

**ANALISIS YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN  
KERJA BERSAMA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN SERIKAT  
PEKERJA PT BIO FARMA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :  
FAHMI WIRANDA  
1506200276



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : FAHMI WIRANDA  
**NPM** : 1506200276  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN SERIKAT PEKERJA PT. BIO FARMA  
**Pembimbing** : Dr. RAMLAN, S.H., M.HUM

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
5-2-20	Bimbingan judul	
14-3-20	Revisi proposal	
17-4-20	Revisi latar belakang	
5-5-2020	Revisi metodologi	
10-5-20	Revisi pembahasan	
16-5-20	Penulisan	
17-6-20	Revisi pembahasan	
20-6-20	Revisi kesimpulan dan saran	
22/7/20	Acc Untuk meja hijau	

Diketahui,  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

(Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

**DOSEN PEMBIMBING**

(Dr. RAMLAN, S.H., M.HUM)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**NAMA : FAHMI WIRANDA**  
**NPM : 1506200276**  
**PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA**  
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN SERIKAT PEKERJA PT BIO FARMA**

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian**

**Medan, 22 Juli 2020**

**DOSEN PEMBIMBING**

  
**Dr. RAMLAN, S.H., M.Hum**  
**NIDN: 0105057105**

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : FAHMI WIRANDA  
NPM : 1506200276  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN SERIKAT PEKERJA PT BIO FARMA

PENDAFTARAN : 03 Agustus 2020

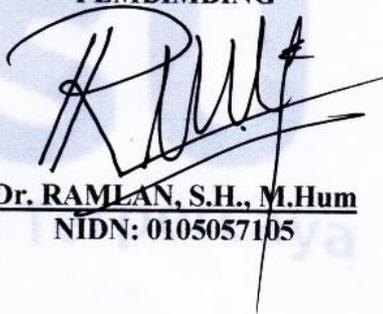
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

  
Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIP: 196003031986012001

PEMBIMBING

  
Dr. RAMLAN, S.H., M.Hum  
NIDN: 0105057105



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 06 Agustus 2020 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

### MENETAPKAN

**NAMA,** : FAHMI WIRANDA  
**NPM** : 1506200276  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS YURIDIS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN SERIKAT PEKERJA PT BIO FARMA  
**Dinyatakan** : (B/A) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

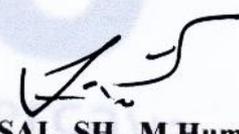
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

### PANITIA UJIAN

Ketua

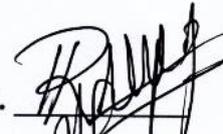
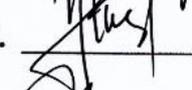
Sekretaris

  
**Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H**  
NIP: 196003031986012001

  
**FAISAL, SH., M.Hum**  
NIDN: 0122087502

### ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. RAMLAN, S.H., M.Hum
2. NURHILMIYAH, S.H., M.H
3. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FAHMI WIRANDA  
NPM : 1506200276  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Perusahaan Dengan Serikat Pekerja PT. Bio farma

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020  
Saya yang menyatakan



6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
PT. POS INDONESIA  
FAHMI WIRANDA

**ANALISIS YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN  
KERJA BERSAMA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN SERIKAT  
PEKERJA PT BIO FARMA**

**FAHMI WIRANDA  
RAMLAN**

Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Medan

**ABSTRAK**

Salah satu faktor utama dalam konflik yang masih sering timbul terkait pembentukan suatu perjanjian kerja bersama adalah dalam regulasi pembentukan suatu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, asas yang berlaku hanya terpaku pada asas kebebasan berkontrak dan asas kelengkapan saja. Padahal dalam perkembangannya, asas keseimbangan juga turut menjadi unsur yang penting dalam menciptakan suatu perikatan, khususnya perikatan hubungan kerja antar para pihak.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan sistematika hukum, yang dilakukan menggunakan data sekunder sebagai data utama pada penelitian serta bahan hukum tersier yang dikumpulkan melalui alat pengumpul data dengan cara yaitu penelusuran kepustakaan serta penelusuran *online* pada internet. data tersebut kemudian dianalisis melalui metode analisis kualitatif guna mendapatkan kesimpulan jawaban atas rumusan masalah yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa mengenai Bentuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja termasuk dalam bentuk perjanjian baku. Hal tersebut secara jelas memunculkan posisi dominan walaupun dalam hal ini perjanjian kerja bersama tetap dibentuk berdasarkan kesepakatan. Implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja tersebut dapat terlihat dari penerapan pasal-pasal yang tidak hanya mengatur mengenai kewenangan posisi dominan pemberi kerja dalam hal ini PT Bio Farma namun juga memberikan kewenangan serikat pekerja dan pekerja dalam menjalankan isi perjanjian tersebut. Akibat diterapkannya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja, hak-hak pekerja dan serikat pekerja lebih terlindungi dan melahirkan suatu keadilan dalam keberlangsungan pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

**Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Asas Keseimbangan, Perikatan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillah* rabbi`alamin, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihannya, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu kali terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Indera Imanuddin, S.H., M.H dan Ibunda saya Dewi Kartini Batubara, S.H yang telah memberikan kekuatan moral dan psikis kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sampai sekarang ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Faisal, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Bapak Zainuddin Selaku WD – III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Faisal Riza, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Ramlan, S.H., M.H, Selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak membantu penulis baik waktu dan materi penulisan untuk penyelesaian dan kesempurnaan penelitian dalam skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Kepada Adinda Bazlin Syabrina Wiranda yang telah mendukung saya dan saya ucapkan terima kasih karena telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Kepada Adinda Nadiah Ratnasari Nst, yang selalu memberikan semangat dan setia mendampingi penulis, terimakasih atas motivasinya.
10. Kepada teman Juladi Hendrawan saya mengucapkan terima kasih karena sudah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi.

11. Dan terima kasih kepada seluruh teman-teman saya yang tidak bisa ucapkan namanya satu persatu yang telah mendoakan penulis supaya selalu sehat dalam mengerjakan Skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Agustus 2020

Penulis

**FAHMI WIRANDA**

## DAFTAR ISI

<b>Daftar Isi</b>	<b>Hal.</b>
Pendaftaran Ujian.....	
Berita Acara Ujian.....	
Persetujuan Pembimbing.....	
Pernyataan Keaslian .....	
Abstrak .....	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi.....	v
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan masalah .....	4
2. Faedah penelitian.....	4
B. Tujuan Penelitian.....	5
C. Definisi Operasional .....	5
D. Keaslian Penelitian .....	6
E. Metode Penelitian .....	8
1. Jenis dan pendekatan penelitian .....	8
2. Sifat penelitian.....	8
3. Sumber data .....	9
4. Alat pengumpul data.....	10

5. Analisis hasil penelitian.....	10
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia.....	11
B. Kedudukan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia .....	28
C. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama .....	31
<b>BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Bentuk Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja .....	38
B. Implementasi Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma Dengan Serikat Pekerja Terhadap Pekerja.....	49
C. Analisis Terhadap Penerapan Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja Hubungan Kerja .....	62
<b>BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara hukum telah mengatur mengenai hak warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut menjadi jaminan atas keberlangsungan setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dalam menjalani kehidupannya di wilayah negara kesatuan Republik Indonesia.

Apabila membahas mengenai hakikat pekerjaan, menurut Polak, bahwa pekerjaan itu dapat direncanakan sebelumnya dan dicatat (meskipun tidak dicatat dalam pembukuan), tetapi memperhitungkan laba rugi.<sup>1</sup> Merujuk pada maksud pekerjaan berdasarkan apa yang disampaikan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan adalah suatu tindakan yang direncanakan dan dicatat, dalam hal tercatat atas segala sesuatu yang terjadi dalam keberlangsungan suatu pekerjaan, dimulai dari terciptanya suatu hubungan hukum yang tercantum dalam suatu perjanjian kerja, tercatatnya keuntungan perusahaan dan rugi perusahaan, dan segala aktivitas termasuk mengenai hak dan kewajiban perusahaan atas suatu pekerjaan yang berada dalam penguasaannya.

---

<sup>1</sup> Ramlan, *Hukum Dagang Perkembangan Buku Kesatu Kitab undang-Undang Hukum Dagang Indonesia*, Malang: Setara Press, 2016, hlm. 70

Konsep dalam penerapan hukum perihal aspek ketenagakerjaan tetap harus mengandung makna dan tujuan hukum secara jelas termasuk mengenai perihal tersebut haruslah mendatangkan kemakmuran, ketertiban, hingga kesejahteraan terhadap setiap subjek hukum yang terikat di dalamnya. Seperti salah satu makna dan tujuan yang terkandung dalam hukum sebagai suatu kompleksitas adalah sebagai berikut:

”Soebekti dalam buku Zainal Asikin berpendapat bahwa “hukum itu mengabdikan pada tujuan negara, yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan bagi rakyatnya. Dalam mengabdikan pada tujuan negara itu dengan menyelenggarakan keadilan dan ketertiban. Tujuan hukum yang bersifat universal adalah, Ketertiban, Ketentraman, Kedamaian, Kesejahteraan, Kebahagiaan dalam tata kehidupan bermasyarakat”<sup>2</sup>

Jika membahas tentang suatu hak dan kewajiban atas suatu pekerjaan yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, pasca keberlangsungan perusahaan yang beroperasi di wilayah hukum Indonesia, maka sudah semestinya mengenai hal tersebut haruslah mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku di wilayah tersebut. Indonesia sebagai implementasi dari sebuah negara hukum yang kesemuanya telah diatur dan dijalankan berdasarkan aturan hukum nyatanya sudah memiliki aturan mengenai urusan hubungan kerja dan segala urusan ketenagakerjaan melalui keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Khusus pula mengenai apa yang disebut dengan perjanjian kerja bersama sebagai suatu dasar hukum yang mengikat dalam hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dan pekerja maupun serikat pekerja. Semua itu tersirat sesuai

---

<sup>2</sup> Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 24.

dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak yang menyebutkan sesiapa yang sepakat mengikatkan diri pada suatu perikatan, maka perikatan tersebut menjadi hukum baginya. Maka sebuah perjanjian kerja bersama yang telah disepakati menjadi sebuah aturan hukum yang mengikat dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut bagi para pihak yang terikat di dalamnya.

Kesepakatan yang merupakan wujud dari salah satu syarat sahnya suatu perikatan juga tertuang dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Maka selayaknya dan memang seharusnya perjanjian kerja bersama haruslah mendapatkan kesepakatan tanpa adanya keterpaksaan dan tekanan dalam mengikatkan diri pada perjanjian kerja tersebut nantinya. Tetapi cukup disayangkan banyak gambaran konflik sosial yang sering meluap kepermukaan terkait dengan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dan pekerja khususnya mengenai isi dari perjanjian kerja terutama menyangkut perihal hak dan kewajiban masing-masing pihak terutama kewajiban pekerja.

Pada pembentukan perjanjian kerja bersama, akibat dari bentuk perjanjian itu sendiri lebih condong mengarah ke dalam bentuk sebuah perjanjian baku, maka meskipun telah tercapainya suatu kesepakatan pada perikatannya posisi dominan perusahaan sebagai pemberi kerja sedikit banyaknya tidak bisa dihindari. Posisi dominan tersebut yang dapat menimbulkan celah ketimpangan khususnya dalam pemberian kewenangan masing-masing subjek yang terikat dalam perjanjian kerja bersama, mengenai kesetaraan dalam hak dan kewajiban masing-masing pihak, hingga adanya kekuatan dominan untuk melakukan suatu perbuatan

dan/atau tindakan terhadap pihak yang terikat secara baku dalam perjanjian itu sendiri.

