

**THE PRINCIPLE OF GOOD FAITH IN COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS  
BETWEEN EMPLOYERS AND LABOR UNIONS IN REVIEW OF CONTRACT LAW**

**(ASAS ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA  
PENGUSAHA DENGAN SERIKAT PEKERJA DI TINJAU DARI HUKUM  
PERJANJIAN)**

**Safrida**

Universitas Al-Azhar, Medan, Indonesia

[Safrida751@gmail.com](mailto:Safrida751@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The principle of good faith is an important principle in contract law and is accepted in various legal systems, but until now the doctrine of good faith is still controversial. Good faith is known by 2 (two) phases, namely the pre-contract phase and the contract execution phase. The pre-contract phase is called subjective good faith, which means that good faith is more directed towards honesty, while good faith in the contract implementation phase is called objective good faith, which means that good faith is interpreted as appropriateness and decency or justice. A work agreement is an agreement between workers/laborers and employers or employers that contains working conditions, rights and obligations for the parties. The definition of working conditions is the rights and obligations of employers and workers that have not been regulated in laws and regulations. Work agreements made must not conflict with existing labor agreements or Collective Labor Agreements (KKB)/Collective Labor Agreements (PKB). This research uses normative legal research sourced from secondary data related to the research topic, secondary data that has been systematically arranged and then analyzed qualitatively. From the research conducted, it was found that the position of the principle of good faith is very important not only at the stage of making (signing) and post-making (implementation) of the contract, but also at the pre-making (drafting) stage of the contract because in the practice of contract law the judge does use his authority to interfere with the contents of the contract. The legal consequences of a collective bargaining agreement that does not contain the principle of good faith are that if the subjective requirements concerning the subject of the CBA are incomplete, or in other words the requirements that must be met are not appropriate for those who want to make a CBA, then the CBA that has been made can be requested for cancellation by the trade union/labor union. If the cancellation is not requested by both parties concerned, then the PKB remains valid for the parties. The first legal effort made by PT United Rope with the labor union is by way of deliberation to reach consensus first, although in dispute resolution if there is no good faith in the collective labor agreement is through 2 (two) systems, namely first, non-litigation / outside the industrial relations court, namely bipartite settlement, mediation, conciliation and arbitration, while the second settlement is litigation.*

**Keywords:** *Good Faith, Collective Labor Agreement; Businessman; Labour Union*

**ABSTRAK**

Asas Itikad baik menjadi asas penting dalam hukum kontrak dan diterima dalam berbagai sistem hukum, tetapi hingga kini doktrin itikad baik masih merupakan sesuatu yang kontroversial. Itikad baik dikenal dengan 2 (dua) fase yaitu fase pra kontrak dan fase pelaksanaan kontrak. Fase pra kontrak disebut dengan itikad baik subjektif yang artinya itikad baik lebih mengarah kepada kejujuran sedangkan itikad baik pada fase pelaksanaan kontrak

disebut itikad baik objektif, yang artinya itikad baik dimaknai sebagai kepatutan dan kepatutan atau keadilan. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi para pihak. Adapun pengertian syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang bersumber dari data sekunder yang berkaitan dengan topik penelitian, data sekunder yang telah disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa Kedudukan asas itikad baik sangat penting tidak hanya ada pada tahap pembuatan (penandatanganan) dan tahap pascapembuatan (pelaksanaan) kontrak, tetapi juga harus ada pada tahap prapembuatan (perancangan) kontrak dikarenakan dalam praktik hukum kontrak hakim memang menggunakan kewenangannya untuk mencampuri isi kontrak. Akibat hukum dari perjanjian kerja bersama yang tidak mengandung asas itikad baik adalah bahwa apabila syarat subyektif yang menyangkut subyek dari PKB tidak lengkap, atau dengan kata lain syarat-syarat yang harus dipenuhi tidak tepat bagi mereka yang hendak membuat suatu PKB, maka PKB yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Jika pembatalan itu tidak dimintakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka PKB itu tetap berlaku bagi para pihak. Upaya hukum yang pertama dilakukan oleh PT. United Rope dengan serikat pekerja/serikat buruh adalah dengan cara musyawarah mufakat terlebih dahulu walaupun dalam penyelesaian sengketa apabila tidak ada itikad baik dalam perjanjian kerja bersama adalah melalui 2 (dua) sistem, yakni pertama, secara non litigasi/ diluar pengadilan hubungan industrial yaitu penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, sedangkan penyelesaian kedua adalah secara litigasi.

**Kata Kunci : Itikad Baik, Perjanjian Kerja Bersama; Pengusaha; Serikat Buruh**

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju membuat kita di tuntut untuk memiliki kualitas dalam hal apa pun menghadapi perubahan-perubahan yang semakin maju. Perubahan-perubahan itu terjadi pula di dalam dunia industri yang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi diharapkan mampu menghasilkan produktivitas dan mampu bersaing di dunia industri. Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam dunia industri guna untuk

menghasilkan suatu produk yang ada dalam satu perusahaan, maka dari itu tenaga kerja membutuhkan perlindungan agar dapat menghidupi keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja disini adalah menjamin hak-hak dasar seorang pekerja/buruh dan mendapatkan perlakuan yang sama antara pekerja/buruh tanpa ada diskriminasi satu sama lainnya dalam hubungan kerja.

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja perjanjian dimana pihak kesatuan, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya,

majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya”<sup>1</sup>.

Pendapat lain menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan seluruh dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) mengenal hubungan antara dua pihak yang melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas-jasa, tetapi tidak dinamakan hubungan-kerja, yaitu sebagai berikut<sup>3</sup> :

1. Hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan pihak lainnya, contoh : dokter dengan pasiennya, notaris dengan seorang kliennya dan lain-lain. Hubungan semacam ini yang terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan-kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu

oleh yang menerima pekerjaan, tiada wewenang memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang melakukan pekerjaan, sedang wewenang itu ada pada hubungan-kerja. Hubungan kerja yang semacam ini adalah perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, diatur pada pasal 1601 KUHPperdata.

2. Hubungan antara seorang pemborong-pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian-pemborong-pekerjaan, dimana pihak kesatu, pemborong-pekerja, mengikatkan diri untuk suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu dengan pihak lainnya. Hubungan ini bukan pula hubungan-kerja, karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan. Perjanjian pemborong-pekerjaan ini diatur dalam KUHPperdata, buku III Bab 7A pasal 1601, 1601b, 1602c (2) dan 1604-1617.

