

Trust

by Asri Wijayanti

Submission date: 26-Feb-2019 06:08PM (UTC+0700)

Submission ID: 1084051595

File name: 26._trust_artikel.pdf (233.8K)

Word count: 4802

Character count: 31699

Trust Sebagai Jiwa Itikad Baik Dalam Pembentukan Dan Pelaksanaan PKB

Asri Wijayanti

Program Studi Magister Hukum Ekonomi Syariah, Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surabaya
Surabaya, Indonesia
Email: asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id.

Abstrak - Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara Pengusaha dan Serikat Pekerja (SP), pembentukan dan pelaksanaannya harus didasarkan pada itikad baik. Sayangnya ada tidaknya itikad baik baru dapat dilihat ketika telah terjadi perselisihan pada saat pelaksanaan PKB. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan kerangka hukum itikad baik dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB berdasarkan trust. Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian adalah Itikad baik dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB harus diwujudkan dalam bentuk klausula. Para pihak harus saling memiliki trust supaya isi PKB dapat memberikan rasa keadilan. Trust harus ada sejak proses pembentukan sampai pelaksanaan PKB. Keterbukaan untuk saling tukar informasi pada saat pra kontrak adalah langkah awal pembentukan trust. Dimungkinkannya peninjauan klausula kontrak sesuai kondisi adalah wujud itikad baik. Kepribadian para pembentuk PKB harus dapat dipercaya. Klausula PKB harus mencerminkan prinsip keseimbangan²⁸ dan keadilan agar tidak merugikan salah satu pihak. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya trust diantara para pihak adalah jiwa untuk mewujudkan itikad baik dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB.

Kata Kunci: trust, itikad baik, PKB..

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perjanjian adalah¹⁸ sar dari terjadinya suatu hubungan hukum. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UU 13/2003). Terkadang tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha tampak pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja sering dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Pekerja yang *unskillabour* tidak mempunyai pilihan untuk menentukan isi perjanjian kerja. Dengan terpaksa menerima klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja yang disodorkan pada saat akan dimulainya hubungan kerja. Posisi pekerja lemah pada proses pembuatan perjanjian kerja.

PKB idealnya adalah penuangan kesepakatan yang dilakukan oleh wakil pekerja dan pengusaha. Isi PKB haruslah memberikan keuntungan yang berimbang antara

para pihak. Harus memberikan rasa keadilan bagi para pihak.. Kasus yang terjadi di PT Interbat Sidoarjo menunjukkan adanya perbedaan interpretasi atas adanya pelanggaran salah satu Pasal dalam PKB. (-, 2016) Perbedaan menafsirkan isi PKB juga menjadi dasar dari Serikat Pekerja pada Semen Gresik untuk melakukan tuntutan kenaikan upah. (-, mogok-kerja-serikat-karyawan-petrokimia-gresik-menagih-janji.html, 2016) Idealnya PKB yang dibuat para pihak haruslah dapat menampung kebutuhan di masa yang akan datang. Penjabaran lebih lanjut dari peraturan ketenagakerjaan yang bersifat kondisional sesuai kebutuhan setempat.

PKB yang dibuat antara Pengusaha dan Serikat Pekerja (SP), pembentukan dan pelaksanaannya harus didasarkan pada itikad baik. Ada kepercayaan (*trust*) antara para pihaklah yang mendorong para pihak memiliki itikad baik dalam pembentukan PKB. Sayangnya ada tidaknya itikad baik baru dapat dilihat ketika telah terjadi perselisihan pada saat pelaksanaan PKB.

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka muncul permasalahan yaitu apakah *trust* dapat menjadi jiwa dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pentingnya *trust* dapat menjadi jiwa dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB

Manfaat Penelitian adalah memberikan masukan bagi pembentuk hukum dan penegak hukum akan pentingnya untuk mengetahui pentingnya *trust* dapat menjadi jiwa dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB

Kajian Pustaka

Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu sarana hubungan industrial yang bersifat melindungi.

5 Perlindungan hukum pada dasarnya mengandung prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum /positif. Permasalahan perlindungan hukum adalah ketepatan aturan dan penegakan hukum.

Prinsip yang pertama dari perlindungan hukum adalah prinsip negara hukum. Negara hukum Indonesia tidak cara mutlak sebagai *rechtsstaat* dan *rule of law*. Ciri-ciri Negara hukum Pancasila adalah :

- keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan;
- hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan- kekuasaan Negara;
- prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir;
- keseimbangan antara hak dan kewajiban.