Permasalahan-permasalahan yang seringkali lahir dan muncul kepermukaan perihal tersebut adalah mengenai gambaran tidak adanya kesetaraan yang terjadi dalam pelaksanaan dan pembentukan perjanjian kerja bersama khususnya terkait dalam hak pekerja dan/atau maupun serikat pekerja yang seringkali tidak sebanding dengan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut. Ketimpangan-ketimpangan tersebut juga seringkali terjadi terhadap perjanjian kerja bersama antara buruh/pekerja dengan perusahaan tempatnya bekerja, seperti halnya menyangkut kewenangan untuk menyampaikan aspirasi, menuntut hak-haknya upah, hingga hak-hak lainnya yang dirasa tidak adil dan sebanding dibandingkan dengan kewajiban buruh tersebut yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari pekerjaan dan merupakan hak perusahaan.

Para buruh atau pekerja yang terikat dalam suatu perjanjian kerja bersama seringkali merasa dan mendapatkan perlakuan tidak adil akibat bentuk dari perjanjian baku dan berdampak terhadap penentuan hak-haknya dalam suatu perjanjian kerja bersama dengan perusahaan. Seringkali keluhan-keluhan tersebut tidak mendapatkan perhatian serius dari perusahaan dan hanya menjadi suatu pembebanan atas rasa ketidakadilan akibat dari pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang ada.

Tidak seimbangnya kedudukan antara perusahaan PT Bio Farma dengan pekerja buruhnya akibat bentuk perjanjian kerja bersama yang tergolong sebagai suatu perjanjian baku, terlihat dari kewenangan PT Bio Farma dalam

kedudukannya sebagai posisi dominan, khususnya mengenai perihal perekrutan pekerja, tindakan melakukan pemutusan hubungan kerja yang termuat dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Selain itu juga terkait dengan upaya mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja maupun serikat pekerja.

Salah satu faktor utama dalam konflik yang masih sering timbul tersebut adalah dimana dalam regulasi pembentukan suatu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, asas yang berlaku hanya terpaku pada asas kebebasan berkontrak dan asas kelengkapan saja. Padahal dalam perkembangannya, asas keseimbangan juga turut menjadi perhatian dalam menciptakan suatu perikatan, khususnya perikatan hubungan kerja dalam suatu perjanjian kerja. Beranjak dari hal tersebutlah maka peneliti melangsungkan penelitian ini, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

### **1. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana bentuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja?
- b. Bagaimana implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja?
- c. Bagaimana akibat diterapkannya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja?

### **2. Faedah Penelitian**

- a. Secara teoritis penelitian ini dilangsungkan untuk melihat dan mencari tahu tentang implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama.

- b. Secara praktis penelitian ini dilakukan untuk menemukan jawaban atas permasalahan implementasi asas keseimbangan yang masih jarang digunakan khususnya dalam pembuatan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan serikat pekerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Guna mengetahui bentuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja.
2. Guna mengetahui implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja.
3. Guna mengetahui akibat diterapkannya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja.

## **C. Definisi Operasional**

1. Asas keseimbangan dalam penelitian ini adalah asas yang mengatur mengenai keadilan dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara serikat buruh dan perusahaan pada perjanjian kerja bersama (PKB).
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam penelitian ini adalah perjanjian yang terjadi antara serikat buruh dan perusahaan berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
3. Serikat pekerja dalam penelitian ini adalah serikat pekerja PT Bio Farma
4. PT Bio Farma dalam penelitian ini adalah Perusahaan (korporasi) Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang industri kesehatan dan farmasi.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Peneliti meyakini telah banyak peneliti-peneliti lainnya yang mengangkat tentang topik permasalahan tersebut sebagai topik penelitiannya. Peneliti menyebutkan sedemikian setelah melakukan penelusuran melalui jejaring internet maupun pada pustaka-pustaka khususnya yang ada di kota Medan. Penelitian-penelitian yang peneliti temukan dilapangan, dari beberapa hasil tersebut, ada dua yang hampir mendekati dikarenakan topik penelitian yang sama, yaitu :

1. Firina Arifin Npm 0806425336, Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum Kekhususan Hukum Ekonomi Jakarta, 2010, Tesis, Dengan Judul “Penerapan Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian Mengenai Perjanjian Jual Beli Apartemen” dengan rumusan masalah sebagai berikut:
  - a. Apakah perjanjian jual beli apartemen telah memenuhi asas keseimbangan dalam Hukum Perjanjian?
  - b. Perlindungan hukum apakah yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran terhadap asas keseimbangan dalam Hukum Perjanjian di dalam perjanjian jual beli apartemen?
  - c. Apabila di kemudian hari terjadi pelanggaran terhadap asas keseimbangan dalam Hukum Perjanjian, apakah pihak pembeli bisa mendapatkan haknya kembali?
2. Maria Ulfa Kn Nim 13220117 Mahasiswa Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ,2017, Skripsi dengan judul “Penerapan Asas Keseimbangan Dalam Pembagian

Risiko Pada Perjanjian Murabahah Bil Wakalah (Studi Di Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Malang)” dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana praktek pembiayaan murabahah bil wakalah di Bank Tabungan Nasional Syariah Cabang Malang?
- b. Bagaimana penerapan asas keseimbangan dalam pembagian risiko pada perjanjian murabahah bil wakalah di Bank Tabungan Nasional Syariah Cabang Malang?

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian peneliti yang dilakukan saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah pada analisis secara umum terhadap keberlangsungan asas keseimbangan pada perjanjian khususnya perjanjian kerja bersama.

## **E. Metode Penelitian**

metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti baik itu dari bentuk dan jenis penelitian, sifat penelitian, sumber data, alat pengumpul data maupun analisis data terhadap suatu topik permasalahan yang diteliti.

### **1. Jenis dan pendekatan penelitian**

Adapun Peneliti pada penelitian ini menggunakan penelitian Normatif, yaitu penelitian yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, yaitu aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal.<sup>3</sup> Adapun pendekatan

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2018, hlm. 41.

penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian kali ini adalah pendekatan terhadap sistematika hukum. Tujuannya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok atau dasar hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum, dan objek hukum.<sup>4</sup>

## **2. Sifat penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Penelitian deskriptif dimaksud adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama atau di dalam kerangka penyusunan teori-teori.

## **3. Sumber data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tiga jenis data yang bersumber dari:

- a. Data Sekunder, Yaitu data yang bersumber dari dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus dan jurnal hukum serta komentar-komentar atas putusan Pengadilan. Data sekunder terbagi lagi menjadi tiga bahan hukum, meliputi :

- 1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat<sup>5</sup>. maka dalam penelitian ini bahan hukum primer terdiri dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum

---

<sup>4</sup> Zainuddin Ali, "Metode Penelitian Hukum" Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 26.

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, "*Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*", Jakarta : Rajawaliipers, 2013, hlm. 62

Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Bahan hukum sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum, termasuk skripsi dan jurnal-jurnal hukum. Peneliti berusaha menggunakan buku-buku dan jurnal yang memang menjadi fokus dalam topik permasalahan yang diangkat pada penelitian tersebut.

3) Bahan hukum tersier

Pada penelitian ini juga digunakan dan didapatkan data-data yang bersumber dari situs internet, khususnya dalam penyertaan beberapa kasus atas topik permasalahan pada penelitian tersebut.

#### **4. Alat pengumpul data**

Penelitian ini setidaknya menggunakan dua jenis alat pengumpulan data, yakni studi dokumentasi (*Library Research*) dilakukan pada perustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta dengan melalui penelusuran pada situs-situs internet yang terkait.

#### **5. Analisis data**

Data yang terkumpul melalui penelusuran keperustakaan dan penulisan karya ilmiah yang dipadukan dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengelolah data yang ada, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.. Analisis kualitatif adalah penelitian yang

mengacu pada norma hukum yang terdapat pada Peraturan Perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma dalam masyarakat.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, *Op.Cit*, hlm. 105.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia

Istilah “perjanjian” dalam hukum perjanjian merupakan kesepakatan dari kata “*ovreenkomst*” dalam bahasa Belanda atau istilah “*agreement*” dalam bahasa Inggris. Jadi istilah “hukum perjanjian” berbeda dengan istilah “hukum perikatan”.<sup>7</sup> Pada sebuah perikatan, tidak hanya dapat dilahirkan dan dibuat tanpa adanya kesepakatan diantara lebih dari satu subjek hukum yang nantinya akan melaksanakan kesepakatan berdasarkan isi perikatan tersebut. Termasuk dalam hal ini perikatan dalam hubungan industrial yang menyangkut hubungan antara para subjek-subjeknya, seperti halnya pekerja, pengusaha, maupun serikat buruh.

Terdapat banyak istilah yang digunakan dalam merepresentasikan buruh seperti halnya pekerja, karyawan, tenaga kerja atau juga *man power*. Istilah buruh awalnya merupakan bagian dari peninggalan jaman feodal dimana ditujukan kepada orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan-pekerjaan kasar seperti halnya kuli bangunan, tukang yang melakukan pekerjaan berat dan kotor, atau biasa lebih dikenal dengan istilah *blue collar*. Sedangkan istilah tenaga kerja dan pekerja mulai dapat ditemukan pada muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>7</sup> P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hlm. 284.

Terkait istilah *man power* yang jarang ditemui, pada dasarnya banyak digunakan dalam bidang manajemen. Hal ini dikarenakan istilah “*man*” termasuk di dalamnya tenaga kerja/buruh, merupakan salah satu faktor dalam kegiatan produksi. Perbedaan tersebut tak jarang sering diperdebatkan terkait istilah yang sebaiknya digunakan, apakah menggunakan istilah buruh, tenaga kerja atau pekerja, namun belum ada kesatuan pendapat tentang hal ini.

Pihak lainnya yang termasuk dalam subjek hukum perikatan dalam hubungan industrial adalah pemberi kerja atau sering disebut pengusaha, majikan dan sebagainya. Istilah majikan sendiri biasanya dipergunakan terhadap orang yang melakukan pekerjaan “halus” dan mempunyai pangkat Belanda pada saat itu seperti *klerk*, atau komisaris yang mempunyai kedudukan sebagai pegawai, priyayi atau pengusaha/employe.<sup>8</sup> Mengenai istilah majikan dapat ditemui dalam Undang-Undang lama yaitu pada Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Adapun Istilah perusahaan dan/atau pengusaha baru dapat ditemui pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta pada Undang-Undang tentang Nomor 21 Tahun 2000 Serikat Pekerja/Serikat Buruh, juga pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>8</sup> Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan: Buku Ajar*, UNDIP Press: Semarang, 2015, hlm. 7.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum:

1. yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. yang berada di wilayah Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri maupun bukan miliknya yang bkedudukan di Indonesia.

Selain pengusaha, ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merepresentasikan perusahaan yaitu:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukm atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Setelah peran serikat buruh dan pengusaha/perusahaan, subjek berikutnya yang terlibat dalam suatu hubungan industrial adalah keberadaan serikat buruh/serikat pekerja. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh

dan keluarganya. Sebagai perwakilan dari pekerja/buruh yang sangat penting tersebut maka Serikat buruh/pekerja mempunyai fungsi diantaranya:

1. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturannya yang berlaku;
4. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
6. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Pada suatu perusahaan ikatan yang terjadi antara perusahaan dan karyawan atau buruh biasanya tercipta melalui keberadaan perjanjian kerja yang berlaku. Perjanjian kerja pada umumnya merupakan alat untuk menuangkan kesepakatan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat di dalamnya. Layaknya perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja memiliki syarat sah dan dasar ketentuan sesuai dengan keberlakuan aturan hukum perdata di Indonesia dalam hal ini Bugerlijk Wetboek (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

1. Pengertian perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (PKB)

Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam istilah bahasa Belanda disebut juga *Collective Arbeids Overemkomst (CAO)*. Terhadap perjanjian kerja bersama tetap bersumber berdasarkan khasanah hukum perdata Indonesia melalui ketentuan dalam hukum KUHPerdata.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUHPerdata, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya. Hal tersebut mencerminkan bahwa perjanjian merupakan suatu ikatan yang mengikat antara satu dengan lainnya yang terikat pada perjanjian tersebut. Lalu, Pasal 1338 KUHPerdata menguatkan mengenai bentuk ikatan seperti apa yang terjadi antara para pihak yang terikat pada suatu perjanjian. Pada pasal 1338 KUHPerdata disebutkan semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 KUH Perdata tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “dibawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang

mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi.

Pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah. Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUH Perdata, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 KUHPerdata. Karena didalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut

ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud [ada [asa; 1601 KUHPerduta. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Bentuk perjanjian lainnya yaitu perjanjian pemberian jasa/pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten van diensten*) dan perjanjian borongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aannemen van werk*).<sup>9</sup>

Perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang lainnya adalah dalam hal unsur-unsur dari masing-masing perjanjian tersebut. Pada perjanjian pemborongan pekerjaan, hal yang utama adalah hasil pekerjaan dan ongkos yang harus dibayarkan untuk hasil pekerjaan yang dilakukan. Tidak masalah terhadap apakah yang menyelesaikan pekerjaan tersebut adalah yang membuat perjanjian borongan atau lainnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pada perjanjian pemborongan pekerjaan dapat saja pekerjaan dimaksud dilakukan oleh pihak lain, asalkan pihak yang menerima pemborongan (*aannemer*) dapat memberikan hasil pekerjaan kepada pihak yang member pekerjaan sesuai dengan perjanjian.<sup>10</sup>

Setiap orang melakukan negosiasi sebagai suatu yang mendasar setiap harinya, manusia bahkan memulai negosiasi sejak dirinya masih bayi. Pada waktu manusia lapar ada kode tertentu dalam tangisan yang mengatakan bahwa

---

<sup>9</sup> Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta:Rajawaliipers,2014, hlm. 51

<sup>10</sup> *Ibid.*,

dirinya lapar. Manusia juga melakukan negosiasi dengan keluarganya seperti apa yang akan dirinya makan pada waktu makan malam, siapa yang akan mencuci piring, dan film apa yang akan mereka lihat, serta dimana mereka akan menontonnya.

Manusia juga melakukan negosiasi pada waktu kita berada dipasar untuk membeli sesuatu barang disana. Manusia juga melakukan negosiasi pada waktu dirinya akan membeli kendaraan, sepeda motor atau mobil, dan juga pada waktu dirinya membeli rumah. Sangat jarang manusia melalui hari tanpa melakukan negosiasi, kecil ataupun besar proses negosiasi tersebut adalah manusia lakukan untuk dirinya sendiri.

*“Menurut Michel Newman terkait dengan definisi dari negosiasi adalah proses dimana dua atau lebih kelompok yang mempunyai kepentingan yang sama atau berbeda berkumpul bersama untuk pencapaian kesepakatan “. Dan anda harus menyadari bahwa prinsip dan dasar dari negosiasi adalah seni bujukan (art of persuasion)” Perjanjian kerja bersama ini adalah semua perjanjian tertulis sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja yang diakhiri dengan penandatanganan oleh pengusaha, kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha disatu pihak dan pihak lain oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan dari pekerja yang telah disahkan melalui peraturan dan hukum nasional (ILO Recommendation No. 91 paragraf 2).*

Kewenangan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama adalah berkaaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama. Dari pengertian Perjanjian Kerja Bersama tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Para pihak tersebut adalah Pekerja dan Pengusaha.

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat Perjanjian Kerja Bersama adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- b. Pengusaha; adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:
  - 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.

Perjanjian kerja bersama mengikat pihak-pihak yang bertanda tangan di dalamnya dan secara otomatis peraturan perusahaan tidak berlaku lagi dengan adanya perjanjian kerja bersama, kecuali nilai dari peraturan perusahaan tersebut lebih tinggi dari pada yang tercantum di dalam perjanjian kerja bersama ( ILO Recommendation 91 paragraf 3 (1), (2) dan (3) ). Tujuan dari perjanjian kerja bersama adalah:

- a. menentukan kondisi – kondisi kerja dan syarat – syarat kerja;
- b. mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja;
- c. mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.

Perjanjian kerja bersama ini akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela (*the principle of good faith and voluntary bargaining*). Prinsip niat baik dan sukarela dalam berarti bahwa:

- a. pengakuan atas perwakilan organisasi;
- b. terbangun dan terpeliharanya hubungan kepercayaan kedua belah untuk pencapaian negosiasi yang konstruktif dan sungguh – sungguh;
- c. penundaan yang tidak pada tempatnya dalam penyelenggaraan negosiasi dapat dihindari;
- d. kedua belah pihak memahami bahwa perjanjian tersebut mengikat;
- e. serikat pekerja/organisasi pekerja dapat memilih sendiri perwakilannya dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tanpa ada intervensi dari pihak – pihak yang berwenang, pemerintah, atau dibawah kontrol dari pengusaha atau organisasi pengusaha.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

## 2. Aturan hukum tentang perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama

Pada pembahasan di atas telah disinggung mengenai KUHPerdara sebagai salah satu dasar terhadap keberadaan perjanjian kerja di Indonesia. Tetapi demikian, dalam keberadaan aturan khusus (*Lex Specialis*) perjanjian kerja juga diatur dalam satu undang-undang khusus, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai ketentuan perjanjian kerja pada

KUHPerdata, terdapat pada bab 7a dari buku ketiga KUHPerdata, yang merupakan bagian yang membahas mengenai perikatan/perjanjian.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. “Kebebasan Berkontrak” sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum perburuhan.

Perjanjian kerja juga seperti halnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerdata, tetaplah mesti bersesuaian dengan ketentuan pasal 1320 KUHPerdata, yaitu:<sup>11</sup>

- a. Adanya kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak dilarang

Khususnya mengenai angka ke 4 Pasal 1320 KUHPerdata tersebut, lebih dijelaskan pula pada ketentuan pasal 1337 KUHPerdata yang berbunyi suatu sebab adalah terlarang, apabila sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.

---

<sup>11</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 61

Pada sebuah perjanjian kerja terdapat pula hal-hal yang harus dipenuhi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya:

- a. Adanya para pihak yang saling mengikatkan diri, terkait para pihak dimaksud disini adalah adanya para pihak yang terdiri dari pekerja dan atau serikat pekerja serta adanya pemberi kerja dalam hal ini pelaku usaha atau pihak penyedia jasa pekerja. Kesemuanya haruslah tetap mengacu pada ketentuan 1320 KUHPerdata mengenai status cakap hukum para pihak. Maka dari itu sesiapa yang tergolong dalam ketentuan Pasal 1330 KUHPerdata tidak dibenarkan terikat dalam suatu perjanjian kerja, yaitu:

- 1) Anak yang belum dewasa (secara umum dikatakan belum 21 Tahun atau belum menikah)
- 2) Orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- 3) Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya, semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat perjanjian tertentu

- b. Adanya persetujuan dari para pihak yang mengikatkan diri, sebelum melakukan perjanjian para pihak harus diberikan kesempatan untuk tawar-menawar (*bargaining*) yang sering juga disebut juga asal konsensualitas dalam suatu perjanjian. Merujuk pada ketentuan Pasal 1321 KUHPerdata tiada suatu perjanjian yang mempunyai kekuatan, jika

diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam hal perjanjian kerja, pekerjaan adalah sama seperti halnya objek yang diperjanjikan seperti halnya perjanjian pada umumnya. Hal ini didasari oleh apa yang menjadi suatu prestasi yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

Mengenai perjanjian kerja bersama (PKB) pertama yang harus diketahui adalah dalam penyusunan PKB memiliki beberapa syarat-syarat yang haruslah dipenuhi, diantaranya:<sup>12</sup>

Pada 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku bagi seluruh pekerja/ buruh di perusahaan. Pembuatan PKB disusun secara musyawarah dan harus dilandasi dengan itikad baik antara pihak pengusaha dengan pekerja, yang artinya harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Jika dalam musyawarah penyusunan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>12</sup> Alsha Alexandra Kartika, "*Perjanjian Kerja Bersama*" diakses melalui [hukumtenagakerja.com](http://hukumtenagakerja.com), pada 27 Juli 2012, pukul 12.40 WIB

Perjanjian kerja bersama (PKB) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat PKB yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Apabila PKB dibuat dalam bahasa Indonesia, dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa lain dan menimbulkan penafsiran yang berbeda, maka PKB yang berlaku adalah yang dibuat dalam bahasa Indonesia

### 3. Unsur-unsur perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama juga pada dasarnya terdiri dari beberapa unsur. Adapun beberapa unsur dalam perjanjian kerja adalah:<sup>13</sup>

- a. Adanya unsur pekerjaan/*work*, dalam hal ini perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memperjanjikan atas suatu pekerjaan, maka pekerjaan jelaslah menjadi objek utama sebagai prestasi yang haruslah dipenuhi.
- b. Adanya unsur perintah, bahwa pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- c. Adanya upah, adanya hak pekerja/buruh yang disebut upah dan diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha, atau sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam suatu hubungan kerja.

### 4. Prosedur pembentukan perjanjian kerja bersama

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> Irsan dan Armansyah, *Op.Cit.*, hlm. 71.

- a. Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50 % (limapuluh persen) dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- c. Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- d. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- e. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- f. Batas waktu perundingan bipartit 30 (tigapuluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- g. Selama proses perundingan masingmasing pihak; (a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; (b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- h. Bila sudah 30 (tigapuluh) hari perundingan bipartite tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.

- i. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- j. Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- k. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- l. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- m. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut ketentuan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja tersebut berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja diperusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak

memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara .

Perihal hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula.

## **B. Kedudukan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia**

Asas-asas hukum memiliki peran dan fungsi sebagai pendukung suatu bangunan hukum, guna menciptakan harmonisasi, keseimbangan serta mencegah terjadinya tumpang tindih diantara semua norma hukum yang ada. Asas hukum juga menjadi titik tolak pembangunan sistem hukum dan menciptakan kepastian hukum yang diberlakukan dalam masyarakat. Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*consensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*) dan asas kepribadian (*personality*).

Guna menjaga keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak, maka diaturlah berbagai asas umum yang merupakan pedoman serta menjadi rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat hingga pada akhirnya menjadi perikatan yang mengikat para pihak. Berdasarkan penjelasan singkat tersebut dan sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam point sebelumnya mengenai asas-asas di dalam sebuah perjanjian, Herlien Budiono berpendapat adanya asas baru dalam hukum perjanjian yaitu asas keseimbangan.

Pengaturan hukum perikatan dilakukan dengan sistem terbuka, artinya setiap orang boleh mengadakan perikatan apa saja baik yang sudah ditentukan namanya dalam undang-undang. Tetapi keterbukaan tersebut harus, dibatasi oleh tiga hal yaitu tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan kertiban umum.<sup>14</sup> Tetapi dalam kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang. Persyaratan standar selalu diterima oleh pihak lawan tanpa membaca persyaratan ini atau mengetahui isi secara utuh, bahwa terhadap penentuan kontrak standar tersebut pada penggunaannya menimbulkan kerugian yang sangat serius.

Pada beberapa peristiwa dalam persyaratan standar dibuat tanpa hak karena konflik-konflik yang akan datang diselesaikan apriori dengan

---

<sup>14</sup> Ronald Saija dan Roger F.X.V.Letsoin, *Buku Ajar Hukum Perdata*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hlm. 128

merugikannya atau karena penyelesaian konflik diserahkan kepada instansi yang tidak dapat diharapkan.

Kontrak yang demikian seringkali diibaratkan dengan dua kekuatan yang tidak seimbang, antara pihak yang mempunyai bargaining position kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi maupun skill) dengan pihak yang lemah bargaining positionnya.<sup>15</sup> Dengan demikian pihak yang lemah bargaining positionnya hanya sekedar menerima segala isi kontrak dengan terpaksa (*taken for granted*) sebab apabila mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan.