Suatu hubungan hukum timbul karena adanya hak dan kewajiban, dalam

<sup>1</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Djambatan, 2001) h. 2 sebagaimana juga dikutip dalam buku Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2010), h. 43

<sup>2</sup>Husni dan Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Raja-Grafindo Persada,

1993), h. 51 Sebagaimana Juga di Kutip Dalam Buku Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, Citra Aditya bakti, 2009) h. 43

<sup>3</sup>Agusmidah, *Op. Cit.*, h. 44

hal itu maka suatu hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak itu selanjutnya dituangkan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi para pihak. Adapun pengertian syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>4</sup> Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada. Demikian halnya dengan peraturan perusahaan, tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Dalam pembahasan mengenai hubungan kerja, baik peraturan perusahaan maupun Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat

dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.<sup>5</sup>

Pengaturan syarat-syarat kerja secara individual antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan dengan membuat Perjanjian Kerja, sedangkan pengaturan syarat-syarat kerja secara kolektif dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan pengusaha dengan membuat PKB.<sup>6</sup>

Kedudukan PKB dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan menggunakan asas itikad baik sangat penting karena dengan adanya perjanjian kerja bersama maka setiap pekerja/buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang layak sesuai dengan kesepakatan yang disepakati. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKB perusahaan merupakan suatu perjanjian dari hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB di buat oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah atau hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh

---

<sup>4</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), h. 9

<sup>5</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009), h. 64

<sup>6</sup>Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h. 12

serikat pekerja/buruh dan didukung oleh seluruh pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Syaiful Amri menyatakan bahwasanya Perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama sudah pasti pekerjaanya sejahtera dibandingkan dengan pengusaha yang tidak memiliki perjanjian kerja bersama, karena perjanjian kerja bersama diatas undang-undang kalau sama dengan undang-undang itu bukan perjanjian kerja bersama sebab didalam perjanjian tersebut ada aturan khusus yang dibuat di luar aturan undang-undang.<sup>7</sup>

Objek yang diperjanjikan dalam PKB adalah tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang harus diindahkan atau dipedomani sewaktu membuat perjanjian secara individual atau dipedomani sewaktu membuat perjanjian secara individual, yaitu perjanjian kerja.<sup>8</sup> Jika PKB harus melewati perundingan antara wakil pekerja/buruh melalui serikatnya dengan pengusaha, perkumpulan atau assosiasi pengusaha, maka dalam Peraturan Pengusaha (PP) yang berhak sepenuhnya menentukan isi/materi adalah pihak pengusaha saja.

Dalam pembuatan atau pelaksanaan suatu perjanjian atau kontrak harus di landasi dengan itikad baik. Melaksanakan perjanjian dengan itikad baik berarti perjanjian harus dilaksanakan sesuai kepatutan dan keadilan (*naar redelijkheid en billijkheid*).<sup>9</sup> Azas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.<sup>10</sup>

Ketentuan tentang itikad baik terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdara yang mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, walaupun itikad baik menjadi asas penting dalam hukum kontrak dan diterima dalam berbagai sistem hukum, tetapi hingga kini doktrin itikad baik masih merupakan sesuatu yang kontroversial.<sup>11</sup> Itikad baik dikenal dengan 2 (dua) fase yaitu fase pra kontrak dan fase pelaksanaan kontrak. Fase pra kontrak disebut dengan itikad baik subjektif yang artinya itikad baik lebih mengarah kepada kejujuran sedangkan itikad baik pada fase pelaksanaan kontrak disebut itikad baik objektif, yang artinya itikad baik dimaknai

<sup>7</sup>Wawancara Langsung Dengan Syaiful Amri, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia Kota Medan, Tanggal 5 Februari 2020

<sup>8</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Rajagrafindo, Cet.V, 2004), h. 124

<sup>9</sup>Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kontrak Di Berbagai Sistem Hukum (1)*, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia, 2017), h. 17

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 7

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 6

sebagai kepatutan dan kepatutan atau keadilan.<sup>12</sup>

Itikad baik pelaksanaan kontrak mengacu kepada itikad baik yang objektif. Standar itikad baik yang objektif mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam kontrak harus diuji atas dasar norma-norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat.<sup>13</sup>

Penyalahgunaan keadaan ini sering terjadi manakala didalam suatu perjanjian dipengaruhi oleh suatu hal yang menghalanginya untuk melakukan penilaian (*judgment*) yang bebas dari pihak lainnya, sehingga ia tidak dapat mengambil putusan yang independen. Penekanan tersebut dapat dilakukan karena salah satu pihak memiliki kedudukan khusus (misal kedudukan yang dominan). Pihak yang memiliki kedudukan khusus itu mengambil keuntungan secara tidak pantas dari pihak lainnya yang lebih lemah.<sup>14</sup>

Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) inilah yang merupakan itikad tidak baik pengusaha dalam fase pra kontrak pembuatan PKB, karena pengusaha menentukan kehendaknya secara sepihak dalam

menentukan isi PKB, isi perjanjian itu sendiri sudah dipersiapkan dalam suatu PKB, sehingga bagi pekerja terkadang hanya ada pilihan menerima atau menolak. Perjanjian yang demikian menghasilkan suatu perjanjian yang tidak patut atau merugikan pihak pekerja.<sup>15</sup>

Problema pekerja/buruh mengenai upah yang dibayar di bawah upah insentif seperti tunjangan makan yang berada di sebuah perusahaan di kota Medan. Hal ini belum ditemukan peraturan perundang-undangan yang membolehkan pengusaha memotong upah insentif seorang pekerja untuk membayar upah tunjangan bagi pekerja lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara langsung (lapangan serta di media internet) isi dari PKB di perusahaan-perusahaan yang ada di Sumatera Utara khususnya di kota Medan sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi ada satu hal yang menjadi permasalahannya adalah adanya PKB yang masa berlakunya telah habis tetapi masih dipergunakan selama 8 (delapan) tahun tentu hal tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh dan mencerminkan

---

<sup>12</sup>R. Darmawan, *Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama*, <http://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/R%20DARMA.dpf?sequence=1&isAllowed=y> diakses tanggal 18 February 2019 h. 10

<sup>13</sup>Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak dan Pacta Sunt Servanda Versus Itikad Baik: Sikap*

*yang Harus Diambil Pengadilan (2)*, (Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Islam Indonesia, 2015), h. 57

<sup>14</sup>Ridwan Khairandy (1), *Op. Cit.*, h. 20

<sup>15</sup>R. Darmawan, *Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama*, *Op. Cit.*, h. 12

tidak adanya itikad baik dari pihak perusahaan untuk merundingkan kebutuhan dan kesejahteraan para pekerja. Perusahaan yang masih menggunakan PKB tersebut adalah perusahaan PT. United Rope. PKB yang dalam proses pembuatan PKB memerlukan waktu lama yaitu sejak 2012 hingga saat ini belum mencapai kesepakatan dikarenakan dalam perundingan pengusaha kurang menyetujui mengenai Upah Insentif dikarenakan pengusaha sudah mengeluarkan Upah Minimum untuk pekerja/buruh hal tersebut membuat pengusaha tidak melakukan perundingan PKB dan itu yang menjadikan PKB menjadi sangat lama untuk disepakati dan diselesaikan.

