas. Mengutip doktrin dari *Gustav Radbruch* dimana tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku. (Nur Agus Susanto, 2014)

Jika penulis hubungkan Teori kepastian hukum di atas dengan penelitian yang penulis lakukan terhadap perselisihan hak mengenai pemaknaan dan penerapan PKB Pasal 38 perihal pengupahan yang terjadi antara Pengusaha PT. Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja saat perundingan kenaikan upah tahun 2023, kepastian hukum bagi pekerja adalah kedua belah pihak tetap berpedoman pada PKB Pasal 38 dalam melakukan evaluasi upah tahun 2023, namun hal tersebut sudah terjawabkan dalam wawancara penulis dengan Manajemen PT. Kasen Indonesia di atas, bahwa manajemen akan senantiasa berpedoman pada PKB yang sudah di sepakati, namun permasalahannya adalah penerapan pasal tersebut terhadap besaran upah yang sesuai dengan persepsi masing-masing pihak berbeda.

Sudah diuraikan pada penjelasan sebelumnya pangkal dari perselisihan hak antara Serikat pekerja dengan Manajemen PT. Kasen Indonesia dikarenakan dikeluarkannya SK Gubernur Jawa Barat perihal pengupahan sebanyak dua kali yaitu dengan Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 dengan kenaikan UMP dan UMK sebesar 6% dan di keluarkannya SK Gubernur dengan Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 dengan kenaikan UMP dan UMK sebesar 6.12% sampai dengan 10%. Dalam hal ini analisa penulis terhadap kepastian hukum pekerja yaitu:

1. Pemintaan serikat pekerja didasarkan pada Pasal 91 jo Pasal 126 ayat 1 UU 13 Ketenagakerjaan sebagai bargaining tawar kepada Manajemen untuk menaikkan upah sebesar 10% berdasarkan pasal 38 angka 2 termasuk dalam kategori wajar dikarenakan SK Gubernur Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 mengandung pengertian kenaikan UMP dan UMK sebesar 6.12% sampai dengan 10%, penyebutan angka 10% pada SK tersebut sudah sesuai dengan besaran upah yang di rekomendasikan dalam SK Bupati Bekasi, sehingga besaran kenaikan tersebut jika dikaitkan dengan Rumusan Pasal 38 angka 2 sudah termasuk dalam kategori kandungan pasal ini.
2. Manajemen menaikkan upah sebesar 7.21% - 7.4% yang disesuaikan dengan pasal 38 angka 3 PKB PT. Kasen Indonesia didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktifitas perusahaan yang sedang tidak baik pada tahun 2022 semester kedua tutup buku perusahaan sebagaimana disebutkan perwakilan manajemen dalam wawancara diatas, hal tersebut jika dikaitkan dengan Pasal 92 ayat 2 UU 13 ketenagakerjaan juga sudah sesuai, dimana ditegaskan dalam pasal tersebut pengusaha dalam melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sedangkan SK Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 besaran nya bersifat fakultatif atau pilihan antara 6.12% - 10%, besaran kenaikan upah tersebut jika dikaitkan dengan pasal 91 ayat 1 UU 13 Ketenagakerjaan yang berunyi: "*pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat*

pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, besaran kenaikan upah yang ditawarkan Manajemen juga tidak melanggar ketentuan yang berlaku. atau lebih rendah dari SK Gubernur Jawa barat mengenai upah minimum.

Solusi untuk permasalahan diatas adalah dengan penentuan rumusan baru pengupahan dengan jalan kedua belah pihak dapat mengadakan kesepakatan kembali demi mencapai mufakat hal ini dilandasi Pasal 125 Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 yang berbunyi: “ *Dalam hal kedua belah pihak sepekat untuk mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagaian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku*”. Perubahan kontrak/perjanjian prinsipnya dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata sebagai mana disebutkan diatas dan menjadi kepastian hukum yang baru. Prinsip yang mendasari adanya perubahan kontrak adalah prinsip *konsensualisme* dan *prinsip itikad baik*. Namun jika tidak terjadi kesepakatan masing-masing pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baik dengan mekanisme litigasi atau non litigasi untuk menetapkan besaran kenaikan upah sebagai kepastian hukum baru bagi para pihak.