(Hadjon, 2007)

4 Prinsip yang kedua dari perlindungan hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum. Istilah hak asasi manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak- hak kodrat, hak-hak dasar manusia. *natural rights*, *human rights*, *fundamental rights*, *gronrechten*, *mensenrechten*, *rechten van den mens* dan *fundamental rechten*. Di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan (*claim*). Pengertian hak asasi manusia berdasarkan ketentuan Pasal I angka I UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Diantara macam hak asasi yang sangat menonjol harus dimiliki oleh setiap buruh adalah hak untuk bekerja yang menjadi bagian dari hak sosial, ekonomi dan budaya.

5 Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) , Pasal 28 D ayat (1), Pasal 28 D ayat (2) dan Pasal 28 E UUD'45. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah berhak untuk mendapat perlindungan hukum. Berhak atas hak minimal yang diatur berdasarkan UU dan berhak mendapat perlakuan perlindungan hukum.

Salah satu bidang perlindungan hukum adalah hubungan industrial. Secara teoritis fungsi hukum ada tiga yaitu fungsi hukum untuk menyelesaikan konflik, fungsi hukum sebagai kontrol sosial dan fungsi hukum yang berkenaan dengan perubahan sosial (Kamelus, 1998). Fungsi hukum untuk menyelesaikan konflik pada hakekatnya merupakan output dari proses sistem hukum sebagai respons terhadap tuntutan dan kebutuhan (*interest*) yang ada. Untuk tuntutan individual kontrak merupakan suatu *out put* sistem hukum yang berfungsi menyelesaikan konflik. Konflik yang terjadi di dalam hubungan kerja disebut perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial adalah terjemahan dari *industrial relation*. Menurut Breen Creighton *industrial relations has traditionally focused on the phenomenon of industrial conflict*. (Stewart, 2000) Hal itu menunjukkan bahwa hubungan industrial secara tradisional hanya difokuskan pada perselisihan ketenagakerjaan. Pengertian hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal I angka 16 UU 13/2003).

2

Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pengertian itu memuat:

- semua aspek hubungan kerja yang terdiri dari :para pelaku : pekerja, pengusaha, pemerintah;
- kerjasama : manajemen-karyawan;
- perundingan bersama : perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama. Peraturan perusahaan;
- kesejahteraan: upah, jaminan social, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, pelatihan kerja;perselisihan industrial : arbitrase, mediasi, mogok kerja, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja (Kertonegoro, 1999)

13

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana serikat pekerja/serikat buruh; organisasi pengusaha; lembaga kerja sama bipartit; lembaga kerja sama tripartit; peraturan perusahaan; perjanjian kerja bersama; peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 103 UU 13/2003).

Salah satu sarana hubungan industrial adalah PKB. 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 (Pasal I angka 21 UU 13/2003).

PKB adalah bentuk dari perjanjian. Berisi tentang kesepakatan anatar serikat pekerja dan pengusaha. PKB diatur dalam Pasal 116 – 135 UU 13/2003, yang mengatur tentang:

- dicatatkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dibuat secara musyawarah, dalam huruf latin dan berbahasa Indonesia (Pasal 116 UU 13/2003);
- Dalam satu perusahaan hanya berlaku 1 PKB (Pasal 118 UU 13/2003);
- masa berlaku dua tahun (Pasal 123 UU 13/2003);
- PKB yang dibuat harus memenuhi syarat formil yaitu: hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama; tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 124 UU 13/2003);
- Menjadi kewajiban pengusaha untuk memberitahukan isi PKB dan mencetak serta membagikan naskah kepada seluruh pekerja/ buruh (Pasal 126 UU 13/2003).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah yuridis normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Itikad baik sebagai dasar dalam proses pembentukan dan pelaksanaan PKB