Jadi hanya ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah bargaining position-nya untuk menerima atau menolak (*take it or leave it*), yang dimaksud dengan asas keseimbangan dalam hal ini adalah suatu asas yang dimaksudkan untuk menyelaraskan pranata-pranata hukum dan asas-asas pokok hukum perjanjian yang dikenal di dalam KUHPerdara yang mendasarkan pemikiran dan latar belakang individualisme pada satu pihak dan cara pikir bangsa Indonesia pada lain pihak.

Mengenai kata keseimbangan pada satu sisi dibatasi oleh kehendak (yang dimunculkan oleh pertimbangan atau keadaan yang menguntungkan), dan pada sisi lain oleh keyakinan (akan kemampuan untuk) mengejawantahkan hasil atau akibat yang dikehendaki; dalam batasan kedua sisi ini tercapailah keseimbangan yang dimaknai positif. Pemahaman terhadap daya kerja asas

---

<sup>15</sup> *Ibid.*,

keseimbangan yang menekankan keseimbangan posisi para pihak yang berkontrak terasa seimbang dalam kaitannya dengan kontrak konsumen.

Selain asas-asas pokok yang diatur di dalam KUHPerdara mengenai perjanjian, terdapat satu asas lagi yang menurut peneliti sangat penting dan harus diketahui penerapannya di dalam perjanjian, salah satunya adalah asas keseimbangan. Asas keseimbangan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti sama, sebanding, menunjuk kepada satu keadaan, posisi, derajat, berat dll. Sedangkan asas keseimbangan dalam perjanjian yang dijelaskan oleh beberapa ahli seperti Herlien Budiono dan Sutan Remy Sjahdeini, adalah:

1. Herlien Budiono di dalam bukunya mengatakan bahwa asas keseimbangan adalah asas yang dimaksudkan untuk menyelaraskan pranata-pranata hukum dan asas-asas pokok hukum perjanjian yang dikenal dalam KUHPerdara yang berdasarkan pemikiran dan latar belakang individualisme pada satu pihak sehingga hukum kontrak tersebut dapat diterima sebagai bagian dari hukum Indonesia.<sup>16</sup>
2. Sutan Remy Sjahdeini memahami mengenai keberadaan asas keseimbangan dalam hal ini khususnya menekankan bahwa yang dimaksud dengan asas keseimbangan adalah keseimbangan para pihak yang berkontrak dari posisi atau kedudukan para pihak yang (seharusnya) sama.<sup>17</sup>

Meskipun begitu, dalam keberlangsungannya asas keseimbangan dinilai belum banyak berkontribusi khususnya dalam hal peletakkannya pada pembentukan suatu perjanjian, apalagi perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama. Hal ini menjadi penting untuk kemudian terus disikapi mengenai keberlangsungan asas ini dalam ranah hukum privat di Indonesia.

---

<sup>16</sup> *Idem.*, hlm. 21

<sup>17</sup> *Ibid.*,

### **C. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak harus ditaati, mengingat dalam pembuatan kontrak para pihak melakukannya atas dasar adanya asas kebebasan berkontrak, itikad baik dan janji harus ditepati. Kontrak melahirkan perikatan yang menimbulkan konsekuensi hukum kesepakatan para pihak berlaku mengikat dan hal tersebut perlu diwujudkan secara timbal balik antara para pihak untuk melaksanakan kewajibannya sebagai perbuatan hukum untuk memenuhi hak masing-masing pihak.

Kontrak melahirkan hak dan kewajiban karena didasarkan pada pada Pasal 1338 KUHPerdara dan memenuhi syarat-syarat dalam Pasal 1320, sehingga perjanjian yang dibuat merupakan hukum atau undang-undang yang mengikat bagi para pihak untuk dilaksanakan. Apabila di antara para pihak tidak melaksanakan kewajibannya, maka dapat dituntut oleh pihak lain karena melakukan ingkar janji terhadap kontrak yang dibuat. Pemenuhan hak yang dilakukan sebagai pemenuhan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak merupakan perbuatan hukum yang dapat dipertanggungjawabkan karena pembuatan kontrak dilakukan oleh pihak sesuai kata sepakat dan pihak-pihak yang membuat kontrak adalah pihak yang cakap dalam melakukan perbuatan hukum termasuk juga kontrak yang dibuat terbatas pada hal-hal tertentu dan

tujuan pembuatan kontrak hukum didasarkan pada itikad baik, yakni untuk sebabsebab yang halal.

Apabila para pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai kontrak yang dibuat, maka Buku III KUH perdata, mengatur mengenai ganti rugi yang diakibatkan karena terjadinya ingkar janji sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUHPerduta sampai dengan Pasal 1252 KUHPerduta. Ganti rugi karena perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 KUH perdata.

Terdapat dua hal yang perlu dipahami berkaitan dengan hak pekerja/buruh dalam atau luar hubungan kerja, yaitu pertama hak yang timbul dari perjanjian dan kedua hak yang timbul dari undang-undang/peraturan perundang-undangan. Hak yang timbul dari perjanjian atau kesepakatan, biasanya disebut sebagai hak non normatif, sedangkan hak yang timbul dari peraturan perundangundangan, sering dikatakan sebagai hak normatif, dan sebagai satu bentuk hak yang timbul dari perundang-undangan, maka hak normatif seharusnya tidak dapat lagi diperselisihkan, namun dalam kenyataan menunjukkan sering terjadi perselisihan tentang hak-hak normatif ini karena rumusan peraturan perundang-undangan seringkali dicantumkan kembali didalam PKB.

Apabila dirujuk berdasarkan keberlangsungan dasar hukum mengenai hubungan kerja dalam hal ini perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban yang khusus dalam hal ini terhadap para pekerja/buruh terhadap perusahaan. Hak dan kewajiban inilah yang kemudian menjadi bagian dari rangkaian yang melekat pada diri pekerja pasca mengikatkan diri dalam perjanjian kerja yang disepakatinya. Adapun kewajiban pekerja dalam suatu perjanjian kerja adalah:

1. Melakukan pekerjaan;

“pengertian pekerjaan dan macam apa pekerjaan yang harus dikerjakan memang tidak dijelaskan dalam peraturan-peraturan perburuhan yang ada, tetapi dalam teori mengenai hubungan hukum perburuhan hal ini banyak dijumpai. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh buruh harus dikerjakan sendiri oleh buruh tersebut apalagi misalnya pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan buruh untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikan dan masuk kerja apabila berhalangan”<sup>18</sup>

2. Petunjuk majikan;

“Petunjuk majikan maksudnya disini adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh majikan selama buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya. Hal ini seperti yang tertuang dalam ketentuan Pasal 1603b KUHPerdara yang menyebutkan buruh wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan”<sup>19</sup>

3. Membayar ganti rugi

“Tanggung jawab buruh atas kerugian yang timbul karenanya pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Disengaja maksudnya jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (majikan) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain”

Adapun selain kewajiban dalam perjanjian kerja yang harus dipenuhi oleh pekerja, hak pekerja juga merupakan keharusan yang harus dipenuhi pengusaha atas kewajiban yang telah dilakukan oleh pekerja berdasarkan isi perjanjian kerja. Berikut ini hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, yaitu:

---

<sup>18</sup> Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajawaliPers, 2014, hlm. 81.

<sup>19</sup> *Idem.*, hlm. 82

a. Mendapatkan Upah, Akibat dari melaksanakan pekerjaan ada beberapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja buruh. Hal ini RG. Tertasapoetra dan Rience G. Widianingsih dapat ditinjau dari beberapa segi, yaitu:<sup>20</sup>

- 1) Ditinjau dari segi individu: merupakan gerak daripada bahan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah
- 2) Ditinjau dari segi sosial; adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat
- 3) Ditinjau dari segi sprituil: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan yang Maha Esa

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>21</sup>

Terdapat beberapa teori tentang upah dalam keberlangsungannya. Diantara beberapa teori tersebut antara lain:

- a. Teori upah normal oleh David Ricardo; menurut teori ini upah ditetapkan dengan berpedoman pada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh/tenaga kerja, dan menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya

---

<sup>20</sup> *Idem.*, hlm. 86

<sup>21</sup> *Ibid.*,

sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian kemampuan majikan<sup>22</sup>

- b. Teori Undang-Undang upah besi oleh Lassale; menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori tersebut yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuan tanpa berfikir bagaimana susahny buruh tersebut. Oleh karena itu menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya agar dapat mencapai kesejahteraan hidup.<sup>23</sup>
- c. Teori dana upah oleh Stuart Mill Senior; menurut teori ini dana upah buruh tidak harus perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Menurut teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya.<sup>24</sup>

Adapun berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hak buruh/pekerja telah disebutkan yaitu:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat,

---

<sup>22</sup> *Idem.*, hlm. 88.

<sup>23</sup> *Ibid.*,

<sup>24</sup> *Idem.*, hlm. 88-89

dan kemampuannya melalui pelatihan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri berdasarkan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- g. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya berdasarkan ketentuan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau

bidan berdasarkan ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan berdasarkan ketentuan Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

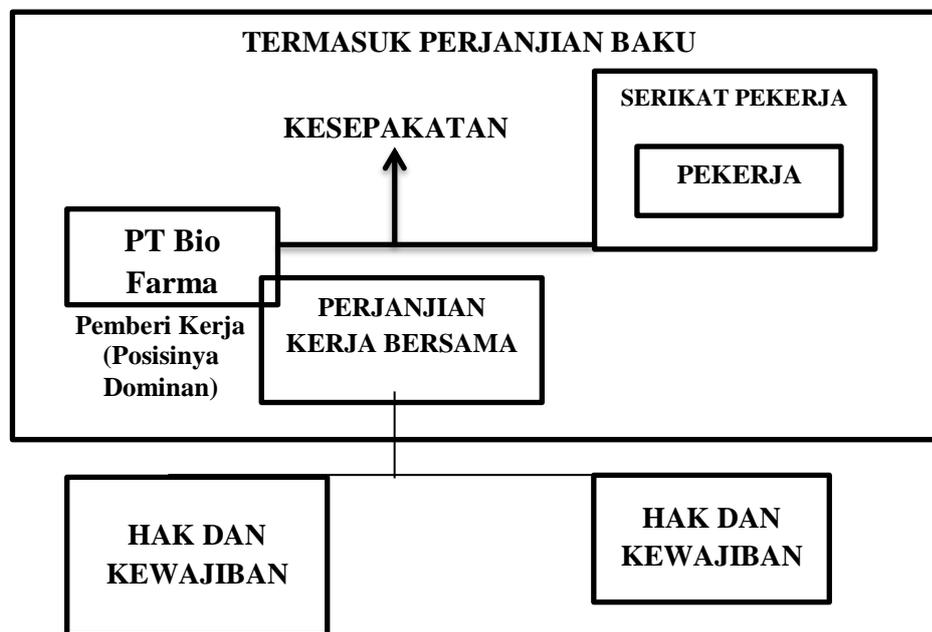
##### **A. Bentuk Perjanjian Kerja Bersama PT. Bio Farma dengan Serikat Pekerja Bio Farma**

perjanjian kerja bersama merupakan hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di dalam bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Dan didalam Perjanjian Kerja Bersama antara Bio Farma dengan Serikat pekerja bio Farma, seluruh Karyawan dan Tenaga Kontrak sebagai yang tertinggi antara para pihak. Sehingga apabila terkjadi perselisihan maka peraturan kerja bersama menjadi pedoman dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi.

Bentuk dari perjanjian kerja bersama anatar pemberi kerja dengan serikat pekerja merupakan termasuk salah satu bentuk dari suatu perjanjian baku. Bentuk perjanjian baku telah muncul pada setiap transaksi bisnis mulai dari transaksi bisnis yang berskala besar sampai yang berskala kecil selain itu juga termasuk pula perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan serikat pekerja.