Penyelesaian perselisihan hak atas implementasi PKB pasal pengupahan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha PT. Kasen Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan

Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 22 UU 13 Ketenagakerjaan Perselisihan hubungan industrial memiliki pengertian perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan.

Sedangkan dalam Kasus Perbedaan penafsiran dan pelaksanaan mengenai Pasal 38 PKB PT. Kasen Indonesia jika penulis kaitkan dengan jenis jenis perselisihan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tergolong dalam jenis perselisihan Hak, perselisihan hak ini merupakan konflik yang terjadi karena adanya klaim atau tuntutan dari salah satu pihak yang merasa bahwa haknya tidak dipenuhi sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati.

Dalam Undang-Undang No.2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 angka 2 dijelaskan bahwa perselisihan hak adalah “ perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Hal ini menekankan pentingnya kepastian hukum dan kejelasan dalam perumusan serta implementasi PKB agar meminimalkan terjadinya perselisihan tersebut. Karena perselisihan hak tersebut dapat menimbulkan akibat hukum dikemudian hari.

Pasal 1 angka 2 tersebut jika di uraikan atau di rinci maka akan di peroleh kemungkinan seperti berikut:

1. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan ketentuan perjanjian kerja;
3. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan

- perusahaan;
4. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan PKB;
 5. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan Undang-Undang;
 6. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja;
 7. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan;
 8. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan PKB.

Untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industri Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menganut penyelesaian diluar pengadilan dan melalui pengadilan Hubungan Industrial, adapun pengaturan tersebut dimaksud adalah untuk mencegah terjadinya pelimpahan perselisihan ke pengadilan (Asosiasi Hubungan industrial Indonesia, 2007) . Oleh karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mengutamakan penyelesaian *win-win solution* yaitu melalui musyawarah untuk mufakat. Dengan harapan timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak akan mengganggu proses produksi barang maupun jasa di perusahaan. Dari ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan sifatnya wajib. Penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan dilakukan melalui mekanisme (Asosiasi Hubungan industrial Indonesia, 2007) :

- a. Bipartit
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi
- d. Arbitrasi

Sebagaimana diamanahkan dalam Pasal 136 ayat (1) UU 13 Ketenagakerjaan, bahwa perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah dan mufakat. Dengan ketentuan ini maka adalah merupakan kewajiban para pihak pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan untuk terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui perundingan

Bahwa demikian juga mengacu pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) telah diatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah mufakat.

Jika kita lihat dalam penjelasan Pasal tersebut semakin mempertegas bahwa perundingan Bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih, sehingga dengan pertimbangan itulah para pihak tidak boleh mengabaikan musyawarah untuk mufakat guna menyelesaikan suatu perbedaan pendapat yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau majikannya melalui perundingan Bipartit ini.

Dalam proses penyelesaian perundingan secara Bipartit telah diatur batasan waktu (*limitative*) selama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan perlu dibuat risalah hasil perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 PPHI setidaknya harus memuat (Mangaraja Manurung, S.H., M.H., 2018):

- a. Nama lengkap dan alamat parapihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;

- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan;

Adapun prosedur perundingan Bipartit bagi pekerja/buruh dan pengusaha jika terjadi perselisihan Hubungan Industrial, dengan mengacu pada Undang-Undang No.2 tahun 2004 adalah sebagai berikut (Mangaraja Manurung, S.H., M.H., 2018):

1. Penyelesaian Bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan(Pasal 3 ayat 2);
2. Apabila upaya perundingan Bipartit mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama (PB) yang di tandatangi oleh para pihak dimana sifatnya adalah mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak (Pasal 7 ayat 1);
3. Perjanjian Bersama (PB) tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (Pasal 7 ayat 3);
4. Terhadap Perjanjian Bersama(PB) yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama (Pasal 7 ayat 4) ;
5. Apabila Perjanjian Bersama(PB) yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak , pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Negeri diwilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk penetapan eksekusi (pasal 7 ayat 5);
6. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan Bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat 3);
7. Apabila upaya perundingan Bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya Bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat 1)
8. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu (tujuh) hari kerja sejak tanggal pengembalian berkas (pasal 4 ayat2);
9. Setiap perundingan Bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6);