PKB adalah bentuk lain dari perjanjian kerja, sehingga harus memenuhi ketentuan hukum kontrak. PKB harus dibuat dengan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) UU 13/2003). Ketentuan ini mirip dengan ketentuan Pasal 136 B.W. mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu: kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang tidak terlarang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu

juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. Hofmann menyatakan perlu pernyataan kehendak (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak. Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kekhilafan, paksaan dan penipuan pada saat terjadinya sepakat.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kecakapan pihak-pihak dalam PKB adalah orang yang bertanda tangan adalah orang yang mewakili secara sah suatu perusahaan dan pengurus serikat pekerja yang telah dicatatkan di Disnaker setempat. Perjanjian kerja dibuat atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjikan maknanya sama dengan ketentuan pasal 1320 BW ayat (3) yaitu mengenai suatu obyek tertentu. Obyek dari hubungan kerja adalah pekerjaan. Berkaitan dengan PKB yang menjadi obyek dari PKB seharusnya semua hal yang menyangkut pekerjaan meliputi lima bidang hukum Perburuhan yaitu bidang pengerahan / penempatan tenaga kerja, bidang hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja dan bidang jaminan sosial buruh. Perjanjian kerja dibuat atas dasar pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini sama maknanya dengan ketentuan pasal 1320 B.W. ayat (4) yaitu mengenai causa yang diperbolehkan. Akibat hukum apabila terdapat cacat hukum tidak terpenuhinya ketentuan pasal 30 ayat (1) huruf a dan b UU No. 13 Tahun 2003 adalah dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d adalah batal demi hukum.

PKB adalah bentuk kontrak. PKB harus dibuat dengan memenuhi prinsip hukum kontrak. Hukum kontrak merupakan bagian hukum privat. Hukum ini memusatkan perhatian pada kewajiban untuk melaksanakan kewajiban sendiri (*self imposed obligation*). Dipandang sebagai hukum privat karena pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam kontrak, murni menjadi urusan pihak-pihak yang berkontrak. Kontrak dalam bentuk yang paling klasik, dipandang sebagai ekspresi kebebasan manusia untuk memilih dan mengadakan perjanjian. Menurut Ridwan Khairandi, paradigma baru hukum kontrak timbul dari dua dalil di bawah ini:

1. setiap perjanjian kontraktual yang diadakan adalah sah (*geoorloofd*); dan
2. setiap perjanjian kontraktual yang diadakan secara bebas adalah adil dan memerlukan sanksi undang-undang. (Khairandi, 2003)

Moral dan hukum harus secara tegas dipisahkan. Muncul adagium *summum jus summa injuria* (hukum tertinggi dapat berarti ketidakadilan yang terbesar). Konsep seperti *justum pretum laesio enomis* (harga yang adil dapat berarti kerugian terbesar) atau penyalahgunaan hak, tidak memiliki tempat dalam doktrin ini. Apabila seseorang dirugikan oleh suatu perjanjian disebabkan kesalahannya sendiri, harus memikulnya sendiri karena ia menerima kewajiban itu secara sukarela (*volenti non fit injuria*), harus dipenuhi meskipun orang itu mengalami kerugian, perjanjian tetap berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya.

Kontrak adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh dua atau lebih pihak dimana masing-masing pihak yang ada didalamnya dituntut untuk melakukan satu atau lebih prestasi. "Contract: An agreement between two or more persons which creates an obligation to do or not to do a peculiar thing". (Black, 1991). Kontrak mengandung unsur-unsur: pihak-pihak yang berkompeten, pokok yang disetujui, pertimbangan hukum, persetujuan timbal balik, dan kewajiban timbal balik. Ciri kontrak yang utama adalah dia merupakan satu tulisan yang memuat persetujuan dari para pihak, lengkap dengan syarat-syarat, serta yang berfungsi sebagai alat bukti tentang adanya kewajiban. Unsur-unsur kontrak seperti dirinci di atas, secara tegas memberikan gambaran yang membedakan antara kontrak dengan pernyataan sepihak. Kontrak adalah persetujuan yang dibuat secara tertulis yang melahirkan hak dan kewajiban para pihak yang membuat kontrak.

Asas hukum kontrak pada dasarnya ada tiga yaitu asas kebebasan berkontrak, asas daya mengikatnya kontrak dan asas perjanjian hanya menciptakan perikatan diantara para pihak yang berkontrak. Terdapat tiga pilar utama penyanggah bangunan hukum perjanjian yaitu asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Asas itikad baik sebagai landasan bangunan hukum secara menyeluruh (Isnaeni, 2000). Selanjutnya menurut Moch Isnaeni ketiga asas itu berkembang menjadi asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, asas *konsensualisme*, prinsip *private of contract*, asas persamaan kontrak dan asas itikad baik.

Keseluruhan asas itu harus secara bersama-sama diwujudkan dalam setiap perjanjian. Masing-masing harus mempunyai kedudukan yang besar, tidak boleh ada salah satu asas yang diunggulkan. Ketidakseimbangan perwujudan asas-asas akan mengakibatkan perjanjian yang tidak *fair* atau tidak sehat. Diunggulkannya salah satu asas akan mengakibatkan asas yang lainnya tenggelam sehingga akan merugikan salah satu pihak.