Lahirnya perjanjian baku sebenarnya merupakan akibat tidak langsung dari introduksi asas kebebasan berkontrak berdasarkan ketuntuan Pasal 1338 KUHPerduta. Hal tersebut menyebabkan posisi kedua belah pihak dalam suatu negosiasi atas perumusan perikatan sering kali tidak seimbang. Hal ini berkaitan

dengan posisi dominan pemberi kerja terhadap kedudukan serikat buruh atas perjanjian kerja bersama tersebut.



**Gambar 3.1**

Skema bentuk Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma (Persero) dengan Serikat Pekerja

Berdasarkan skema tersebut dapat dilihat bahwa posisi PT Bio Farma selaku pemberi kerja terlihat dominan, hal ini dilandasi oleh isi dari perjanjian kerja bersama itu sendiri. Khususnya mengenai kewenangan-kewenangan pihak pemberi kerja yang memiliki hak-hak yang lebih bersifat absolut (mutlak) dalam beberapa hal seperti rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja. Maka dari keadaan tersebut keberadaan asas keseimbangan dinilai penting karena dapat lebih melindungi kedudukan serikat pekerja dalam menyepakati perjanjian kerja bersama kedua belah pihak.

Setelah mengetahui bentuk dasar dari Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja berdasarkan uraian singkat di atas, mengenai bentuk perjanjian sudah sepatutnya membahas mengenai isi dari perjanjian kerja bersama itu sendiri. Isi perjanjian kerja bersama merupakan hal-hal yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja bersama, termasuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma tersebut. Hal yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja bersama meliputi kewajiban para pihak secara umum, hak dan kewajiban para pihak secara khusus sesuai dengan posisi dan kedudukannya masing-masing, upaya penyelesaian perselisihan, hingga ketentuan lainnya berkaitan dengan pelaksanaan dan operasional usaha yang dijalankan perusahaan/korporasi tersebut.

a. Pengakuan atas kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja bersama

kewajiban antara Bio Farma dengan Serikat pekerja bio farma adalah hasil dari kesepakatan bersama. Kewajiban tersebut merupakan salah satu bentuk diakuinya keberadaan serikat pekerja bio farma oleh bio farma, sehingga ketentuan yang berlaku merupakan dasar bagi para pihak dalam menjalankan suatu bentuk kinerja yang memiliki keterikatan satu sama lain, isi kewajiban tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 3 Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja tahun 2018-2020 meliputi:

- 1) Bio farma dan Serikat pekerja bio farma berkewajiban untuk menaati dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya semua isi dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam PKB ini.
- 2) Bio Farma dan Serikat pekerja bio farma berkewajiban untuk menjaga

serta memelihara Hubungan Kerja yang baik, demi ketentraman dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

- 3) Bio Farma dan Serikat pekerja bio farma berkewajiban untuk menjaga, membina dan meningkatkan hubungan yang harmonis melalui kerja sama yang baik dengan menumbuhkan sikap saling menghormati, saling mempercayai dan saling memberikan manfaat berlandaskan kemitraan sehingga hubungan industrial benar-benar terbina, terpelihara dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- 4) Bio Farma dan Serikat pekerja bio farma berkewajiban untuk menyosialisasikan dan memberi penjelasan isi ketentuan dalam PKB ini serta Peraturan Pelaksanaannya kepada seluruh Karyawan dan Tenaga Kontrak.
- 5) Serikat pekerja bio farma wajib memberitahukan secara tertulis kepada Bio Farma apabila terjadi perubahan Kepengurusan, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

Terkait perjanjian kerja bersama tersebut juga dicantumkan tentang pengakuan kedudukan masing-masing pihak dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama tersebut. Seperti halnya dalam melakukan pengawasan dan strategi perusahaan berdasarkan Pasal 4 Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja tahun 2018-2020 maka pihak Serikat Pekerja Bio Farma harus mengakui bahwa PT Bio Farma mempunyai kewenangan sehingga kinerja dari para pekerja dapat terus dipantau dan diawasi dengan tujuan untuk

keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri dan membatasi ruang lingkup pekerja yang tidak melakukan suatu kesepakatan yang telah disepakati bersama:

- a. menetapkan strategi, kebijakan dan rencana kerja dalam rangka pengorganisasian dan pengelolaan untuk menumbuh-kembangkan PT Bio Farma;
- b. mengatur Karyawan/Tenaga Kontrak dan jalannya Bio Farma sesuai peraturan perundang-undangan;
- c. memberikan sanksi bagi Karyawan/Tenaga Kontrak yang melanggar PKB dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan Hubungan Kerja yang ditetapkan oleh PT Bio Farma dan telah dikomunikasikan dengan pihak Serikat Pekerja Bio Farma; dan
- d. mengajukan keberatan atas tindakan Serikat Pekerja Bio Farma dan/atau Karyawan/Tenaga Kontrak yang bertentangan dengan PKB dan/atau Peraturan Pelaksanaan yang merugikan PT Bio Farma.

Kedudukan serikat pekerja dalam mengikatkan diri pada perjanjian kerja bersama tersebut harus juga telah mendapatkan pengakuan dari pihak pemberi kerja sebagai pihak lainnya yang terikat pada perjanjian kerja bersama tersebut. Hal itu ditujukan guna memenuhi hak Serikat Pekerja Bio Farma merupakan dasar bagi perusahaan dalam menetapkan segala bentuk kebijakan yang tidak merugikan pekerja sehingga perjanjian bersama ini menjadi pedoman bagi para pihak dan khususnya pekerja atas segala bentuk tindakan yang nantinya akan diberlakukan terhadap perkerja, jika perusahaan tidak melakukan sebagaimana mestinya maka pihak pekerja dapat menuntut perusahaan sebagaimana ketentuan

yang telah disepakati bersama. Adapun bentuk pengakuan tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 5 Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Bekerja yang disebutkan:

- a. merupakan Serikat Pekerja resmi yang mewakili dan bertindak untuk dan atas nama seluruh Karyawan/Tenaga Kontrak yang menjadi anggotanya yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Bio Farma, berikut tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- b. untuk mengatur organisasi dan anggotanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. untuk membela dan melindungi anggotanya dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingan anggotanya sesuai peraturan perundang-undangan;
- d. untuk mengajukan keberatan atas tindakan Bio Farma yang bertentangan dengan PKB ini dan/atau merugikan Serikat Pekerja Bio Farma dan/atau Karyawan/Tenaga Kontrak, sesuai tata cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan; dan
- e. untuk mendapat informasi yang berkaitan dengan kondisi dan perkembangan Bio Farma sepanjang bukan merupakan informasi yang dikategorikan rahasia Bio Farma.

Adapun Jaminan Bagi Bio Farma atas kebijakan yang nantinya diberlakukan oleh perusahaan maka serikat pekerja juga sudah seharusnya melaksanakannya ketentuan perusahaan sebab ini menjadi tolak ukur perusahaan dalam memenuhi target kedepannya, jika pekerja tidak dilakukan pengawasan maka perusahaan

juga tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, dan ini menjadi jaminan bagi perusahaan dalam mempekerjakan para karyawan ataupun pekerja kontrak. Adapun bentuk dari jaminan bagi perusahaan meliputi.

- a. Serikat Pekerja Bio Farma mendukung sepenuhnya usaha Bio Farma dalam menegakkan tata tertib dan disiplin serta tidak akan menghalang-halangi pemberian sanksi atas
- b. kesalahan dan/atau pelanggaran yang terbukti dilakukan Karyawan/Tenaga Kontrak sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam PKB ini dan Peraturan Pelaksanaannya. Serikat Pekerja Bio Farma tidak akan mencampuri urusan PT Bio Farma yang tidak ada kaitannya dengan masalah Ketenagakerjaan.
- c. Serikat Pekerja Bio Farma menjamin bahwa tindakan Mogok Kerja dan Unjuk Rasa atau Demonstrasi hanya akan dilaksanakan sebagai alternatif terakhir apabila musyawarah sudah tidak memungkinkan dan dalam pelaksanaannya harus mematuhi peraturan perundang-undangan.
- d. Serikat Pekerja Bio Farma menjamin akan bertindak secara independen sesuai dengan maksud dan tujuan dari Serikat Pekerja serta tidak akan digunakan sebagai kendaraan politik bagi perseorangan maupun kelompok, baik di dalam maupun di luar lingkungan Bio Farma.

Perihal Jaminan Bagi Serikat Pekerja Bio Farma tentunya adalah hal yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, dikarenakan karyawan juga telah melaksanakan ketentuan atas jaminan yang diminta oleh pekerja sehingga para pihak terlindungi atas permasalahan yang akan timbul dikemudian hari, karena

kebijakan tidak selama menguntungkan para pihak, tentunya harus ada dasar bagi para pihak dalam melindungi hak-haknya dalam hal ini termuat didalam jaminan serikat pekerja bio farma. Ketentuan jaminan yang dimaksud meliputi:

- 1) Karyawan/Tenaga Kontrak yang dipilih sebagai Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma tidak akan mendapat tindakan diskriminatif atau tekanan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari Bio Farma atau atasannya karena fungsinya sebagai Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma.
- 2) Karyawan/Tenaga Kontrak memiliki hak berorganisasi di Serikat Pekerja Bio Farma, dengan ketentuan tugas dan kewajiban sebagai Karyawan/Tenaga Kontrak diutamakan dan tidak terabaikan.
- 3) Untuk menghindari konflik kepentingan, yang tidak dapat menjadi Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma adalah :
  - a) Kepala Divisi, Kepala Bagian dan Kepala Seksi di Divisi Sumber Daya Manusia;
  - b) Sekretaris Perusahaan; dan;
  - c) Kepala Satuan Pengawasan Intern.
- 4) Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma dapat memanggil anggotanya untuk suatu keperluan di dalam jam kerja dengan terlebih dahulu mendapat izin dari atasannya.
- 5) Atas permintaan Serikat Pekerja Bio Farma, Bio Farma bersedia memberikan keterangan yang diperlukan tentang hal-hal yang

berkaitan dengan Hubungan Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut mengenai pengakuan terhadap para pihak, sekalipun PT Bio Farma sebagai pemberi kerja dinilai memiliki posisi dominan, namun dalam perjanjian kerja bersama tersebut pihak serikat pekerja dan pekerja tetap haruslah mendapatkan pengakuan demi dapat dijalkannya isi dari perjanjian kerja bersama yang telah disepakati.

b. Pencantuman hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama

Pada poin ini, peneliti tidak akan membahas mengenai pencantuman hak-hak pokok yang sifatnya umum dan telah secara jelas diatur dalam peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan, seperti upah, jam kerja, dan hal lainnya yang lebih bersifat umum. Peneliti fokus pada isi dari perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh

Terkait dengan pemberian Dispensasi dan Fasilitas Bagi Serikat Pekerja Bio Farma sudah selayaknya diberikan oleh perusahaan karena merupakan bentuk dukungan kepada serikat pekerja bio farma untuk melakukan segala bentuk aktivitas yang dengan adanya kebijakan tersebut maka serikat pekerja mengagap bahwa perusahaan mengakui atas kegiatan yang dilakukan oleh pekerja, adapun bentuk dispensasi dan fasilitas tersebut meliputi.

a. Atas permintaan tertulis Serikat Pekerja Bio Farma, Bio Farma dapat memberikan kesempatan kepada Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma dan/atau anggota Serikat Pekerja Bio Farma untuk menjalankan kegiatan Serikat Pekerja Bio Farma dalam jam kerja yang disepakati

oleh Bio Farma dan Serikat Pekerja Bio Farma

- b. Jenis kegiatan Serikat Pekerja Bio Farma yang diberikan kesempatan untuk dilakukan dalam jam kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini dan tata cara pemberian kesempatan, akan diatur lebih lanjut oleh Bio Farma dan Serikat Pekerja Bio Farma.
- c. Bio Farma dapat memberikan izin kepada Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma yang ditunjuk sebagai wakil untuk menghadiri musyawarah nasional, musyawarah wilayah, musyawarah cabang, kursus, seminar, dan pelatihan yang berhubungan dengan Serikat Pekerja disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan Bio Farma.
- d. Pengurus Serikat Pekerja Bio Farma yang ditunjuk untuk menghadiri kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (3) Pasal ini harus sudah mendapat persetujuan Direksi dan memberitahukan kepada atasan yang bersangkutan sebelum kegiatan berlangsung.
- e. Dalam hal Serikat Pekerja Bio Farma memerlukan bantuan biaya dari Bio Farma untuk menghadiri kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (3) Pasal ini, maka hal tersebut harus diajukan terlebih dahulu kepada Direksi.
- f. Serikat Pekerja Bio Farma menjamin bahwa pemberian kesempatan dan izin oleh Bio Farma sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) Pasal ini tidak akan mengurangi kewajiban Karyawan/Tenaga Kontrak untuk lebih memprioritaskan dan mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Karyawan/Tenaga Kontrak Bio Farma.