Pada fase pra kontrak atau pada saat penyusunan PKB, asas itikad baik harus sudah ada dalam isi PKB agar proses penyusunan atau perundingan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku yaitu 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku perjanjian kerja bersama habis. Pada fase pra kontrak pengusaha yakni PT. United Rope tidak menggunakan asas itikad baik, sehingga membuat proses penyusunan atau perundingan menjadi sangat lama yakni selama 8 (delapan) tahun. Padahal pada fase pra kontrak kedudukan asas itikad sangat penting dalam pembentukan PKB karena PKB paling tinggi kedudukannya dan harus berbasis kesepakatan atau perundingan baik dari PT.

United Rope maupun serikat pekerja/serikat buruh merundingkan apa yang diinginkan masing-masing untuk dinegosiasikan.

Proses penyusunan dan perundingan yang dilakukan PT. United Rope cukup lama hingga 8 (delapan) tahun mengakibatkan kerugian terhadap para pekerja. Menurut Pasal 123 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni PKB berlaku 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun, sehingga jika PKB di rundingkan cukup lama maka pekerjalah yang dapat dirugikan karena pekerja menggunakan peraturan yang lama. Menurut Pasal 123 ayat 4 bahwa dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Selama proses perundingan PKB yang dilakukan pengusaha memakan waktu cukup lama sampai 8 (delapan) tahun maka sebelum PKB mencapai kata sepakat, serikat pekerja/serikat buruh menggunakan perjanjian kerja bersama yang sebelumnya sehingga ini dapat merugikan bagi para pekerja. Perundingan yang memakan waktu cukup lama dikarenakan pengusaha tidak menggunakan asas itikad baik dalam proses perundingan.

Proses perundingan terlebih dahulu dilakukan dengan cara negosiasi oleh kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan,

namun perjanjian kerja bersama yang serikat pekerja/serikat buruh sudah melakukan negosiasi tetapi pihak pengusaha belum menyetujui negosiasi yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Negosiasi yang belum disetujui oleh pengusaha membuat proses perundingan menjadi sangat lama. Sesungguhnya itikad baik juga diperlukan dalam proses negosiasi dan penyusunan kontrak. Itikad baik tersebut sebenarnya sudah harus ada sejak saat proses negosiasi dan penyusunan kontrak hingga pelaksanaan kontrak.<sup>16</sup>

Dalam proses perundingan PKB seharusnya ada negosiasi yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Negosiasi dalam perundingan harus dilakukan dengan asas itikad baik tidak boleh ada itikad buruk dalam proses perundingan PKB antara serikat pekerja dengan PT United Rope. Hal ini menjadi bagian umum bagi kedua belah pihak dalam pra kontrak. Dalam proses perundingan negosiasi serikat pekerja/serikat buruh dari PT. United Rope tersebut sehingga memberikan yang menjadi hak pekerja dengan PT. United Rope memberikan yang diinginkan oleh pengusaha untuk dilaksanakan oleh pekerja. Negosiasi yang diberikan oleh serikat pekerja/serikat buruh hendaklah yang dapat disetujui oleh pengusaha agar proses penyusunan atau perundingan dapat

berjalan dengan cepat namun pada kenyataannya dalam penelitian ini pihak PT. United Rope sama sekali tidak melakukan negosiasi atas perubahan PKB tersebut.

Hal terpenting adalah Dinas Ketenagakerjaan memperhatikan mengenai pengusaha yang awalnya sudah mendaftarkan perjanjian kerja bersama ke Dinas Ketenagakerjaan dan sudah jatuh tempo untuk mendaftarkan ulang perjanjian kerja bersama tersebut namun pihak pengusaha belum mendaftarkan perjanjian kerja bersama tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan. PT. United Rope belum melakukan pendaftaran ulang tentang PKB ke Dinas Ketenagakerjaan selama 8 tahun lama dikarenakan belum mencapai kesepakatan antara PT. United Rope dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan sanksi dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, juga seakan mempertegas kehadiran Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan perlindungan terhadap buruh. Serikat pekerja/serikat buruh belum melakukan laporan/pengaduan untuk PT. United Rope ke Dinas Ketenagakerjaan dikarenakan masih dalam proses perundingan yang belum mendapat hasil dari perundingan PKB. Jika PT. United Rope belum

---

<sup>16</sup>Ridwan Khairandy (1), *Op.Cit*, h. 13



menyelesaikan perundingan terhadap PKB tersebut maka akan diberikan sanksi administrasi seperti yang tercantum di Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Salah satu kewenangan dari Dinas Ketenagakerjaan adalah melakukan pengawasan dalam PKB guna menjamin penegakan hukum sangat diharapkan karena regulasi yang dikeluarkan pemerintah yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh ternyata belum mampu melindungi pekerja/buruh, karena tidak semua pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum berupa terpenuhinya hak-hak mereka dan menghindari perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Stigmatisasi/citra atas praktik pekerja/buruh pada perusahaan yang penulis teliti, selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan tingkat perselisihan hubungan industrial yang sering menjurus pada aksi mogok kerja.

Dari hasil wawancara Ibu Mymoonah R.M. Sitanggang selaku Mediator di Disnaker Kota Medan menyatakan bahwa

mengatakan bahwa PKB dibuat untuk dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan apabila PKB dilanggar oleh salah satu pihak maka hukum yang berlaku adalah aturan yang telah di sepakati yang ada di dalam PKB tersebut sebab apabila PKB sudah di tanda tangani oleh kedua belah pihak termasuk juga tanda tangan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maka PKB tersebut sudah menjadi suatu peraturan yang harus dipatuhi yang apabila tidak dipatuhi maka dapat dilakukan tindak pidana atau dilakukan pemutusan hubungan kerja.<sup>17</sup>

Menurut Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah atau mufakat. Upaya hukum dalam Penyelesaian sengketa yang terdapat di PKB antara PT. United Rope dengan serikat pekerja/serikat buruh adalah secara musyawarah terlebih dahulu. Apabila tidak menemukan penyelesaian maka dari serikat pekerja/serikat buruh dapat melaporan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk di tindak lanjuti.