24

B. Trust sebagai jiwa dari itikad baik dalam pembuatan dan pelaksanaan PKB

Makna itikad baik adalah abstrak, terdapat banyak pengertian tentang itikad baik, sehingga multitafsir. Itikad baik (*good faith*) adalah: *a state of mind consisting in (1) honesty in belief or purpose, (2) faithfulness to one's duty or obligation, (3) observance of reasonable commercial standards of fair dealing in a given trade or business, or (4) absence of intent to defraud or to seek unconscionable advantage.* (Garner, 2004).

Secara umum pengertian itikad baik dapat didasarkan pada ketentuan Pasal 1338 ayat (3) B.W., yaitu Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Penjabaran lebih lanjut tentang itikad baik dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 531, Pasal 548, Pasal 1338, Pasal 133, Pasal 1386 dan Pasal 1457 B.W., yaitu:

Pasal 531.

Besit dalam itikad baik terjadi bila pemegang besit memperoleh barang itu dengan mendapatkan hak

milik tanpa mengetahui adanya cacat-cela di dalamnya.

Pasal 548.

Besit dengan itikad baik memberi hak atas suatu barang kepada pemegangnya:

1. untuk dianggap sebagai pemilik barang itu untuk sementara, sampai saat barang itu dituntut kembali di muka hakim;
2. untuk dapat memperoleh hak milik atas barang itu karena kedaluwarsa;
3. untuk menikmati segala hasilnya sampai saat barang itu dituntut kembali di muka hakim;
4. untuk dipertahankan besitnya bila ia diganggu dalam memegangnya, atau dipulihkan kembali besitnya bila ia kehilangan besit itu.

11

Pasal 1338.

Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

Pasal 1339.

Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang.

15

Pasal 1386.

Pembayaran yang dengan itikad baik dilakukan kepada seseorang yang memegang surat piutang adalah sah, juga bila surat piutang tersebut, karena suatu hukuman untuk menyerahkannya kepada orang lain, diambil dari penguasaan orang itu.

17

Pasal 1457.

Jual-beli adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk menyerahkan suatu barang, dan pihak yang lain untuk membayar harga yang dijanjikan -

Pelaksanaan dengan itikad baik (*uitvoering te goeder*

Trouw) adalah kedua pihak harus berlaku yang satu dengan yang lain seperti patutnya diantara orang-orang yang sopan tanpa tipu daya tanpa tipu muslihat, tanpa akal-akalan, tanpa mengganggu pihak lain, tidak melihat kepentingannya sendiri saja tetapi juga dengan melihat kepentingan pihak lain. (Sutiyoso, 2013)

Itikad baik dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB harus diwujudkan dalam bentuk kalusula. Kalasula PKB dirumuskan dalam setiap Pasal dalam PKB itu. Perumusannya harus tidak ada yang merugikan para pihak di kemudian hari saat pelaksanaan PKB. Para pihak harus saling memiliki *trust* supaya isi PKB dapat memberikan rasa keadilan. *Trust* adalah *belief that someone or something is*

reliable, good, honest, effective, etc; an organization that results from the creation of a trust. (dictionary, 2016) artinya keyakinan bahwa seseorang atau sesuatu yang dapat diandalkan, baik, jujur, efektif, dll; sebuah organisasi yang dihasilkan dari penciptaan kepercayaan.

Trust harus ada sejak proses pembentukan sampai pelaksanaan PKB. Diperlukan adanya komunikasi yang baik antar para pihak. Komunikasi akan berjalan dengan baik apabila terdapat itikad baik antara subyek hukum yang melakukan hubungan kerja. Prinsip itikad baik harus menjadi landasan dari setiap hubungan hukum, termasuk hubungan industrial. Itikad baik menjadi dasar terciptanya sebuah kepercayaan (trust) diantara para pihak. Antara subyek (Buruh, Serikat Buruh, pengusaha dan negara) harus mempunyai kewajiban yang dilandasi itikad baik. Masing-masing pihak mempunyai kewajiban yang dapat menciptakan terselenggaranya hak berunding. Keterbukaan untuk saling tukar informasi pada saat pra kontrak adalah langkah awal pembentukan trust.