- g. Atas permintaan tertulis Serikat Pekerja Bio Farma, Bio Farma akan membantu melakukan pemotongan gaji untuk iuran anggota Serikat Pekerja Bio Farma dan/atau untuk keperluan lainnya atas persetujuan dari anggotanya.
- h. Untuk mendukung kelancaran tugas dalam menjalankan peran dan fungsi Serikat Pekerja Bio Farma, maka Bio Farma memberikan bantuan fasilitas berupa ruangan sekretariat dan perlengkapannya yang diperlukan oleh Serikat Pekerja Bio Farma untuk menyelenggarakan kegiatan organisasinya sesuai kemampuan Bio Farma.
- i. Bio Farma dapat memberikan bantuan pembiayaan untuk kegiatan Serikat Pekerja Bio Farma.
- j. Pemberian bantuan pembiayaan sebagaimana dimaksud ayat (9) Pasal ini diberikan secara proporsional di antara Serikat Pekerja yang ada di BIO FARMA sesuai jumlah Anggota Serikat Pekerja serta sesuai kemampuan BIO FARMA.

Mengenai rekrument Bio farma juga dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan formasi yang tersedia dan pengembangan karir Karyawan dengan mengacu pada rencana pengembangan bisnis BIO FARMA. Selain itu mengenai Rekrutmen dapat dilakukan dengan mengutamakan sumber internal BIO FARMA dan jika diperlukan dapat diperoleh dari sumber eksternal. Namun Dalam hal ini untuk mendukung secara tekhnis maka BIO FARMA memerlukan tenaga profesional untuk mengisi formasi jabatan profesional,

dan struktural maka diprioritaskan Rekrutmen dari sumber internal BIO FARMA.

Memuat tentang hubungan kerja tentunya berkaitan dengan prosedur atau mekanisme dari perusahaan yang berisikan mengenai dengan hal-hal pokok yang mendukung kinerja atas suatu pekerja yang akan menempati posisi yang dibutuhkan, dan hal ini sudah pasti masuk didalam ketentuan perjanjian kerja bersama karena merupakan tolak ukur dari keseriusan perusahaan terhadap pekerja nantinya. Dan mekanisme atau prosedur ini mengacu kepada undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Adapun mekanisme atau prosedurnya meliputi Perjanjian Kerja dan Pengangkatan Karyawan dan Tenaga Kontrak, *On The Job Training* (OJT), Level Manajemen dan Kelompok Jabatan ,Penetapan Grade Awal, Penetapan Usia Pensiun, Penempatan, Ikatan Dinas, Ikatan Pernikahan, Penilaian Kinerja Karyawan / Tenaga Kontrak, Transfer Karir, Promosi Jabatan, Penyesuaian Karir, Demosi, Pelaksana Tugas, Perlindungan Hukum, Pengunduran diri.

## **B. Implementasi Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT**

### **Bio Farma dengan Serikat Pekerja**

Pada sebuah perjanjian, termasuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) para pihak menuangkan terhadap maksud dan kehendaknya dalam sebuah isi perjanjian tersebut. Hal tersebut pada dasarnya terhadap sebuah perjanjian dilandasi oleh suatu hal tujuan atau maksud tertentu yang akan dipenuhi dan tercapai. Tujuan dalam pembentukan suatu perjanjian idealnya dilandasi oleh

kehendak para pihak yang telah disepakati saat pembentukan perjanjian, termasuk dalam pembentukan perjanjian kerja bersama, yaitu terwujud dalam bentuk hal-hal yang diperjanjikan di antara para pihak.

Perihal menuangkan maksud dan kehendak pada suatu perjanjian kerja bersama, tidak jarang muncul situasi ketidakseimbangan, yang mana hal ini timbul akibat dari perilaku salah satu pihak yang terikat pada perjanjian itu sendiri ataupun sebagai bentuk konsekuensi atas perwujudan perjanjian tersebut. Bentuk ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja bersama tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian-kerugian, khususnya terhadap para pihak dalam posisinya yang tidak terlalu dominan kedudukannya dalam perumusan perjanjian kerja bersama.

Asas hukum dalam keberadaannya di antara nilai dan norma yang berlaku merupakan landasan yang paling luas atas lahirnya suatu norma-norma hukum. Hal ini diartikan bahwa keberadaan peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat dikembalikan mengenai pelaksanaannya agar bersesuaian dengan keberadaan asas-asas hukum itu sendiri. Asas hukum dinilai tidak saja bermanfaat guna memecahkan permasalahan baru dan membuka suatu bidang lingkup baru dalam melahirkan suatu nilai-nilai dan norma yang dapat mengikuti perkembangan masyarakat, tetapi terkadang asas-asas hukum juga diperlukan untuk menafsirkan suatu aturan-aturan terkait sesuai dengan asas-asas yang menjadi dasar aturan yang dimaksud tersebut.

Peran atas keberadaan asas-asas hukum tersebut dianggap sangat vital dalam menafsirkan suatu aturan hukum yang seringkali tidak pernah secara lengkap

mencakup aspek-aspek tertentu dalam menyelesaikan masalah. Sebagaimana dimaksud dalam bahasa sehari-hari, kata “seimbang” (*evenwicht*) menunjuk pada pengertian suatu keadaan pembagian beban di kedua sisi berada dalam keadaan seimbang.<sup>25</sup>

Terkait lingkup penelitian ini “keseimbangan” dipahami sebagaimana maksud dari keseimbangan yaitu dapat digambarkan “keadaan hening atau keadaan yang selaras karena tidak ada satu pun yang mendominasi, atau karena tidak satu elemen menguasai lainnya”<sup>26</sup> Keseimbangan juga dimaksudkan dalam penelitian ini sebagai perihal yang didasari atas upaya guna mencapai suatu keadaan yang sama rata (sebanding) sebagai bentuk akibat dari memunculkan pemenuhan hak dan kewajiban secara sah.

Asas keseimbangan merupakan asas dalam Hukum Perjanjian Indonesia yang merupakan asas kelanjutan dari asas persamaan yang mengkehendaki keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak dalam perjanjian.<sup>27</sup> Maka dalam keberlangsungan perjanjian kerja bersama, termasuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma Persero dengan serikat buruhnya sedianya harus memuat asas keseimbangan dalam pembentukan perjanjian kerja bersama tersebut. Terkait dengan asas keseimbangan, selain harus memiliki unsur karakteristik tertentu juga dituntut secara konsisten dan terarah pada suatu kebenaran yang sifatnya utuh (konkret). Asas keseimbangan itu sudah selayaknya bersifat

---

<sup>25</sup> Aryo Dwi Prasnowo dan Siti Malikhatun Badriyah, “Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku” dalam jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 8, No. 1, Mei 2019, hlm. 64

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

menyemangati serta sekaligus menjadi asas yang bekerja dari asas-asas yang ada pada hukum perjanjian, baik dari hukum perjanjian Indonesia maupun dari hukum perjanjian Belanda yang mewakili hukum modern.

### **1. Implementasi asas keseimbangan terhadap perbuatan para pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama**

Berkaitan dengan isi atau maksud dan tujuan perjanjian para pihak memperluas dengan meningkatkan pengharapan untuk mencapai prestasi yang dipercayakan. Dari landasan pemikiran para pihak dapat diketahui bila pengharapan di masa depan dapat bersikap objektif ataukah justru mengandung pengorbanan pihak lawan yang berakibat sedemikian rupa sehingga pengharapan di masa depan berujung pada ketidakseimbangan. Pencapaian keadaan seimbang mengimplementasikan dalam konteks pengharapan masa depan yang objektif, upaya mencegah terjadi kerugian salah satu pihak dalam perjanjian. Memahami isi perjanjian merupakan suatu keniscayaan dan adanya keseimbangan dalam berkontrak merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perjanjian

Perjanjian memiliki sejumlah aspek yaitu perbuatan para pihak, isi perjanjian yang disepakati para pihak, dan pelaksanaan perjanjian. Tiga aspek yang saling berkaitan dari perjanjian di atas dapat dimunculkan sebagai faktor penguji berkenaan dengan daya kerja asas keseimbangan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mariam Darus Badruzaman yang mengatakan bahwa suatu perjanjian memiliki sejumlah aspek yaitu perbuatan para pihak, isi perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati para pihak tersebut.

Tiga aspek yang saling berkaitan dari perjanjian tersebut dapat dimunculkan sebagai kriteria berkenaan dengan syarat adanya keseimbangan, tetapi juga menjadi kriteria adanya ketidakseimbangan jika syarat-syarat keseimbangan dan tiga aspek tersebut tidak dipenuhi. Salim H.S menyebutkan bahwa asas keseimbangan yaitu suatu asas yang menghendaki kedua belah pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu.<sup>28</sup>

“Sementara Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan, dimana kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang”<sup>29</sup>

Pemahaman makna asas keseimbangan jika ditelusuri dari beberapa pendapat sarjana, secara umum memberi makna asas keseimbangan sebagai keseimbangan posisi tawar para pihak yang berkontrak. Interpretasi terhadap daya kerja asas keseimbangan meliputi pembagian hak dan kewajiban dalam hubungan kontraktual seolah-olah tanpa memperhatikan proses yang berlangsung dalam penentuan hasil akhir pembagian tersebut.

Keseimbangan seolah merupakan hasil akhir dari sebuah proses, lebih mengarah pada keseimbangan posisi para pihak artinya dalam hal hubungan kontraktual tersebut posisi para pihak bermuatan keseimbangan, pada dasarnya keseimbangan posisi para pihak hanya dapat dicapai pada syarat dan kondisi yang sama.

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

- a. Kewenangan PT Bio Farma dalam Melakukan Rekrutmen hingga Melakukan Pemutusan Kerja

Merujuk pada ketentuan Pasal 10 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh disebutkan PT Bio Farma dalam kedudukannya berwenang dalam melaksanakan Rekrutmen sesuai kebutuhan dengan memperhatikan formasi yang tersedia dan pengembangan karir Karyawan dengan mengacu pada rencana pengembangan bisnis Bio Farma. Kewenangan tersebut merupakan kewenangan yang bersifat absolut dan hanya dimiliki oleh PT Bio Farma selaku pemberi kerja terhadap para buruh dan/atau serikat buruh yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut.

Berkaitan dengan tindakan perekrutan pekerja, PT Bio Farma atas hal ini memiliki posisi dominan dalam keberlangsungan Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Posisi dominan disini dimaksudkan PT Bio Farma selaku pemberi kerja, memiliki hak untuk menentukan regulasi atas tindakan perekrutan pegawai secara utuh tanpa adanya intervensi dari pihak lainnya yang terikat dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Situasi tersebut juga harus tetap bersesuaian dengan keberlangsungan peraturan perundangan terkait hubungan kerja seperti halnya untuk tunduk dan patuh atas keberlangsungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan perundangan terkait lainnya.