---

<sup>17</sup>Wawancara Langsung Dengan Mymoonah R.M Sitanggang, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 18 November 2019

Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa jam kerja minimal yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja, sehingga pekerja dipekerjakan melebihi jam kerja normal dan tidak mendapat upah lembur. Klausula PKB PT. United Rope yang demikian ini dari sisi obyektif dapat dikatakan mengandung itikad tidak baik. Kedua sistem jam kerja yang berlaku memberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila jam kerja dalam perusahaan melebihi ketentuan tersebut, maka waktu kerja yang melebihi ketentuan dianggap sebagai lembur, sehingga pekerja berhak atas upah lembur.

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian hukum yang digunakan untuk menemukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, hak-hak normative dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memenuhi ketentuan perundang-undangan khususnya pada bidang ketenagakerjaan. Dilihat dari permasalahan yang ingin diteliti maka peneliti menggunakan jenis penelitian

hukum normatif. Metode penelitian jenis ini juga biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.<sup>18</sup> Dalam penelitian hukum normatif hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi. Konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahas hukum. Sehingga dapat kita simpulkan pada penelitian hukum normatif mempunyai cakupan yang luas.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis dimana maksud dari penelitian deskriptif analitis adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-

<sup>18</sup>Idtesis, *Metode Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*, <https://idtesis.com/metode->

[penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/](https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/) diakses tanggal 15 Agustus 2019

fakta yang tampak atau apa adanya.<sup>19</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok, menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan, memberikan gambaran lengkap baik dalam bentuk verbal atau numerikal, menyajikan informasi dasar akan suatu hubungan, menciptakan seperangkat kategori dan mengklasifikasikan subjek penelitian, menjelaskan seperangkat tahapan atau proses, serta untuk menyimpan informasi bersifat kontradiktif mengenai subjek penelitian.<sup>20</sup> Jadi penelitian ini akan memberikan suatu gambaran atau fenomena yang berhubungan dengan itikad baik dalam perjanjian kerja bersama.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Dimana data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.<sup>21</sup> Dalam penelitian ini data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan persoalan

ketenagakerjaan seperti KUHPerdara, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh pada jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, yurisprudensi dan hasil-hasil symposium mutakhir atau majalah hukum yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.<sup>22</sup> Bahan hukum sekunder ini selain diambil dari bahan hukum primer juga di dukung dengan metode wawancara yang diperoleh langsung dari narasumber yaitu kepada Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia dan pihak perusahaan yaitu HRD di PT. UNITED ROPE. Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa Kamus Umum, Kamus Bahasa, Surat Kabar dan Website.<sup>23</sup>

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui penelitian kepustakaan (*library research*).

---

<sup>19</sup>Idtesis, *Pengertian dan Jenis Metode Deskripsi*, <https://idtesis.com/metode-deskripsi>, diakses tanggal 15 Agustus 2019

<sup>20</sup>Nur Fatin, *Pengertian Penelitian Deskriptif Serta Tujuannya*, <https://seputarpengertian.blogspot.com/2017/pengertian-penelitian-deskriptif-serta-tujuannya.html?m=1> diakses tanggal 12 Agustus 2019

<sup>21</sup>Amiruddin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012) h. 30

<sup>22</sup>Jhony Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang : Banyuwangi Publishing, 2011), h. 57

<sup>23</sup>*Ibid*

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan konsep teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah penelitian untuk mendapatkan data sekunder. Data sekunder penelitian ini adalah undang-undang dan peraturan menteri serta melakukan wawancara dalam mengumpulkan data penunjang selain bahan hukum yang dipakai melalui data sekunder. Responden yang di wawancarai adalah Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia dan pihak perusahaan yaitu HRD di PT. UNITED ROPE.

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna suatu aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.<sup>24</sup>

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Kedudukan Asas Itikad Tidak Baik dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa masih adanya perusahaan-perusahaan di Kota Medan yang belum memperhatikan asas itikad baik dalam melakukan perjanjian kerja. Simposium Hukum Perdata Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) pada 1981, mengartikan itikad baik, yaitu:<sup>25</sup>

- a. Kejujuran pada waktu membuat kontrak;
- b. Pada tahap pembuatan ditekankan, apabila kontrak dibuat di hadapan pejabat, para pihak dianggap beritikad baik (meskipun ada juga pendapat yang menyatakan keberatannya);
- c. Sebagai kepatutan dalam tahap pelaksanaan, yaitu terkait suatu penilaian baik terhadap perilaku para pihak dalam melaksanakan apa yang telah disepakati dalam kontrak, semata-mata bertujuan untuk mencegah perilaku yang tidak patut dalam pelaksanaan kontrak tersebut.”

<sup>24</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 107

<sup>25</sup>Ery Agus Priyono, *Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya menjaga*

*Keseimbangan Bagi Para Pihak)*, Dosen Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, h. 19

Perkembangan itikad baik dalam hukum kontrak tidak lepas dari evolusi hukum kontrak itu sendiri. Pada mulanya hukum kontrak hanya mengenal *iudicia stricti iuris*, yakni suatu kontrak yang lahir dari perbuatan menurut hukum (*negotium*) yang secara ketat dan formal mengacu *ius civile*. Apabila hakim menghadapi kasus kontrak semacam itu, hakim harus memutuskan sesuai dengan hukum. Hakim terikat kepada apa yang secara tegas dinyatakan dalam kontrak (*express term*).<sup>26</sup>

Itikad baik dalam hukum kontrak mengacu kepada tiga bentuk perilaku para pihak dalam kontrak. Pertama para pihak harus memegang teguh janji atau perkataannya. Kedua, para pihak tidak boleh mengambil keuntungan dengan tindakan yang menyesatkan terhadap salah satu pihak. Ketiga, para pihak mematuhi kewajibannya dan berperilaku sebagai orang terhormat dan jujur, walaupun kewajiban tersebut tidak secara tegas diperjanjikan.<sup>27</sup>

Asas ini menegaskan bahwa para pihak dalam membuat perjanjian harus didasari pada itikad baik dan kepatutan, yang mengandung pengertian pembuatan perjanjian antara para pihak harus didasari pada kejujuran untuk mencapai tujuan

bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut dan seharusnya diikuti dalam pergaulan masyarakat. Asas ini merupakan asas yang harus ada dalam setiap perjanjian, dan tidak bisa ditiadakan meskipun para pihak menyepakatinya.<sup>28</sup>