Merundingkan pembuatan klausula PKB adalah bagian dari hak berunding yang menjadi salah satu unsur hak berserikat. *International Labour Organization (ILO)* telah mengeluarkan *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (C. 87)* dan *Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (C. 98)*. Keduanya telah diratifikasi oleh Indonesia. Terdapat pedoman menyusun perundingan bersama dan menyelesaikan perselisihan dalam Rekomendasi ILO, yaitu *Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91)*, *Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)*, *Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (R. 94)*, *Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (R. 113)*, *Communications within the Undertaking Recommendation, 1967 (R. 129)*, *Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)* dan *Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)*.

Selama berlangsungnya perundingan, pengusaha harus memberikan perlindungan dan fasilitas kepada wakil buruh dalam melaksanakan fungsi hak berserikatnya tanpa campur tangan. Perundingan kolektif dilaksanakan selama berlangsungnya hubungan industrial. Bentuk perundingan kolektif adalah suatu perundingan yang menghasilkan perjanjian atau kesepakatan bersama atau hal-hal lainnya antar perjanjian bersama, misalnya dialog sosial. R. 113 mengamanatkan kepada negara anggota ILO agar mengembangkan dialog sosial antar para pelaku produksi yaitu buruh, pengusaha dan penguasa. R. 113 memberikan pedoman konsultasi pada tingkat yang lebih tinggi, arahnya untuk meningkatkan hubungan baik antara pemerintah dengan organisasi pekerja dan pengusaha dalam rangka pembangunan perekonomian sebagai keseluruhan atau sektor-sektornya, memperbaiki kondisi kerja dan menaikkan standart hidup. Kriteria langkah- langkah yang diambil oleh negara "sesuai dengan kondisi nasional" harus dilakukan tanpa diskriminasi (Pasal 1 ayat (2) R. 113). Konsultasi dan kerjasama harus disediakan untuk atau difasilitasi :

1. dengan tindakan sukarela dari pihak pengusaha dan organisasi pekerja; atau
2. dengan tindakan promosi pada bagian dari otoritas publik atau
3. oleh undang-undang / peraturan atau
4. oleh kombinasi apa pun dari metode ini.

Langkah-langkah pemerintah berdasar Pasal 5 R. 113, dapat meliputi :

1. persiapan dan pelaksanaan perUndang-Undangan;
2. pembentukan dan fungsi badan-badan nasional (yang bertanggung jawab untuk organisasi kerja), pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, perlindungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, produktivitas, jaminan sosial dan kesejahteraan dan perluasan dan pelaksanaan rencana pembangunan ekonomi dan sosial

Materi hak berunding diwujudkan dalam kesepakatan atau perjanjian bersama (berbentuk tertulis) berisi tentang syarat dan kondisi kerja atau hal-hal yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja; dan/atau mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja serta isinya mengikat pihak yang membuatnya (pengusaha dan Serikat Buruh). Perundingan bersama merupakan suatu proses sukarela, antara pengusaha dengan buruh/ Serikat Buruh (atau melalui wakilnya) berunding bersama untuk membahas dan menegosiasikan hubungan mereka, khususnya tentang syarat dan kondisi kerja. Perpanjangan kesepakatan bersama harus ditujukan untuk memperluas penerapan dan sebelum diperpanjang masing-masing pihak harus diberi kesempatan untuk mengajukan pengamatan mereka (Pasal 5 R. 91).

Bagaimana mekanisme hak berunding dilaksanakan merupakan kajian yang berkaitan dengan prosedur. Prosedur hak berunding kolektif dilaksanakan selama berlangsungnya hubungan industrial. Baik ketika perundingan pembuatan perjanjian bersama atau tidak, ketika terjadi perselisihan industrial atau tidak atau dalam rangka pelaksanaan dialog sosial yang dilakukan antara pengusaha/organisasi pengusaha, Serikat Buruh dan pemerintah. Adanya kepercayaan antar para pihak menjadi landasan keberhasilan perundingan kolektif, baik berupa perjanjian bersama atau dialog sosial.