Dari uraian diatas jika dikaitkan dengan penyelesaian perselisihan hak atas Pasal 38 tentang pengupahan antara Manajemen PT. Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja sudah sesuai dengan ketentuan UU 13 Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hal ini didasarkan pada penelitian penulis dengan hasil sebagai berikut:

1. Serikat Pekerja melayangkan surat ajakan Perundingan Upah tahun 2023 kepada manajemen PT. Kasen Indonesia pada tanggal yang mana surat tersebut berisikan jadwal perundingan, susunan team perunding dan tata tertib perundingan.
2. Manajemen menyetujui ajakan perundingan Upah 2023 dari Serikat Pekerja dan Perundingan dimulai pada tanggal 19 Januari 2023 dan berakhir pada tanggal 24 Februari 2023, perundingan dilakukan sebanyak 6 kali

3. Terjadi perbedaan penafsiran dan penerapan pasal 38 terhadap rumusan pengupahan yang akan di terapkan hal tersebut dikarenakan keluarnya SK Gubernur Jawa Barat perihal Pengupahan sebanyak 2 (dua) kali , SK pertama dengan Nomor :561.7/Kep.776-Kesra/2022 dengan penetapan kenaikan upah sebesar 6% Dan keluarnya surat keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:561/Kep.882-Kesra/2022 tentang penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih pada Perusahaan di daerah Provinsi Jawa Barat, yang memutuskan penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih pada Perusahaan di daerah Provinsi Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang di terima oleh pekerja /buruh di tahun 2022.
4. Pihak Serikat Pekerja berpendapat implentasi PKB mengenai pasal pengupahan harus di dasarkan pada pasal 38 ayat (2), dimana besaran kenaikan upah tahun 2023 sebesar 10 % (sepuluh persen) hal ini di dasarkan pada SK Bupati Bekasi dan juga surat keputusan penyesuaian upah pekerja satu tahun ke atas yang dikeluarkan Gubernur Jawa Barat di atas, Serikat Pekerja menilai kenaikan 10% (sepuluh persen) sudah sesuai dengan implentasi Pasal 38 yat (2), sedangkan menurut Manajemen PT. Kasen Indonesia kenaikan upah pada tahun 2023 sebesar 7,21% (tujuh koma dua puluh satu persen) sampai 7,4 % (tujuh koma empat persen) hal ini di dasarkan pada pasal 38 ayat (3) PKB PT. Kasen Indonesia dan juga angka tersebut sudah sesuai dengan surat keputusan Gubernur Jawa Barat mengenai penyesuaian upah pekerja satu tahun atau lebih sebesar 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh Persen).
5. Dikarenakan tidak menemui kesepakatan akhirnya Serikat Pekerja mengikuti penawaran Manajemen PT.Kasen Indonesia untuk membuat rumusan baru mengenai kenaikan upah dengan mengacu pada pasal 38 ayat (3) PKB tersebut namun dengan catatan nilai % (persentase) di negosiasikan.
6. Hasil perundingan terakhir pada tanggal 24 Februari 2023 kedua belah pihak menyepakati rumusan pengupahan dengan konsep win-win solution dimana rumusan pengupahan yang disepakati adalah besaran kenaikan upah yang sesuai dengan SK Gubernur Jawa barat dengan besaran kenaikan 6% di tambah dengan Rekomendasi Bupati Bekasi untuk kenaikan upah 2023 sebesar 10% di bagi 2 (dua) sehingga menghasilkan kenaikan upah tahun 2023 untuk pekerja PT. kasen Indonesia sebesar 8%
7. Kesepakatan tersebut di tandatangani para pihak dan dibuat risalah setiap perundingannya.
8. Hasil kesepakatan tersebut telah dilakanakan oleh Manajemen PT. kasen untuk kenaikan Upah tahun 2023
9. Kesepakatan tersebut tidak dibuat Perjanjian Bersama (PB) dan tidak di daftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial

Hasil wawancara dengan manajemen PT. Kasen Kasen Bapak Haji Ramdhona terhadap perbedaan pandangan penafsiran Pasal 38 tentang pengupahan: “ *pada dasarnya menejemen cukup puas atas hasil ahir yang telah disepakati kedua belah pihak tanpa adanya perbedaan yang mendasar ketika melakukan perundingan upah tersebut, menejemen dalam menyelesaikan perbedaan pendapat dengan mengedepankan win-win solution sehingga dihasilkan kesepakatan baru antara kedua belah pihak dan akan melakukan revisi pasal tersebut saat pembaharuan*

PKB berikutnya, sedangkan kesepakatan rumusan upah tahun 2023 akan dijadikan adendum yang tidak terpisahkan dari PKB ”.