Pada fase pra kontrak dapat diketahui adanya penawaran dan permintaan, dimana para pihak melakukan perundingan untuk menentukan bentuk-bentuk kesepakatan dalam isi perjanjian. Kesepakatan inilah poin penting untuk menciptakan hubungan hukum selain syarat-syarat dalam melakukan perjanjian sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yakni : kesepakatan, cakap, hal tertentu dan kalusula yang halal.<sup>29</sup>

Kedudukan asas itikad baik tidak hanya ada pada tahap pembuatan (penandatanganan) dan tahap pascapembuatan (pelaksanaan) kontrak, tetapi juga harus ada pada tahap prapembuatan (perancangan) kontrak dikarenakan dalam praktik hukum kontrak hakim memang menggunakan kewenangannya untuk mencampuri isi kontrak. Terkait dengan keberlakuan asas itikad baik pada tahap prapembuatan kontrak, dapat dijelaskan bahwa jika

<sup>26</sup>Ridwan Khairandy (1), *Op. Cit.* h. 128

<sup>27</sup>*Ibid*, h. 130

<sup>28</sup>*Ibid*, h. 18

<sup>29</sup>Aris Setyo Nugroho, *Penerapan Asas Itikad Baik Pada Fase Pra Kontrak Dalam Hukum Civil*

*Law dan Common Law*, Mahasiswa Program Pascasarjana Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis FH UNS

pelaksanaan suatu kontrak menimbulkan ketidakseimbangan atau melanggar perasaan keadilan, maka hakim dapat mengadakan penyesuaian terhadap hak dan kewajiban yang tercantum dalam kontrak tersebut.<sup>30</sup>

Pengujian itikad baik harus dilakukan untuk setiap tahap kontrak, baik tahap prapembuatan (perancangan) kontrak, tahap pembuatan (penandatanganan) kontrak dan tahap pascapembuatan (pelaksanaan) kontrak. Secara subjektif keadaan ketidaktahuan akan mengakibatkan satu pihak dalam keadaan tidak melaksanakan kontrak. Selanjutnya penting dipahami bahwa pengujian objektif terhadap itikad baik dengan kepatutan harus cermat dan mendalam, karena kepatutan senantiasa mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan nilai-nilai yang dianut oleh warga masyarakat.<sup>31</sup>

“Menurut Bapak Syaiful Amri bahwa dimana Perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama sudah pasti pekerjanya sudah sejahtera ketimbang dengan pengusaha yang tidak memiliki perjanjian kerja bersama, karena perjanjian kerja bersama diatas undang-undang kalau sama dengan undang-undang itu bukan

perjanjian kerja bersama sebab didalam perjanjian tersebut ada aturan khusus yang dibuat yg tidak ada dalam undang-undang.”<sup>32</sup>

“Dijelaskan pula oleh Ibu Mymoonah R.M Sitanggung selaku Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa perjanjian kerja bersama apabila sudah di daftarkan dan di tanda tangani oleh perugas Dinas Tenaga Kerja setempat maka perjanjian kerja bersama tersebut sudah berbentuk seperti undang-undang yang harus di patuhi yang apabila dilanggar dapat dilakukan tindak pidana atau dilakukan pemutusan hubungan kerja.”<sup>33</sup>

Dari penjelasan di atas bahwa kedudukan asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama sangat penting sebab dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama tersebut harus menggunakan asas itikad baik yang menjadi unsur utama agar perjanjian kerja bersama tidak merugikan kedua belah pihak. Proses pembuatan perjanjian kerja bersama harus melihat dari asas itikad baik dalam membuat kesepakatan yang dilakukan sebelum kedua belah pihak sebelum menyetujui isi yang telah disepakati agar

<sup>30</sup>Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak, Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, teori, Dokmatik, dan Praktek Hukum*, (Bandung, Mandar Maju, 2012), h. 130

<sup>31</sup>*Ibid*

<sup>32</sup>Wawancara Langsung Dengan Syaiful Amri, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh

Merdeka Indonesia Kota Medan, Tanggal 5 Februari 2020

<sup>33</sup>Wawancara Langsung Dengan Mymoonah R.M Sitanggung, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 18 November 2019

perjanjian tersebut bisa berjalan dengan lancar.

#### **4.2. Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja yang tidak Mengandung Asas Itikad Baik di PT. UNITED ROPE**

Dengan adanya asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama dapat mencegah ketidakadilan yang akan dialami pekerja. Seperti yang kita ketahui keberadaan itikad baik dalam hukum menjamin kemungkinan bagi para pihak untuk sama-sama mendapatkan keuntungan di dalam perjanjian yang mereka buat dan mendapatkan keadilan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara langsung, peneliti mengambil beberapa PKB yang isinya telah menggunakan asas itikad baik, akan tetapi ada salah satu perusahaan yang tidak

menggunakan asas itikad baik yaitu perusahaan PT.United Rope. Isi dari PKB tersebut menjelaskan bahwa perundingan PKB selanjutnya adalah 90 hari sebelum masa berlaku habis namun sampai saat ini pihak perusahaan tidak mau melakukan perundingan. PKB yang di gunakan oleh PT.United Rope adalah PKB yang berlaku pada tahun 2012, maka dari itu pihak pengusaha menggunakan PKB yang sudah lama yaitu selama 8 (delapan) tahun lamanya, hal tersebut menimbulkan kerugian bagi buruh/pekerja dan mencerminkan tidak adanya itikad baik dari pihak perusahaan untuk merundingkan kebutuhan dan kesejahteraan dari pada pekerja.