Kewenangan dalam menetapkan regulasi atas tindakan perekrutan pekerja/buruh dapat terlihat dari ketentuan Pasal 10 ayat (2) hingga (4) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020. Pada ketentuan Pasal 10 Pasal 10 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT

Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 disebutkan rekrutmen dapat dilakukan dengan mengutamakan sumber internal Bio Farma dan jika diperlukan dapat diperoleh dari sumber eksternal. Adapun ketentuan ayat (3) masih dengan Pasal yang sama dikatakan dalam hal PT Bio Farma memerlukan tenaga profesional untuk mengisi formasi jabatan profesional, dan struktural maka diprioritaskan Rekrutmen dari sumber internal PT Bio Farma.

Kemudian disebutkan mengenai perekrutan pekerja ahli tertentu, masih dengan kewenangan absolut yang dimiliki oleh PT Bio Farma pada keberlangsungan Perjanjian Kerja Bersama yang terjalin bersama serikat buruhnya, pada ketentuan Pasal 10 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 disebutkan untuk keahlian tertentu yang tidak dapat diperoleh dari sumber internal PT Bio Farma, maka Rekrutmen tenaga kerja dapat dilakukan melalui sumber eksternal yang memiliki kompetensi, keahlian dan pengalaman sesuai yang diperlukan PT Bio Farma.

Begitu juga dengan kewenangan PT Bio Farma dalam melakukan perekrutan atas jabatan-jabatan tertentu seperti yang dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 yang menyatakan untuk fungsi kerja peneliti, marketer, teknologi informasi, PT Bio Farma dapat melakukan Rekrutmen tenaga kerja yang memiliki kompetensi, keahlian, pengalaman yang tinggi dari eksternal Perusahaan untuk menduduki tingkat jabatan tertentu.

Berbeda dari kewenangan absolut PT Bio Farma melakukan tindakan perekrutan atas kedudukan dominan pada keberlangsungan Perjanjian Kerja

Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020, berdasarkan perjanjian kerja bersama tersebut, salah satu kewenangan lainnya yang telah mencerminkan suatu implementasi atas pemberlakuan asas keseimbangan dapat dilihat dari kewenangan PT Bio Farma dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Pada prinsipnya berdasarkan ketentuan Pasal 99 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020, PT Bio Farma berusaha untuk mencegah terjadinya PHK dengan melakukan kegiatan-kegiatan positif diantaranya pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada Karyawan/Tenaga Kontrak. Apabila keadaan memaksa PT Bio Farma untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 99 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 karena pelanggaran, maka dalam prosesnya PT Bio Farma melibatkan Serikat Pekerja Bio Farma, dengan tetap berpedoman kepada peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Upaya pemberian wewenang terhadap serikat buruh untuk terlibat dalam menyelesaikan perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berdasarkan maksud dari pasal di atas, dinilai telah memenuhi pemenuhan unsur atas implementasi asas keseimbangan dalam pembentukan perjanjian kerja bersama tersebut. Ketentuan pasal tersebut juga dianggap tidak menitikberatkan terhadap posisi dominan salah satu pihak, dan lebih mencitrakan keseimbangan dalam urusan kewenangan dalam berbuat berdasarkan pemberlakuan perjanjian kerja bersama di antara keduanya.

Bentuk implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama tersebut berikutnya dapat dilihat pada ketentuan Pasal 99 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020. Pada ketentuan pasal tersebut dijelaskan karyawan/Tenaga Kontrak yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh PT Bio Farma, berkewajiban untuk melunasi pinjaman dan/atau membayar ganti rugi yang menjadi tanggungannya ke PT Bio Farma dan mengembalikan barang inventaris PT Bio Farma yang dipergunakannya.

Sebaliknya pada ketentuan Pasal 99 ayat (4) PKB tersebut dikatakan tenaga Kontrak yang diputuskan hubungan kerjanya oleh BIO FARMA sebelum jangka waktu kontrak berakhir yang bukan disebabkan oleh suatu alasan yang dapat menyebabkan Tenaga Kontrak di putuskan hubungan kerjanya, maka BIO FARMA berkewajiban untuk membayar kompensasi sebesar Upah Pokok dikalikan jangka waktu kontrak yang belum diselesaikan.

Ketentuan Pasal 99 ayat (3) dan (4) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 dapat terlihat bahwa keberlangsungan pembentukan perjanjian kerja bersama tersebut, dalam menetapkannya oleh kedua belah pihak telah memperhatikan keseimbangan khususnya terhadap akibat-akibat yang timbul pasca dilangsungkannya isi perjanjian tersebut. Saling bertemunya antara maksud dan tujuan masing-masing pihak dalam menentukan perbuatan terhadap akibat-akibat yang lahir dari keberlangsungan perjanjian kerja bersama tersebut merupakan tujuan diselenggarakannya asas keseimbangan pada suatu perjanjian kerja bersama.

Pada akhirnya dapat disimpulkan terkait implementasi asas keseimbangan pada Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 dapat terlihat. Salah satunya meskipun kedudukan perusahaan secara dominan dalam melangsungkan perbuatan perihal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja, pasal-pasal terkait yang telah dijabarkan di atas, dalam perjanjian kerja bersama tersebut, serikat buruh dan pekerja pada dasarnya diberikan kewenangan untuk terlibat dalam upaya penyelesaian atas akibat-akibat yang timbul setelah diberlangsungkannya perjanjian kerja bersama tersebut.

b. Kewenangan Serikat Buruh dalam Menyampaikan Keluh Kesah Hingga Mogok Kerja

Pada dasarnya salah satu implementasi dari penerapan asas keseimbangan khususnya terhadap pihak serikat buruh dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020, yaitu dimuatnya aturan mengenai kewenangan buruh dan serikat buruh untuk menyampaikan aspirasinya dalam perjanjian kerja tersebut diistilahkan dengan penyampaian keluh kesah. Berdasarkan ketentuan Pasal 93 Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 buruh dapat menyampaikan keluh kesahnya.

Pengaduan atau keluh kesah dibedakan menjadi keluh kesah yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu mengenai norma kerja tidak terpenuhi oleh BIO FARMA, baik berupa kondisi kerja maupun keselamatan dan kesehatan kerja serta Keluh kesah yang berkaitan dengan bukan pekerjaan, yaitu mengenai

masalah pribadi, keluarga dan masalah sosial lainnya. Pengaduan atau keluhan dapat diajukan oleh perseorangan atau perwakilan dari kelompok/umum

Pada perjanjian kerja bersama tersebut, sekalipun posisi serikat buruh tidak lebih dominan dibandingkan PT Bio Farma selaku pemberi kerja, atas implementasi dari penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama tersebut, serikat buruh tetap memiliki kewenangan termasuk untuk terlibat dalam upaya menyampaikan keluhan kesah serta penyelesaian dalam penyampaian keluhan kesah tersebut. Terkait upaya penyelesaian pengaduan dan keluhan kesah oleh serikat buruh, segala pengaduan atau keluhan kesah yang timbul baik dari Karyawan/Tenaga Kontrak, Serikat Buruh Bio Farma atau PT Bio Farma diselesaikan dengan adil dan secepat mungkin dengan musyawarah untuk mufakat.

Merujuk pada ketentuan Pasal 94 Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 pengaduan atau keluhan kesah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini adalah mengenai hal-hal yang merupakan hambatan yang terjadi dalam Hubungan Kerja antara Karyawan/Tenaga Kontrak/Serikat Buruh Bio Farma dengan PT Bio Farma sebagai akibat timbulnya suatu peristiwa, perbuatan dan keadaan yang dianggap kurang adil atau kurang wajar. Terkait kewenangan serikat buruh dalam menyampaikan keluhan kesah, walaupun serikat buruh dapat terlibat sebagai bagian dari implementasi asas keseimbangan, namun tetap saja beranjak dari wujud perjanjian kerja bersama tersebut yang sifatnya baku, posisi dominan pemberi kerja dalam hal ini PT Bio Farma masih saja terlihat.

Hal tersebut dapat terlihat pada pemberlakuan ketentuan Pasal 94 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020, yang menyebutkan selama dalam proses penanganan serta penyelesaian pihak yang berwenang, maka pihak Karyawan/Tenaga Kontrak/Serikat Buruh Bio Farma dan pihak PT Bio Farma berkewajiban untuk memelihara ketertiban dan ketenangan kerja serta memberikan waktu yang seluas-luasnya kepada pihak yang berwenang dalam usaha penyelesaian tersebut sampai mendapat hasil yang sebaik-baiknya serta tidak dibenarkan mengambil tindakan sepihak untuk memaksakan kehendak terhadap masalah yang dipersengketakan, seperti pemogokan, memperlambat pelaksanaan pekerjaan, penekanan, penutupan perusahaan (*lock out*) atau pemutusan hubungan kerja.

Selain perihal kewenangan serikat buruh untuk menyampaikan keluhan kesah dalam perumusan perjanjian kerja bersama, dalam implementasi asas keseimbangan, serikat buruh juga memiliki kewenangan untuk melakukan tindakan mogok kerja yang dimuat dalam isi perjanjian kerja bersama tersebut.

Pada dasarnya perselisihan antara PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Bio Farma dan/atau Karyawan/Tenaga Kontrak wajib diselesaikan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian ini tidak tercapai kesepakatan sehingga terjadi Mogok Kerja oleh Serikat Buruh Bio Farma dan/atau Karyawan/Tenaga Kontrak, maka pelaksanaan Mogok Kerja harus dilakukan secara sah, tertib, damai, tidak merusak fasilitas PT Bio Farma dan tidak melanggar hukum.

Ketentuan isi pasal tersebut, dapat dinilai merupakan bagian dari implementasi asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh tahun 2018-2020. Hal ini tergambar dari kedudukan serikat pekerja yang diberi kewenangan sekalipun PT Bio Farma selaku pemberi kerja dan dengan posisi dominannya dalam keberlangsungan perjanjian kerja bersama tersebut.

Begitu juga dengan pemberlakuan Pasal 103 Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh tahun 2018-2020 yang semakin menggambarkan keberadaan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Pada Pasal 103 perjanjian kerja bersama tersebut dikatakan terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja bersama ini dan peraturan perundang-undangan, PT Bio Farma dilarang untuk mengganti Karyawan/Tenaga Kontrak yang Mogok Kerja dengan karyawan lain dari luar PT Bio Farma dan memberikan sanksi atau tindakan balasan kepada Pengurus Serikat Buruh Bio Farma dan/atau Karyawan/Tenaga Kontrak selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja. Hal ini dinilai penting karena demi melindungi serikat buruh dan tercapainya asas keseimbangan pada perjanjian kerja bersama tersebut sekalipun posisi dominan dipegang oleh PT Bio Farma selaku pemberi kerja.

### **C. Akibat Diterapkannya Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian baku tidak mencerminkan asas keseimbangan para pihak dalam kontrak. Ketidakseimbangan kedudukan dalam perjanjian baku diakibatkan karena para pihak memiliki bargaining position yang tidak sama sehingga menimbulkan “*unreal bargaining*”.<sup>30</sup> Ketidakseimbangan kedudukan dalam perjanjian baku disebabkan oleh beberapa hal.

Pembuat kontrak baku pada umumnya memiliki penguasaan terhadap sumber daya (ekonomi, teknologi, atau ilmu) yang lebih tinggi dibandingkan pihak penerima kontrak baku. Salah satu bentuknya adalah terlihat dalam klausul-klausul yang terdapat dalam bentuk standar atau baku yang isinya cenderung berat sebelah atau disebut sebagai klausula eksemisi atau eksonerasi. Termasuk dalam hal ini perjanjian kerja bersama (PKB) PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja Bio Farma. Akibat dari posisinya selaku pemberi kerja, penguasaan terhadap kebijakan-kebijakan yang secara dominan terlihat seperti yang telah dibahas pada rumusan masalah sebelumnya.