Tujuan diadakannya dialog sosial adalah mengembangkan ekonomi, meningkatkan kondisi kerja dan meningkatkan taraf hidup. Kedua bentuk kerjasama itu harus dilakukan secara sukarela dan berlandaskan pada adanya kepercayaan (trust). Untuk mewujudkan rasa saling percaya diantara para pihak, ILO memberikan pedoman bagi Negara untuk menjamin terselenggaranya komunikasi dengan baik (R. 129). Trust akan terwujud apabila informasi yang diberikan kedua pihak (buruh-pengusaha) bersifat obyektif, tidak menyebabkan kerusakan, saling menghargai, serta sesuai dengan kondisi perusahaan. Media komunikasi dapat melalui pertemuan, buletin, media massa, kotak saran. Hal yang terpenting guna tercapainya trust adalah obyek yang diinformasikan, meliputi kondisi kerja, diskripsi pekerjaan, pelatihan, K3, layanan kesejahteraan, jaminan sosial dan pemeriksaan

keluhan. Timbulnya rasa percaya antar para pihak dapat dilakukan melalui mekanisme komunikasi dengan memberikan informasi yang benar, jujur dan terbuka. Pasal 7 R 163 : Kewajiban pengusaha adalah memberikan informasi keadaan sosial ekonomi yang menjadi dasar perundingan bersama. Kewajiban pemerintah untuk memberikan informasi keadaan sosial ekonomi sepanjang pengungkapan informasi ini tidak merugikan kepentingan nasional. Hal ini mengimplikasikan:

1. Upaya untuk mencapai kesepakatan;
2. Melaksanakan negosiasi yang jujur dan konstruktif;
3. Menghindari penundaan yang tidak dapat dibenarkan;
4. Menghormati kesepakatan yang diambil dan diterapkan secara jujur; dan
5. Memberi waktu yang cukup untuk para pihak dalam membahas dan
6. menyelesaikan perselisihan kolektif.

Berunding secara jujur dimaksudkan untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama. Apabila kesepakatan ini tidak dapat dicapai, maka prosedur penyelesaian perselisihan yaitu mulai dari konsiliasi melalui mediasi hingga arbitrase, dapat dilakukan. ILO memberikan pedoman tentang prinsip dasar komunikasi, media komunikasi dan jenis informasi yang harus diberikan oleh pengusaha.

Prinsip dasar komunikasi dijabarkan sebagai :

1. Penyebaran, pertukaran informasi yang objektif dan selengkap mungkin, yang berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan untuk usaha dan kondisi sosial pekerja (Pasal 2 ayat (2) R.129).
2. Pengungkapan informasi tidak akan menyebabkan kerusakan pada salah satu pihak (Pasal 3 R.129).
3. Metode komunikasi harus sama sekali tidak menghina diri dari kebebasan berserikat (Pasal 4 R.129)
4. Adanya saling konsultasi dan pertukaran pandangan dalam rangka untuk memeriksa langkah-langkah yang harus dilakukan dengan tujuan untuk mendorong dan meningkatkan penerimaan komunikasi efektif kebijakan dan aplikasi mereka (Pasal 5 R.129)
5. Kebijakan komunikasi harus disesuaikan dengan sifat perusahaan yang bersangkutan, memperhitungkan ukuran dan komposisi dan kepentingan tenaga kerja (Pasal 8 R.129)

Media komunikasi

Berdasarkan Pasal 13 R 129 juga memberikan pedoman media komunikasi yang meliputi:

1. pertemuan untuk tujuan bertukar pandangan dan informasi;
2. media yang ditujukan pada kelompok yang diberikan pekerja, seperti buletin pengawas dan kebijakan personalia manual;
3. media massa seperti rumah jurnal dan majalah; berita-surat dan selebaran informasi; papan pengumuman; laporan keuangan tahunan (disajikan

dalam bentuk yang dapat dimengerti untuk semua pekerja); surat karyawan; pameran; film; dan slide; radio dan televisi; media yang bertujuan memungkinkan para pekerja untuk mengirimkan saran dan untuk mengekspresikan ide-ide mereka pada pertanyaan yang berkaitan dengan pengoperasian usaha.

Proses perundingan bersama juga mencakup fase sebelum negosiasi aktual dilakukan yaitu berbagi informasi, konsultasi, penilaian bersama – serta melaksanakan kesepakatan bersama. Kesepakatan bersama harus mencakup ketentuan tentang penyelesaian perselisihan. Perundingan bersama memberi kesempatan untuk mengadakan dialog yang bersifat konstruktif dan mencari penyelesaian konflik, dan kegiatan ini difokuskan pada solusi yang memberi manfaat bagi perusahaan dan masyarakat pada umumnya.