PKB di PT.United Rope didalam klausulanya terindikasi adanya asas itikad buruk yang dilakukan oleh pengusaha, yaitu berkaitan dengan masa berlakunya PKB serta biaya tunjangan makan pekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.**  
**Verifikasi PKB PT. UNITED ROPE**

No	Bab/Pasal	Tertulis	Seharusnya
1	Bab VI, Ps 22 (4)	Tunjangan uang makan sebesar Rp. 6.500 setiap hari kerja	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini disesuaikan dengan keadaan ekonomi saat ini.
2	Bab IV, Ps 14		Jam kerja minimal yang harus dipenuhi oleh

3	Bab XIII, Ps 38	<p>Jam kerja di perusahaan adalah 7 jam sehari dengan jumlah maksimum 40 jam seminggu. Kesepakatan tersendiri dan yang berlaku jam kerja minimal yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah 8 jam kerja sehari untuk 5 hari kerja</p> <p>Perundingan kembali 90 hari sebelum masa berlakunya perjanjian kerja bersama ini berakhir. Kenyataan sampai saat ini pihak pengusaha belum melakukan perundingan hanya melakukan kesepakatan di luar perundingan PKB</p>	<p>pekerja adalah 7 jam kerja sehari untuk 6 hari kerja.</p> <p>Jangka waktu PKB berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun lagi apabila kedua belah pihak tidak / belum mencapai kesepakatan dalam perundingan.</p>
---	-----------------	--	---

Sumber : Data PKB di PT. UNITED ROPE Kota Medan

Memang diakui dalam memahami itikad baik itu bukanlah hal yang mudah. Pada kenyataannya, itikad baik selalu tumpang tindih dengan apa yang dinamakan kepatutan serta kewajaran yang harus diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Yang mana dalam pengertian kepatutan terkandung itikad baik didalamnya. Dan dalam pengertian itikad baik terdapat kepatutan. Sehingga dalam pengujian secara objektif, salah satu pihak tidak dapat membela diri dengan mengatakan bahwa dirinya telah berbuat jujur manakala ia tidak bertindak secara patut. Sedangkan dalam pengujian subjektif, terhadap kewajiban itikad baik dikaitkan dengan keadaan karena ketidaktahuan. Sama seperti halnya dalam penelitian ini bahwa ada salah satu perusahaan

ditemukan adanya indikasi asas itikad buruk dalam PKB terhadap karyawan di Perusahaan PT. United Rope antara lain yakni;

1. Bahwa perusahaan tidak mau merundingkan masalah kenaikan upah karyawan setelah masa PKB sudah tidak berlaku. Sementara Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, pemerintah meminta perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah



karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

2. Hak-hak normatif pekerja sepihak tanpa merundingkan terlebih dahulu terhadap serikat pekerja mengenai apa-apa saja yang menjadi hak karyawan .
3. Perusahaan sering memanfaatkan keadaan karyawan akibat lemah dalam posisi ekonomi.
4. Bahwa perusahaan dengan sengaja tidak merundingkan perubahan isi PKB dikarenakan apabila perusahaan tersebut menggunakan PKB yang lama maka pihak pengusahalah yang paling diuntungkan.
5. Pengusaha mengklaim kepada serikat pekerja/serikat buruh bahwa hasil penjualan perusahaan selalu menurun.

Disamping PT. United Rope tidak menggunakan asas itikad baik namun pihak pengusaha masih ingin melakukan perundingan walau hanya di luar perundingan PKB, perundingan yang dilakukan oleh pengusaha dengan serikat pekerja adalah dengan menaikkan upah transport serta tidak adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja, namun tidak membuahkan hasil pekerja masih mengalami kerugian.

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban, demikian pula dalam hubungan kerja yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban tersebut selanjutnya dituangkan dalam Perjanjian Kerja.<sup>34</sup>

Pada dasarnya sahnya suatu perjanjian dianggap sah apabila sudah memenuhi syarat sah perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi :

1. Adanya kata sepakat,
2. Adanya kecakapan,
3. Adanya suatu hal tertentu, dan
4. Adanya suatu sebab yang halal.

Syarat-syarat diatas meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat subyektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat obyektif pada angka 3 dan 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum dan salah satu pihak dapat mengajukan pembatalannya di pengadilan.

Pengertian dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) adalah salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas

---

<sup>34</sup>Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta : Visimedia, 2007), h. 3.

permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas). Sedangkan pengertian batal demi hukum (*null and void*) adalah awal perjanjian itu telah batal, atau diangkat tidak pernah ada, apabila syarat obyektif tidak dipenuhi. Perjanjian kerja itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan/atau tidak pernah ada suatu perikatan.<sup>35</sup>

Akibat hukum tidak adanya itikad baik dalam perjanjian kerja bersama tidak begitu saja batal demi hukum, meskipun hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, namun dapat dikecualikan apabila diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang menyatakan bahwa : “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.<sup>36</sup>

Menurut Bapak Syaiful Amri menjelaskan bahwa akibat dari hukum karena tidak adanya asas itikad baik bisa saja batal demi hukum namun kenyataannya akibat hukumnya itu belum ada karena lemahnya Undang-Undang kita tentang kesejahteraan buruh, karena Undang-Undang tersebut belum kuat maka itu membuat perusahaan menjadi sewenang-wenang terhadap isi dari perjanjian kerja bersama sehingga membuat perjanjian tersebut menjadi lebih lama dalam proses pembuatannya, bahkan dalam undang-undang pengusaha yang memiliki pekerja yang banyak dalam arti perusahaan itu sudah besar wajib memiliki perjanjian kerja bersama namun kenyataannya masih ada pengusaha yang tidak memiliki perjanjian kerja bersama, jadi aturan untuk pengusaha memiliki perjanjian tersebut sudah ada namun sanksinya yang belum ada sampai saat ini maka akibat hukumnya belum ada, salah satu contohnya di perusahaan PT. United Rope.<sup>37</sup>

Apabila PKB di PT. United Rope tersebut tidak didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan adalah bahwa Instansi tersebut tidak bisa melakukan tindakan apapun apabila terjadi suatu perselisihan yang terjadi antara PT. United Rope dengan serikat pekerja/serikat buruh sebab Instansi tersebut

<sup>35</sup>Maria Amanda, *Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/akibat-hukum-terhadap-perjanjian-kerja-yang-bertentangan-dengan-undang-undangan-ketenagakerjaan>, diakses Tanggal 25 Maret 2020

<sup>36</sup>Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 57

<sup>37</sup>Wawancara Langsung Dengan Syaiful Amri, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia KotaMedan, Tanggal 5 Februari 2020

tidak mengetahui apakah perusahaan memiliki PKB. Dalam Pasal 30 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menegaskan bahwa PKB di daftarkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan dan sebagai rujukan utama ketika terjadi perselisihan pelaksanaan PKB. Maka dari itu PKB harus di daftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan agar apabila terjadi perselisihan Instansi tersebut dapat di tindak lanjuti permasalahan yang terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam perjanjian kerja bersama perlu diketahui bahwa perjanjian kerja bersama merupakan bentuk kesepakatan dalam suatu hubungan kerja yang tertuang dalam bentuk perjanjian kerja oleh pengusaha dan serikat pekerja sehingga dimana perjanjian kerja bersama dapat batal demi hukum yang artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, maka hal ini akan merugikan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha akan mengalami kerugian dikarenakan pekerja tidak akan bekerja sehingga proses produksi barang dan jasa menjadi terhenti atau terhambat sehingga mengancam kelangsungan usaha, dan pekerja tidak mendapatkan upah karena pekerja tidak bekerja sehingga mengancam kehidupannya dan keluarganya.