Bentuk perjanjian baku tanpa disertai pemberlakuan asas keseimbangan dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama dapat memberikan batasan dan/atau pengalihan bentuk tanggung jawab terhadap suatu resiko bisnis kepada pihak lainnya dalam hal ini ditujukan kepada pihak pekerja maupun serikat pekerja sehingga dapat menimbulkan kerugian atau keuntungan yang tidak wajar terhadap salah satu pihak tersebut. Ketidakseimbangan kedudukan ini dapat

---

<sup>30</sup> *Idem.* hlm. 65

terlihat dengan adanya klausula-klausula di dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang terkesan banyak menonjolkan kepentingan-kepentingan pemberi kerja yang posisi tawarnya lebih kuat selaku pihak dengan posisi dominan dalam memberikan pekerjaan.

Kebebasan berkontrak memiliki ruang lingkup berupa kebebasan melakukan perjanjian dengan siapa pun dan mengenai hal apapun, sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, kepatutan, kesusilaan, serta ruang lingkup kewajiban tunduk pada apa yang diperjanjikan. Ruang lingkup tersebut bertautan dengan asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikat dari suatu perjanjian.

Makna ini yang kemudian digunakan dalam pembentukan suatu perikatan, termasuk dalam hal pembentukan perjanjian kerja bersama (PKB) PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja Bio Farma. Asas kebebasan berkontrak selama tidak bertentangan dengan kepatutan, kesusilaan serta ruang lingkup kewajiban yang diperjanjikan, sekalipun terkesan tidak memiliki kesetaraan terhadap hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, tetap saja perjanjian tersebut sah melalui keberadaan asas hukum tersebut.

Ruang lingkup tersebut sesuai dengan *Article 1.1 UNIDROIT* yang berbunyi “*the parties are free to enter into a contract and to determine its content*”<sup>31</sup> Dalam sebuah perjanjian baku yang mana isinya telah ditentukan oleh salah satu pihak, maka prinsip-prinsip hukum perjanjian yang ada di dalamnya seakan menjadi terabaikan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya negosiasi antara para

---

<sup>31</sup> *Idem.*, hlm. 70

pihak untuk menentukan isi perjanjian, serta lemahnya posisi tawar salah satu pihak, sehingga unsur keseimbangan dalam sebuah perjanjian tidak terpenuhi. Ketidakseimbangan tersebut dapat muncul akibat adanya perilaku dari para pihak maupun sebagai konsekuensi dari muatan isi perjanjian, serta mungkin juga dalam pelaksanaan perjanjian itu sendiri.

Ketidakseimbangan dalam perjanjian dapat dimanfaatkan oleh pihak yang berada dalam posisi dominan untuk melakukan penyalahgunaan keadaan. Pada umumnya, ketidakseimbangan terjadi apabila para pihak berada dalam kekuatan ekonomi yang berbeda. Seperti halnya posisi dominan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja, pihak ekonomi yang lemah dalam hal ini serikat pekerja terkait beberapa persoalan seolah-olah dipaksa untuk menerima kehendak dari pihak ekonomi yang kuat pada posisi ini pemberi kerja yaitu PT Bio Farma. Ketidakseimbangan keadaan ekonomi tersebut dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan pihak ekonomi yang lemah, sehingga merasa tertekan. Dalam keadaan tertekan, pihak ekonomi yang lemah dipaksa untuk membuat keputusan *take it or leave it*.

Keadaan tidak bebasnya salah satu pihak dalam melakukan perjanjian, merupakan keadaan yang bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak. Melalui asas ini, individu diberi kebebasan untuk membuat perjanjian seluas-luasnya sepanjang tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Dengan demikian, kebebasan berkontrak haruslah dimaknai sebagai kebebasan yang bertanggung jawab dalam arti bebas membuat perjanjian sepanjang tidak merugikan pihak lainnya.

Beranjak dari alasan tersebut kemudian, sekalipun dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja merupakan bentuk dari suatu perjanjian baku, dimana perjanjian tersebut juga bertopang pada asas kebebasan berkontrak, demi melindungi hak-hak dan kesetaraan antara pemberi kerja dengan pekerja maupun serikat pekerja, penerapan asas keseimbangan pada perjanjian kerja bersama tersebut dinilai sudah cukup tepat. Melalui kesadaran masing-masing pihak termasuk pihak dominan selaku pemberi kerja, penetinan para pihak dalam pelaksanaan perjanjian tersebut demi menciptakan suatu kesetaraan dinilai sangat penting. Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa kesadaran hukum muncul dari keinginan bersama untuk melindungi kepentingan bersama agar tidak terjadi benturan di antara sesama anggota masyarakat.<sup>32</sup>

Akibat dari diterapkannya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama tersebut dapat terlihat pada beberapa kewenangan yang akhirnya dimiliki serikat buruh atas upaya bentuk penyampaian keluhan kesah, hingga mogok kerja. Walaupun pada dasarnya kewenangan tersebut juga telah diatur dalam keberlangsungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dengan diterapkannya pada perjanjian kerja bersama tersebut, kedudukan serikat pekerja dapat lebih terjamin.

Hal ini penting, mengingat perjanjian itu perlu adanya suatu keseimbangan pengaturan dan perlindungan kepentingan pihak masing-masing. Artinya kebebasan berkontrak dibatasi oleh kewajiban menghormati kepentingan pihak lainnya dalam sebuah ikatan perjanjian. Kedudukan atau posisi tawar yang tidak

---

<sup>32</sup> Amran Suadi, *Sosiologi Hukum Penegakan, Realitas dan Nilai Moral Hukum*, Jakarta:Kencana, 2018, hlm. 93

seimbang dalam sebuah perjanjian, merupakan hal yang bertentangan dengan tujuan hukum yaitu keadilan, karena perjanjian dibentuk sebagai wadah yang mempertemukan kepentingan para pihak sebagai pertukaran kepentingan yang adil.

Tentang peranan asas keseimbangan, Herlien Boediono berpendapat bahwa konsep-konsep konsensualisme, kekuatan mengikat, kebebasan berkontrak, dan keseimbangan sarat dengan pengharapan normatif perihal pengembangan ideal dari suatu peran sosial, selaras dengan aturan-aturan sosial yang diterapkan oleh tradisi, norma-norma serta sejarah masyarakat yang bersangkutan.<sup>33</sup>

Dengan demikian untuk menilai apakah suatu perjanjian telah seimbang, tidak hanya dinilai dari hukum positif tetapi harus pula dilihat apakah perjanjian tersebut adil bagi masyarakat atau tidak.

Upaya pemberian wewenang terhadap serikat buruh dinilai telah memenuhi pemenuhan unsur atas implementasi asas keseimbangan dalam pembentukan perjanjian kerja bersama tersebut. Ketentuan pasal-pasal dalam perjanjian kerja bersama tersebut juga dianggap tidak menitikberatkan terhadap posisi dominan salah satu pihak, dan lebih mencitrakan keseimbangan dalam urusan kewenangan dalam berbuat berdasarkan pemberlakuan perjanjian kerja bersama di antara keduanya.

Pelaksanaan hubungan perburuhan harus didasarkan pada nilai persamaan. Maksudnya disini adalah tidak ada diskriminasi. Tidak membeda-bedakan perumpuan dan laki-laki, tua muda, suku, agama. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai titik suatu keadaan dimana tidak ada kemampuan buruh yang tidak

---

<sup>33</sup> Uwiyono, *Op.Cit.*, hlm.53

terpakai. Demikian pula tidak ada kesempatan yang terisi oleh orang yang sebenarnya tidak mampu. Dalam keadaan demikian, diharapkan hubungan industrial dapat dipertahankan sehingga dapat mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi.<sup>34</sup>

Pada akhirnya dapat disimpulkan terkait akibat dari implementasi asas keseimbangan pada Perjanjian Kerja Bersama PT Bio Farma dengan Serikat Buruh Tahun 2018-2020 dapat terlihat. Salah satunya meskipun kedudukan perusahaan secara dominan dalam melangsungkan perbuatan perihal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja, pasal-pasal terkait yang telah dijabarkan pada rumusan masalah sebelumnya, terhadap perjanjian kerja bersama tersebut, serikat buruh dan pekerja pada dasarnya diberikan kewenangan untuk terlibat dalam upaya penyelesaian atas akibat-akibat yang timbul setelah diberlangsungkannya perjanjian kerja bersama tersebut.

---

<sup>34</sup> Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika WIba, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, CV R.A.De.Rozarie: Surabaya, 2015, hlm. 18.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Bentuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja termasuk dalam bentuk perjanjian baku. Hal tersebut secara jelas memunculkan posisi dominan walaupun dalam hal ini perjanjian kerja bersama tetap dibentuk berdasarkan kesepakatan. Namun akibat dari posisi PT Bio Farma selaku pemberi kerja, maka dalam ketentuan pasal-pasal tersebut lebih bersifat baku.
2. Implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja yaitu akibat dari bentuk perjanjian kerja bersama dalam bentuk perjanjian baku, maka guna melindungi pihak serikat pekerja, asas keseimbangan sangat penting diterapkan. Implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja tersebut dapat terlihat dari penerapan pasal-pasal yang tidak hanya mengatur mengenai kewenangan posisi dominan pemberi kerja dalam hal ini PT Bio Farma namun juga memberikan kewenangan serikat pekerja dan pekerja dalam menjalankan isi perjanjian tersebut.
3. Akibat diterapkannya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja, hak-hak pekerja dan serikat pekerja lebih terlindungi dan melahirkan suatu keadilan dalam keberlangsungan

pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

## **B. Saram**

1. Adapun terhadap bentuk perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja termasuk dalam bentuk perjanjian baku sebaiknya tidak diwujudkan dalam bentuk perjanjian baku sehingga dapat menampung aspek dan maksud dari kedua belah pihak dalam menyepakati perjanjian kerja bersama tersebut.
2. Adapun terhadap implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja yaitu meskipun perjanjian kerja bersama pada akhirnya diwujudkan dalam bentuk perjanjian baku, maka aspek asas keseimbangan harus dipenuhi guna mewujudkan asas keadilan terhadap kedua belah pihak
3. Adapun terhadap akibat diterapkannya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja bersama PT Bio Farma dengan Serikat Pekerja, yaitu lebih dikedepankan pengawasan oleh lembaga dan kementerian terkait atas keberlangsungan pembentukan perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan serikat buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku :

- Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawalipers, 2014.
- Amran Suadi, *Sosiologi Hukum Penegakan, Realitas dan Nilai Moral Hukum*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, CV R.A.De.Rozarie: Surabaya, 2015
- Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan: Buku Ajar*, UNDIP Press: Semarang, 2015
- P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015
- Ramlan, *Hukum Dagang Perkembangan Buku Kesatu Kitab undang-Undang Hukum Dagang Indonesia*, Malang: Setara Press, 2016
- Ronald Saija dan Roger F.X.V.Letsoin, *Buku Ajar Hukum Perdata*, Yogyakarta: Deepublish, 2018
- Soerjono Soekanto, *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2018.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, “*Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*”, Jakarta : Rajawalipers, 2013.
- Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajawaliPers, 2015.
- Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Zainuddin Ali, “*Metode Penelitian Hukum*” Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

**B. Jurnal dan Skripsi**

Aryo Dwi Prasnowo dan Siti Malikhatus Badriyah, “*Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku*” dalam jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 8, No. 1, Mei 2019

**C. Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**D. Internet:**

Alsha Alexandra Kartika, “*Perjanjian Kerja Bersama*” diakses melalui [hukumtenagakerja.com](http://hukumtenagakerja.com), pada 27 Juli 2012, pukul 12.40 WIB