Selama melakukan perundingan bersama keberadaan wakil-wakil tidak digunakan untuk melemahkan posisi organisasi pekerja yang bersangkutan (Pasal 3 C. 154). Pelaksanaanya disesuaikan dengan kondisi nasional harus dilakukan untuk memfasilitasi pembentukan dan pertumbuhan, secara sukarela, bebas, mandiri antara perwakilan pengusaha dan organisasi pekerja (Pasal 2 R 163). Tidak boleh terhambat oleh tidak adanya peraturan yang mengatur prosedur perundingan (Pasal 5 C. 154) serta tidak menghalangi mekanisme, konsiliasi dan/atau lembaga-lembaga arbitrase (Pasal 6 C. 154).

Petunjuk yang dapat dilakukan oleh negara dalam memberikan jaminan perundingan bersama adalah memberikan pelatihan kepada negosiator di semua tingkatan yang isi dan pengawasannya disesuaikan kebutuhan yang didasarkan pada itikad baik (Pasal 5 R 163). Kewajiban pengusaha adalah memberikan informasi keadaan sosial ekonomi yang menjadi dasar perundingan bersama. Kewajiban pemerintah untuk memberikan informasi keadaan sosial ekonomi sepanjang pengungkapan informasi ini tidak merugikan kepentingan nasional (Pasal 7 R 163).

Prinsip itikad baik tercermin pada saat Serikat Buruh dengan Pengusaha menyusun perundingan bersama (Pasal 4 C.98) dan menyelesaikan perselisihan. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada saat perundingan bersama :

- 1. yang lingkup perundingan bersama: menentukan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja; dan / atau mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja; dan / atau mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja (Pasal 2 C. 154).
- Muatan Perjanjian kerja yang lebih tinggi dari perundingan bersama dianggap tidak bertentangan dengan perundingan bersama (Pasal 3 R. 91)
- Perpanjangan perundingan bersama harus ditujukan untuk memperluas penerapan dan

sebelum diperpanjang masing-masing pihak harus diberi kesempatan untuk mengajukan pengamatan mereka (Pasal 5 R. 91).

- Selama melakukan perundingan bersama keberadaan wakil-wakil tidak digunakan untuk melemahkan posisi organisasi pekerja yang bersangkutan (Pasal 3 C. 154).

Hal-hal yang perlu diperhatikan pada saat penyelesaian perselisihan :

- Mekanisme konsiliasi sesuai kondisi nasional (Pasal 1 R. 92.)
- Perwakilan yang sama pengusaha dan buruh (Pasal 2 R. 92.)
- Prosedur harus gratis dan cepat (Pasal 3 R. 92.)
- Menghindari mogok dan lockout selama upaya penyelesaian berlangsung (Pasal 4 R. 92.)
- Arbitrase sebagai upaya terakhir dan dihindari mogok dan lockout (Pasal 6 R. 92.)

Antara buruh/Serikat Buruh dengan pengusaha harus memberikan pertukaran informasi yang objektif (Pasal 2 R.129); saling berusaha untuk tidak akan menyebabkan kerusakan pada salah satu pihak (Pasal 3 R.129); berusaha menggunakan metode yang tidak bertentangan dengan kebebasan berserikat (Pasal 4 R.129); bertujuan untuk mencari langkah-langkah perbaikan (Pasal 5 R.129) serta disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan kepentingan buruh (Pasal 8 R.129). Untuk mendukung tercapainya suasana kondusif di tempat kerja, pengusaha dapat mengagendakan pertemuan berkala, menyediakan media (dengan sasaran kelompok, individual) serta menyediakan sarana peran serta (Pasal 13 R.129). Kewajiban pengusaha adalah memberikan informasi keadaan sosial ekonomi yang menjadi dasar perundingan bersama. (Pasal 7 R. 163). Adapun jenis informasi yang wajib diberikan oleh pengusaha meliputi kondisi kerja umum, termasuk mutasi dan pemutusan hubungan kerja; deskripsi pekerjaan dan tempat pekerjaan tertentu dalam struktur usaha; kemungkinan pelatihan dan prospek kemajuan dalam usaha; kondisi kerja umum; peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta petunjuk untuk pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja; prosedur pemeriksaan keluhan; personil pelayanan kesejahteraan (perawatan medis, kesehatan, kantin, perumahan, rekreasi, tabungan dan fasilitas perbankan, dll); jaminan sosial atau skema bantuan sosial dalam usaha; peraturan program jaminan sosial nasional yang dikenakan para pekerja berdasarkan pekerjaan mereka dalam usaha; situasi umum dari usaha dan prospek atau rencana untuk pembangunan masa depan; penjelasan tentang keputusan yang mungkin langsung atau tidak langsung mempengaruhi situasi pekerja di usaha; metode diskusi dan konsultasi dan kerjasama antara manajemen dan wakil-wakilnya di satu pihak dan para pekerja dan wakil-wakil mereka di sisi lain.