Apabila tidak terpenuhinya asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama maka akan muncul keresahan bagi para pekerja dan akan menjadi perselisihan kepentingan oleh pengusaha. Di satu sisi pekerja mempunyai peran penting terhadap kesejahteraan hidupnya dan disisi lain pengusaha memperoleh kepentingan yaitu keuntungan sebanyak-banyaknya tanpa menghiraukan tidak adanya itikad baik dalam perjanjian kerja bersama.

PKB merupakan salah satu sarana dalam hubungan industrial yang melibatkan antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam proses perundingannya serta melibatkan pekerja sebagai pelaku dalam proses produk barang dan jasa yang masuk kedalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan maka dari itu apabila terjadi permasalahan dalam PKB maka proses penyelesaiannya berpedoman kepada hukum ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **4.3. Upaya Hukum dalam Penyelesaian Sengketa apabila tidak ada asas itikad baik dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT. UNITED ROPE dengan Serikat Pekerja**

Penelitian dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan seperti telah disebutkan sebelumnya, bahwa dari populasi yang ada, peneliti hanya menetapkan beberapa perusahaan sebagai sampel dalam penelitian

ini. PKB dalam hal yang telah disebutkan sebelumnya telah dijelaskan masa berlakunya, masa perpanjangan PKB, dan siapa-siapa saja yang terlibat dalam pembuatan isi dari PKB.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dengan cara Wawancara Langsung Kepada Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia Kota Medan Bapak Syaiful Amri dan Wawancara Langsung Kepada Wawancara Langsung Kepada Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Ibu Mymoonah R.M Sitanggang.

Menurut Bapak Syaiful Amri mengatakan bahwa sejauh ini belum ada permasalahan yang terjadi dalam isi perjanjian kerja bersama antara PT. United Rope kalau pun ada upaya hukumnya adalah yang pertama melalui musyawarah mufakat antara serikat pekerja dengan pengusaha, jadi kedua belah pihak mencari solusi untuk permasalahan dengan cara menegosiasi dari permasalahan. Apabila tidak ada solusi maka serikat pekerja/pengusaha menggunakan proses yang ada dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>38</sup>

Serikat pekerja/serikat buruh belum bisa melakukan pelaporan terhadap PT. United Rope mengenai PKB karena masih ada serikat pekerja/serikat buruh yang belum menyetujui untuk melaporkan kasus tersebut ke Dinas

Ketenagakerjaan untuk di mintai penyelesaian yang terjadi antara PT. United Rope dengan serikat pekerja/serikat buruh mengenai proses pembuatan PKB yang baru.

“Menurut ibu mymoonah R.M Sitanggang selaku Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan bahwa belum ada yang melapor tentang pelanggaran dalam perjanjian kerja bersama yang dilakukan pengusaha kepada pekerja akan tetapi pelanggaran pekerja terhadap pengusaha bahwa pekerja membawa senjata tajam padahal sudah di jelaskan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh membawa senjata tajam atau obat-obatan terlarang didalam perusahaan dan itu akan dikenakan sanksi oleh perusahaan bisa berupa pemutusan hubungan kerja, sebab apabila perjanjian kerja itu sudah ditandatangani oleh Pegawai Dinas Tenaga Kerja maka perjanjian tersebut akan berubah menjadi sebuah peraturan yang harus dilaksanakan yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi pidana.”<sup>39</sup>

Bagi pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) maka keefektifan dari pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh penerapan semua pasal-pasal yang ditaati semua pihak. Ini artinya bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) yang tidak dilakukan sebagaimana mestinya dapat

<sup>38</sup>Wawancara Langsung Dengan Syaiful Amri, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia Kota Medan, Tanggal 5 Februari 2020

<sup>39</sup>Wawancara Langsung Dengan Mymoonah R.M Sitanggang, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 18 November 2019

menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja.

Terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang didalam klausulanya mengandung ketidakpatutan tersebut tentunya akan merugikan salah satu pihak, dalam hal ini pekerja yang dirugikan karena mempunyai posisi yang sangat lemah, selanjutnya hal ini menimbulkan sengketa diantara pengusaha dan pekerja. Apabila terjadi sengketa, maka penyelesaiannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>40</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui 2 (dua) sistem, yakni pertama, secara non litigasi atau diluar pengadilan hubungan industrial yaitu penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, sedangkan penyelesaian kedua adalah secara litigasi atau di pengadilan hubungan industrial. Proses pertama dalam setiap penyelesaian harus di tingkat bipartit atau di tingkat perusahaan dalam rangka upaya perdamaian melalui musyawarah mufakat yaitu dengan Negosiasi ( Pasal 3 Ayat (1) UU 2 Tahun 2004 ).

Proses negosiasi tersebut dimaksudkan adalah untuk mencegah terjadinya pelimpahan perselisihan kepada Pengadilan. Karena

penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mengutamakan penyelesaian *win-win solution* yaitu melalui musyawarah untuk mufakat.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip:<sup>41</sup>

1. Musyawarah untuk mufakat Penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat secara bipartit adalah wajib.
2. Bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan Para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, berdasarkan kesepakatan bebas memilih lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun aMediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi.
3. Cepat, tepat, adil dan murah

Apabila penyelesaian non litigasi gagal maka para pihak dapat melanjutkan melalui pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>42</sup> Penyelesaian perselisihan melalui Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan proses cepat, tepat, adil dan murah. Hal ini dapat dilihat dari segi waktu proses penyelesaian yaitu: bipartit 30 hari, apabila memilih salah satu dari lembaga Arbitrase, Konsiliasi atau Mediasi, dimana

<sup>40</sup>R. Darmawan, *Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama, Op. Cit*, h. 114

<sup>41</sup>Gandi Sugandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004*

(Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2004 ), h. 3

<sup>42</sup>*Ibid*, h. 5

pada lembaga tersebut waktu penyelesaiannya 30 hari. Apabila kedua belah pihak ataupun salah satu tidak dapat menerima anjuran Konsiliasi atau Mediasi dapat minta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Masing-masing alternatif penyelesaian perselisihan tersebut mempunyai kelebihan dan kelemahannya yaitu :<sup>43</sup>

- 1) Penyelesaian di tingkat Bipartit yang terjadi masih sangat kurang efektif, karena para pihak kebanyakan belum mengetahui teknik negosiasi yang benar di tingkat perusahaan dan penyelesaian masih menggunakan power, hal ini terjadi walaupun Pemerintah telah melakukan sosialisasi namun merupakan kebiasaan apabila belum menemui masalah para pihak tidak/ belum mau melapor untuk penyelesaiannya.
- 2) Penyelesaian di tingkat Mediasi maupun Konsiliasi dapat dikatakan efektif apabila Mediator maupun Konsiliator yang telah mengalami pendidikan khusus hubungan industrial dan dalam bekerjanya benar-benar tidak memihak.
- 3) Keberadaan Konsiliasi sekarang masih kurang diminati para pihak, karena Konsiliator tidak selalu berada di Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan, karena pekerjaan sebagai Konsiliator adalah merupakan pekerjaan sampingan.