Sedangkan menurut perwakilan serikat pekerja Bapak Samroni mengungkapkan: “jika penyelesaian perselisihan hak tidak selesai dalam tingkat bipartit maka akan di teruskan ke jenjang yang lebih tinggi, namun serikat pekerja selalu mengutamakan musyawarah untuk mencari win-win solution, pada akhirnya serikat pekerja puas atas hasil kesepakatan dengan catatan hasil kesepakatan atas perundingan bipartit dijadikan adendum yang tidak terpisahkan dari PKB dan dijadikan acuan pada rumusan Upah tahun 2024”.

Dengan demikian penyelesaian perselisihan hak atas Pasal 38 pengupahan antara Pengusaha PT Kasen Indonesia dengan Serikat Pekerja tersebut di atas dapat diselesaikan dengan diadakanya perundingan Bipartit, dimana terkait kenaikan upah PT. Kasen 2023 antara Manajemen dengan Serikat Pekerja menyepakati rumusan baru dengan sistem *win win solution*. Kesepakatan rumusan tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB PT. Kasen Indonesia dan menjadi acuan untuk penetapan upah tahun berikutnya. Sehingga kesepakatan tersebut sudah sesuai dengan pengaturan pembuatan kesepakatan baru yang diatur dalam Pasal 125 UU 13 Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepastian hukum bagi pekerja terhadap perselisihan hak dalam pelaksanaan PKB Pasal pengupahan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha PT. Kasen Indonesia di tinjau dari UU 13 Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penelitian menegaskan kedudukan hukum, fungsi dan keberlakuan PKB sebagai legal formal yang merupakan hasil kesepakatan antara Pengusaha dan serikat pekerja merupakan undang-undang bagi kedua belah pihak, sehingga dalam pelaksanaanya kedua belah pihak harus memiliki komitmen dan juga itikad baik untuk menjalankan segala ketentuan yang telah tertuang di dalam PKB tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 126 ayat 1 UU 13 Ketenagakerjaan jo Pasal 32 ayat 1 Permenaker 28 Tahun 2014 dan Pasal 1338 KUHPerdara sehingga menjadi kepastian hukum bagi para pihak. Namun jika terdapat kendala dalam penerapan ketentuan yang tertuang didalam PKB, kedua belah pihak dapat mengadakan kesepakatan baru sebagai perubahan atas pasal yang diperselisihkan, hal tersebut sebagaimana di atur dalam Pasal 125 UU 13 Ketenagakerjaan. Dan jika perselisihan hak tersebut tetap tidak mendapat kesepakatan maka kedua belah pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 untuk mendapatkan kepastian hukum baru atas ketentuan pasal pengupahan yang di perselisihkan.
2. Upaya penyelesaian perselisihan hak atas implementasi PKB antara serikat pekerja dengan pengusaha PT. Kasen Indonesia mengenai pasal pengupahan didasarkan dengan ketentuan Pasal 136 ayat (1) UU 13 Ketenagakerjaan yaitu dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat dan juga ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dimana perselisihan hak atas implementasi Pasal 38 Pengupahan PKB PT. Kasen Indonesia antara Manajemen