Dimungkinkannya peninjauan klausula kontrak sesuai kondisi adalah wujud itikad baik. Kepribadian para pembentuk PKB harus dapat dipercaya. Klausula PKB

harus mencerminkan prinsip keseimbangan dan keadilan agar tidak merugikan salah satu pihak.

28 A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya trust diantara para pihak adalah jiwa untuk mewujudkan itikad baik dalam pembentukan dan pelaksanaan PKB.

DAFTAR PUSTAKA

II. WORKS CITED

- [1].-. (2016, September 20). *mogok-kerja-serikat-karyawan-petrokimia-gresik-menagih-janji.html*. Retrieved from skpg.net: <http://skpg.net/artikel/7905V3f1d?9498-mogok-kerja-serikat-karyawan-petrokimia-gresik-menagih-janji.html>
- [2]. -. (2016, September 20). *Ratusan Pekerja-PT-Interbat-di-Sidoarjo-turun-ke-jalan*. Retrieved from Detik.com: <http://news.detik.com/jawatimur/2373030/ratusan-pekerja-pt-in-7-bat-di-sidoarjo-turun-ke-jalan>
- [3]. Black, H. C. (1991). *Black's Law Dictionary*. USA: West Publishing CO.
- [4]. *dictionary*. (2016, September 25). Retrieved from www.merriam-webster.com: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/trust>
- [5]. Garner, B. A. (2004). *Black's Law Dictionary*. St. Louis: Thomson West.
- [6]. Hadjon, P. M. (2007). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia (suatu studi tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan administrasi)*. Surabaya: Peradaban.
- [7]. Isnaeni, M. (2000). *Perkembangan prinsip-prinsip hukum kontrak sebagai landasan kegiatan bisnis di Indonesia*. Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
- [8]. Kamelus, D. (1998). *Fungsi Hukum terhadap ekonomi di Indonesia*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlan
- [9]. Kertonegoro, S. (1999). *Hubungan industrial, hubungan antara pengusaha dan pekerja (bipartid) dan pemerintah (tripartid)*. Jakarta: Yayasan tenaga kerja Indonesia.
- [10]. Khairandi, R. (2003). *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*. Jakarta: FH UI.
- [11]. Stewart, B. C. (2000). *Labour Law an introduction*. Australia: The Federation Press.
- [12]. Sutyoso, B. (2013). *Penafsiran Kontrak Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan maknanya Bagi Para Pihak yang Bersangkutan*. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 222.

Trust

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.ilo.org

Internet Source

3%

2

sepfope.blogspot.com

Internet Source

1%

3

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1%

4

fitrihidayat-ub.blogspot.com

Internet Source

1%

5

eprints.upnjatim.ac.id

Internet Source

1%

6

dessputadoncia.blogspot.com

Internet Source

1%

7

ml.scribd.com

Internet Source

1%

8

studylibid.com

Internet Source

1%

9

elhakimlaw.wordpress.com

Internet Source

1%

10	www.badilag.net Internet Source	1 %
11	www.khalidmustafa.info Internet Source	1 %
12	docobook.com Internet Source	1 %
13	jakaoktasanovajaka.blogspot.com Internet Source	1 %
14	repository.unib.ac.id Internet Source	1 %
15	tugaskuliahgwsmester6.blogspot.com Internet Source	1 %
16	muhammad-yanuri.blogspot.com Internet Source	1 %
17	panduanhukumacaraperdata.blogspot.com Internet Source	1 %
18	konsultanhukum.web.id Internet Source	1 %
19	pasca.unhas.ac.id Internet Source	1 %
20	www.kas.de Internet Source	<1 %
21	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	<1 %

22	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
23	www.hukumonline.com Internet Source	<1 %
24	asosiasipascaptm.or.id Internet Source	<1 %
25	media.neliti.com Internet Source	<1 %
26	www.arsip.net Internet Source	<1 %
27	id.scribd.com Internet Source	<1 %
28	repository.unand.ac.id Internet Source	<1 %
29	berbagiinfoilmu.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	www.jdih.setjen.kemendagri.go.id Internet Source	<1 %
31	journals.aserspublishing.eu Internet Source	<1 %

Exclude bibliography On