- 4) Penyelesaian lewat Arbitrase juga masih kurang diminati para pihak, karena menyangkut biaya yang harus dikeluarkan oleh para pihak.

Bagi para pihak yang penyelesaiannya dengan memilih menggunakan jasa Arbiter apabila dalam putusan Arbiter ternyata dirasa masih ada hal-hal yang kurang memenuhi rasa keadilan, maka pihak yang dirugikan dapat melanjutkan perkaranya dengan mengajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung RI Jakarta.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kedudukan asas itikad baik sangat penting tidak hanya ada pada tahap pembuatan (penandatanganan) dan tahap pascapembuatan (pelaksanaan) kontrak, tetapi juga harus ada pada tahap prapembuatan (perancangan) kontrak dikarenakan dalam praktik hukum kontrak hakim memang menggunakan kewenangannya untuk mencampuri isi kontrak. Terkait dengan keberlakuan asas itikad baik pada tahap prapembuatan kontrak, dapat dijelaskan bahwa jika pelaksanaan suatu kontrak menimbulkan ketidakseimbangan atau melanggar perasaan keadilan, maka hakim dapat mengadakan penyesuaian terhadap hak dan kewajiban yang tercantum dalam

---

<sup>43</sup>*Ibid*, h. 18

kontrak tersebut. Maka dari itu pentingnya suatu asas itikad baik dalam proses pembuatan suatu PKB dan sesuai dengan peraturan.

- 2) Akibat hukum dari perjanjian kerja bersama yang tidak mengandung asas itikad baik adalah bahwa apabila syarat subyektif yang menyangkut subyek dari PKB tidak lengkap, atau dengan kata lain syarat-syarat yang harus dipenuhi tidak tepat bagi mereka yang hendak membuat suatu PKB, maka PKB yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Jika pembatalan itu tidak dimintakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka PKB itu tetap berlaku bagi para pihak. Sebagai contoh perusahaan yang tidak menggunakan asas itikad baik adalah perusahaan PT. United Rope dimana mereka masih menggunakan PKB yang lama yaitu tahun 2012. Alasan mereka tidak mau merundingkannya adalah karena penurunan penjualan maka mereka tidak menaikkan upah insentif seperti upah makan, namun pihak serikat pekerja/serikat buruh meminta untuk menaikkan upah transport dan tidak meniadakan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja. Hal ini diterima oleh pihak perusahaan karena pihak pengusaha masih mendapatkan keuntungan. Sesuai dengan ketentuan yang ada bahwa dalam perjanjian tersebut tidak boleh ada saling dirugi satu sama lain atau dapat akan

beakibat hukum yang fatal seperti serikat pekerja/serikat buruh dapat membatalkan pembatalan PKB yang lama agar tercipta PKB yang baru. Jadi perjanjian kerja itu memberi akibat hukum sampai saat pembatalan dilakukan.

- 3) Upaya hukum yang pertama dilakukan oleh PT. United Rope dengan serikat pekerja/serikat buruh adalah dengan cara musyawarah mufakat terlebih dahulu walaupun dalam penyelesaian sengketa apabila tidak ada itikad baik dalam perjanjian kerja bersama adalah melalui 2 (dua) sistem, yakni pertama, secara non litigasi/ diluar pengadilan hubungan industrial yaitu penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, sedangkan penyelesaian kedua adalah secara litigasi. Walaupun dalam isi PKB tersebut tidak ada penjelasan upaya hukum apa yang akan digunakan jika terjadi perselisihan. Apabila kedua belah pihak ataupun salah satu tidak dapat menerima anjuran Konsiliasi atau Mediasi dapat minta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2010).
- Amiruddin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012).

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010).
- Buku Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, Citra Aditya bakti, 2009).
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Rajagrafindo, Cet.V, 2004).
- Ery Agus Priyono, *Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya menjaga Keseimbangan Bagi Para Pihak)*, Dosen Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- Gandi Sugandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004* (Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2004).
- Jhony Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang : Banyuwangi Publishing, 2011).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009).
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta : Visimedia, 2007).
- Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak, Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, teori, Dokmatik, dan Praktek Hukum*, (Bandung, Mandar Maju, 2012).
- Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kontrak Di Berbagai Sistem Hukum (1)*, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia, 2017).
- Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak dan Pacta Sunt Servanda Versus Itikad Baik: Sikap yang Harus Diambil Pengadilan (2)*, (Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Islam Indonesia, 2015).
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009).

### Peraturan Perundangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### Tesis

- Aris Setyo Nugroho, *Penerapan Asas Itikad Baik Pada Fase Pra Kontrak Dalam Hukum Civil Law dan Common Law*, Mahasiswa Program Pascasarjana Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis FH UNS.

### website

- Idtesis, *Metode Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*, <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> diakses tanggal 15 Agustus 2019
- Idtesis, *Pengertian dan Jenis Metode Deskripsi*, <https://idtesis.com/metode-deskripsi>, diakses tanggal 15 Agustus 2019
- Maria Amanda, *Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/akibat-hukum-terhadap-perjanjian-kerja-yang-bertentangan-dengan-undang-undangan-ketenagakerjaan>, diakses Tanggal 25 Maret 2020
- Nur Fatin, *Pengertian Penelitian Deskriptif Serta Tujuannya*, <https://seputarpengertian.blogspot.com/2017/pengertian-penelitian-deskriptif-serta-tujuannya.html?m=1> diakses tanggal 12 Agustus 2019
- R. Darmawan, *Itikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama*, <http://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/R%20DARMA.dpf?sequence=1&isAllowed=y> diakses tanggal 18 February 2019.

### Wawancara

- Wawancara Langsung Dengan Mymoonah R.M Sitanggang, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 18 November 2019
- Wawancara Langsung Dengan Syaiful Amri, Ketua Badan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Merdeka Indonesia Kota Medan, Tanggal 5 Februari 2020