dengn Serikat Pekerja dapat diselesaikan dengan perundingan Bipartit, hasil musyawarah kedua belah pihak telah mencapai *win-win solution*, kesepakatan baru mengenai rumusan pengupahan baik dari sisi Manajemen PT. Kasen Indonesia dan Serikat Pekerja sepakat untuk menjadikan rumusan baru tersebut sebagai acuan terhadap sistem pengupahan tahun berikutnya dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB PT. Kasen Indonesia, sepanjang belum ada kesepakatan baru yang merubah isi dari kesepakatan tersebut. Hal tersebut juga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 125 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Asikin Zainal ,2004,*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada
- Abintoro Prakoso. (2014). *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Presindo.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asyadie, Zaini. (2020). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*. In M. Dr. Ida Hanifah S.H., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Asosiasi Hubungan Industrial. (2007). *Mekanisme Penyelesaian Penyelesaian Hubungan Industrial*. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial
- Abdullah Sulaiman S.H.M.H dan Andi Walli S.H., L.LM.,M.H., (Maret Tahun 2019). *Hukum Ketenagakerjaan/ perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (.
- Budiono,A.R.2011,*Hukum perburuhan*. Jakarta:PT.Index
- Fernando M Manullang. (2007). *Menggapai Hukum Berkeadilan (Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*. Jakarta: Buku Kompas .
- Husni Lalu,2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan & diluar pengadilan* ,Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Husni, Lalu. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. In L. Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (p. 62). Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Hanifah Ida, SH.,MH. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*. In A. H. II, *Hukum ketenagakerjaan di indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Hadjon Philipus M dan Tatiek Sri Djatmiati. (2009). *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Jumadi. (2005). *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. In A. Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathius Tambing dan Antum Burhanudin. (2011). *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: LPKHI.
- Marbun, Rocky. (2010). *Jangan Mau Di-PHK begitu saja*. In R. Marbun, *Jangan Mau Di-PHK begitu saja* (pp. 16-17). Jakarta: Transmedia Pusataka.

- Riduan syahrani. (1999). Rangkuman Intisari Ilmu Hukum . Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ridwan Khairandy. (2014). Hukum Kontrak Indonesia: Dalam Persepektif Perbandingan (Bagian Pertama). Yogyakarta: FH. UII Press.
- Sridadi Ahmad Rizki,2016,*Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Jakarta :Empat Dua Media
- Syamsuddin Mohd Syauffii, 2004, norma perlindungan dalam Hubungan Industrial, Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Sopeomo i. (2003). *Pengantar hukum perburuhan* . Jakarta: Djambatan.
- Soedarjadi. (2008). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Pusataka Yustisia.
- Soemitro, R. H. (1985). Metodologi penelitian hukum. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soerjono Soekanto. (1986). Pengantar Penelitian Hukum . Jakarta: Universitas Indonesia
- Jurnal**
- Ananda. (2016, JULI 23). Gamedia Blog. Retrieved from *Teori Kepastian Hukum*: <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepastian-hukum/>
- Asri, A. (2016). *Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam pelaksanaan Hubungan Industrail berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas HUKUM Universitas Dirgantara Marsekal Surya Darma , 119.
- Evi Safitri Gani. (2015). *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*. Jurnal Tahkim Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon Volum. XI No.1
- Isdian Anggraeny, Sholahudin Al Fatih. (2020). *Kata sepakat dalam perjanjian dan relevansinya sebagai upaya pencegahan wanprestasi*. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Umsu Vol.5 Nomor 1.
- M. Muhtarom. (2014). *Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak*. Jurnal SUHUF, Vol.26, No.1
- Mangaraja Manurung. (2018). *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*. Jurnal Pioner LPPM Universitas Asahan, Vol.2 No.4 Januari-Juni
- Rizaldi Nazarudin. (2020). *Kedudukan, Konsep dan keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Peraturan Perundang-Undangan*. Badamai Law Jurnal, Vol. 5, Issues 1
- Rinto E. P. S, Aloysius Uwiyono. (2022). *Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Vol.10 No 01
- Refli R. (2014). Aspek dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan. Jurnal Lex Privatum, Vol.II No.3
- Susanto, N. A. (2014). *Dimensi Aksiologis dari Putusan Kasus “ST”: Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012*. Jurnal Yudisial Vol.7 No.3, 219
- Samudra Putra Indratanto, Nurainun, And Kristorus Laga Kleiden. (2020). *Asas Kepastian Hukum dalam Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi berbentuk Peraturan Lembaga dan Peraturan Perundang-Undangan*. Jurnal Ilmu Hukum 16.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No.2 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

Undang -Undang No.4 Tahun 2004 Tantang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 Tentang Tatacara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama