



Panduan Praktis DALAM MENYUSUN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

Agustus 2026



Panduan Praktis DALAM MENYUSUN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

Agustus 2026

Diterbitkan oleh:

Public Services International (PSI) – Indonesia Office

Kontak:

Indah Budiarti

SEA Acting Sub-regional Secretary / Project Coordinator

Email: indah.budiarti@world-psi.org

Terbit: Agustus 2026

Buku panduan ini disusun untuk kepentingan edukasi dan penguatan kapasitas organisasi. Publikasi ini diperuntukkan bagi kalangan internal dan tidak untuk diperjualbelikan. Seluruh atau sebagian isi buku dapat digunakan untuk kepentingan pendidikan dan advokasi dengan tetap mencantumkan sumber penerbit.

DAFTAR ISI

Daftar Isi | hal v

Kata Pengantar | xii

Prinsip Dasar PKB (Disclaimer) | xv

BAGIAN I: MEMAHAMI PERJANJIAN KERJA BERSAMA | Hal 1

Bab 1. Apa Itu Perjanjian Kerja Bersama? | Hal 1

- A. Pengertian PKB | **hal 1**
- B. Fungsi PKB | **hal 5**
- C. Tujuan PKB | **hal 5**
- D. Manfaat PKB bagi Pekerja | **hal 6**
- E. Manfaat PKB bagi Perusahaan | **hal 7**
- F. PKB sebagai Instrumen Hubungan Industrial | **hal 9**

Bab 2. Dasar Hukum PKB | hal 12

- A. UUD 1945 | **hal 12**
- B. Konvensi ILO | **hal 15**
- C. UU No. 13 Tahun 2003 | **hal 19**
- D. UU Cipta Kerja | **hal 25**
- E. Permenaker No 28 Tahun 2014 | **hal 27**
- F. Syarat Sah-nya Perjanjian | **hal 32**

BAGIAN II: PERSIAPAN PENYUSUNAN PKB | HAL 34

Bab 3. Syarat Membuat PKB | hal 35

- A. Siapa yang Berhak Membuat PKB? | **hal 35**
- B. Serikat Pekerja yang Berhak Merundingkan PKB | **hal 36**

- C. Apabila Perusahaan Hanya Ada Satu Serikat Pekerja | **hal 36**
- D. Apabila Keanggotaan Belum Mencapai 50 Persen | **hal 37**
- E. Tata Cara Pemungutan Suara | **hal 37**
- F. Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja | **hal 38**
- G. Apabila Dalam Satu Perusahaan Terdapat Lebih dari Satu Serikat Pekerja | **hal 39**

Bab 4. Membangun Organisasi Perunding | hal 41

- A. Pentingnya Organisasi Perundingan PKB | **hal 41**
- B. Tim Perunding | **hal 42**
- C. Tim Ahli | **hal 42**
- D. Tim Data | **hal 43**
- E. Tim Dokumentasi | **hal 44**
- F. Tim Komunikasi | **hal 45**
- G. Membangun Kerja Tim yang Efektif | **hal 46**

Bab 5. Menyusun Agenda Perundingan | hal 47

- A. Pentingnya Menyusun Agenda Perundingan | **hal 47**
- B. Mengidentifikasi Permasalahan | **hal 47**
- C. Menyerap Aspirasi Anggota | **hal 49**
- D. Melakukan Survei Kebutuhan Pekerja | **hal 49**
- E. Melaksanakan Focus Group Discussion | **hal 50**
- F. Menentukan Prioritas Tuntutan | **hal 51**
- G. Menyusun Naskah Agenda Perundingan | **hal 52**

Bab 6. Analisis Kondisi Perusahaan | hal 54

- A. Pentingnya Analisis Kondisi Perusahaan | **hal 54**
- B. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan | **hal 55**
- C. Analisis Produktivitas | **hal 56**
- D. Analisis Struktur organisasi | **hal 57**
- E. Benchmark dengan PKB Perusahaan Lain | **hal 58**

- F. Melakukan Analisis SWOT | **hal 59**
- G. Mengubah Analisis jadi Strategi Perundingan | **hal 61**

BAGIAN III: MENYUSUN DRAFT PKB | HAL 62

Bab 7. Struktur dan Materi PKB | hal 62

- A. Pentingnya Struktur PKB | **hal 63**
- B. Pembukaan | **hal 64**
- C. Ketentuan Umum | **hal 64**
- D. Hak dan Kewajiban Para Pihak | **hal 65**
- E. Prinsip Penyusunan Materi PKB | **hal 69**

Bab 8. Sistematika Penulisan PKB | hal 71

Bab 9. Teknik Merumuskan Pasal Dalam PKB | hal 82

- A. Pentingnya Teknik Perumusan Pasal | **hal 82**
- B. Menggunakan Bahasa Hukum yang Tepat | **hal 82**
- C. Menggunakan Bahasa Operasional | **hal 83**
- D. Merumuskan Klausul yang Jelas | **hal 84**
- E. Menghindari Klausul Multitafsir | **hal 86**
- F. Menggunakan Istilah yang Konsisten | **hal 86**
- G. Menyesuaikan Klausul dengan Perkembangan Dunia Kerja | **hal 87**
- H. Teknik Menyusun Klausul yang Efektif | **hal 88**

BAGIAN IV: PROSES PERUNDINGAN | HAL 90

Bab 10. Tata Tertib Perundingan PKB | hal 91

- A. Pentingnya Tata Tertib Perundingan | **hal 91**
- B. Prinsip Penyusunan Tata Tertib | **hal 92**
- C. Materi yang Perlu Diatur dalam Tata Tertib | **hal 92**
- D. Penyusunan Tata Tertib | **hal 93**
- E. Mekanisme Perundingan | **hal 94**

- F. Pencatatan Hasil Perundingan | **hal 95**
- G. Skorsing dan Penundaan Rapat | **hal 95**
- H. Penanganan Deadlock | **hal 96**

Bab 11. Teknik Negosiasi | hal 98

- A. Negosiasi sebagai Jantung Perundingan PKB | **hal 98**
- B. Negosiasi Berbasis Kepentingan (Interest-Based Negotiation) | **hal 99**
- C. Teknik Negosiasi Menang-Menang (Win-Win Negotiation) | **hal 100**
- D. BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement) | **hal 101**
- E. Teknik Anchoring | **hal 102**
- F. Teknik Framing | **hal 103**
- G. Teknik Memberikan Konsesi | **hal 104**
- H. Teknik Deal Making | **hal 104**
- I. Etika Negosiasi PKB | **Hal 105**

Bab 12. Strategi Menghadapi Deadlock | hal 107

- A. Memahami Deadlock | **hal 107**
- B. Penyebab Terjadinya Deadlock | **hal 108**
- C. Mediasi Internal | **hal 108**
- D. Pending Issue | **hal 109**
- E. Package Deal | **hal 110**
- F. Escalation | **hal 111**
- G. Kapan Deadlock Harus Dinyatakan? | **hal 112**
- H. Mengelola Hubungan Industrial Selama Deadlock | **hal 113**
- I. Strategi Terbaik adalah Mencegah Deadlock | **hal 113**

BAGIAN V: ISU-ISU KONTEMPORER DALAM PKB | HAL 115

Bab 13. Digitalisasi dan Kecerdasan Buatan | hal 116

- A. Dunia Kerja Memasuki Era Digital | **hal 116**
- B. Otomatisasi dan Perlindungan Pekerja | **hal 117**
- C. Kecerdasan Buatan di Tempat Kerja | **hal 119**
- D. Penilaian Resiko dan Audit Sistem Digital | **hal 120**
- E. Perlindungan Data Pribadi Pekerja | **hal 121**
- F. Pengawasan Digital dan Hak atas Privasi | **hal 123**
- G. Hak Pekerja atas Data | **hal 124**
- H. Pelatihan dan Hak untuk Tidak Terhubung | **hal 125**
- I. Klausul PKB terkait Digitalisasi dan AI | **hal 126**

Bab 14. Pekerja Muda | hal 129

- A. Pekerja Muda dan Masa Depan Dunia Kerja | **hal 129**
- B. Transisi dari Pendidikan ke Dunia Kerja | **hal 130**
- C. Perlindungan dari Hubungan Kerja Rentan | **hal 131**
- D. Magang yang Berkualitas | **hal 133**
- E. Pengembangan Karier | **hal 134**
- F. Regenerasi dan Kepemimpinan | **hal 135**
- G. Partisipasi Pekerja Muda dalam Perundingan | **hal 136**
- H. Klausul PKB terkait Pekerja Muda | **hal 137**

Bab 15. Kesetaraan Gender dan Inklusi | hal 140

- A. Kesetaraan Gender sebagai Prinsip Hubungan Industrial | **hal 140**
- B. Kesetaraan Kesempatan | **hal 141**
- C. Upah yang Setara | **hal 142**
- D. Perlindungan Pekerja Perempuan | **hal 143**
- E. Cuti Melahirkan, Keguguran, Cuti Ayah, dan Tanggung Jawab Pengasuhan | **hal 144**
- F. Fasilitas Laktasi | **hal 145**
- G. Pencegahan Pelecehan Seksual | **hal 146**
- H. Anti Diskriminasi | **hal 147**

- I. Inklusi Penyandang Disabilitas | **hal 148**
- J. Implementasi Konvensi ILO No. 190 | **hal 149**
- K. Klausul PKB terkait Kesetaraan Gender | **hal 150**

Bab 16. Transisi yang Berkeadilan | hal 153

- A. Pengertian Just Transition | **hal 153**
- B. Dampak Transisi Energi | **hal 154**
- C. Perundingan Kolektif | **hal 156**
- D. Pengembangan Keterampilan | **hal 157**
- E. Investasi Jalur Publik | **hal 159**
- F. Partisipasi Serikat Pekerja | **hal 160**
- G. Klausul PKB terkait Just Transition | **hal 162**

Bab 17. Keadilan Iklim | hal 165

- A. Keadilan Iklim dan dunia Kerja | **hal 165**
- B. Dampak Perubahan Iklim terhadap Pekerja | **hal 166**
- C. Lingkungan Kerja yang Aman | **hal 167**
- D. Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim | **hal 169**
- E. Peran PKB Mendukung Keadilan Iklim | **hal 170**
- F. Klausul PKB tentang Keadilan Iklim | **hal 171**

Bab 18. Privatisasi dan Liberalisasi | hal 174

- A. Mengapa Isu Ini Harus Masuk PKB? | **hal 174**
- B. Dampak Privatisasi pada Hubungan Kerja | **hal 175**
- C. Menolak Restrukturisasi sebagai Jalan Menuju Privatisasi | **hal 176**
- D. Menolak Merger, Akuisisi, dan Spin-Off Sektor Publik | **hal 178**
- E. Menolak Alih Kepemilikan Perusahaan dan Penguasaan Swasta | **hal 179**
- F. Pertahankan Pelayanan Publik yang dan Murah dan Berkualitas | **hal 181**

- G. Jalur Publik untuk Transisi yang Adil | **hal 182**
- H. Klausul PKB terkait Penolakan Privatisasi dan Liberalisasi| **hal 183**

BAGIAN VI: PENGESAHAN DAN PENDAFTARAN | HAL 187

Bab 19. Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama | hal 188

- A. Pentingnya Penandatanganan PKB | **hal 188**
- B. Pemeriksaan Naskah Akhir | **hal 188**
- C. Pihak yang Menandatangani PKB | **hal 189**
- D. Jumlah Naskah PKB | **hal 190**
- E. Tanggal Berlakunya PKB | **hal 190**
- F. Perubahan PKB Setelah Ditandatangani | **hal 191**

Bab 20. Pendaftaran PKB | hal 192

- A. Pentingnya Pendaftaran PKB | **hal 192**
- B. Dasar Hukum Pendaftaran PKB | **hal 192**
- C. Instansi yang Berwenang | **hal 193**
- D. Dokumen Persyaratan | **hal 194**
- E. Proses Pendaftaran | **hal 194**
- F. Akibat Hukum Pendaftaran PKB | **hal 195**
- G. Klausul tentang Pendaftaran PKB | **hal 196**

Bab 21. Sosialisasi, Implementasi, dan Evaluasi Perjanjian Kerja Bersama | hal 198

- A. PKB Tidak Berhenti pada Penandatanganan | **hal 198**
- B. Sosialisasi PKB | **hal 198**
- C. Metode Sosialisasi PKB | **hal 199**
- D. Implementasi PKB | **hal 200**
- E. Monitoring Pelaksanaan PKB | **hal 201**
- F. Evaluasi PKB | **hal 201**

- G. Persiapan Perundingan PKB Berikutnya | **hal 203**
- H. Klausul tentang Sosialisasi dan Evaluasi | **hal 203**

LAMPIRAN | HAL 205

- Lampiran 1: Permohonan Perundingan PKB | **hal 206**
- Lampiran 2: Contoh Surat Pengesahan dan Pengukuhan Tim Perundingan PKB | **hal 209**
- Lampiran 3: Draft Tata Tertib Perundingan PKB | **hal 216**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Buku Panduan Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dapat diselesaikan.

PKB merupakan salah satu instrumen terpenting dalam hubungan industrial. PKB bukan sekadar kumpulan pasal yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, tetapi merupakan hasil dialog sosial yang lahir melalui proses perundingan yang setara, saling menghormati, dan berlandaskan itikad baik. PKB yang disusun secara berkualitas mampu menciptakan kepastian hukum, meningkatkan kesejahteraan pekerja, memperkuat produktivitas perusahaan, serta membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Di tengah perubahan dunia kerja yang berlangsung sangat cepat akibat digitalisasi, perkembangan kecerdasan buatan (artificial intelligence), transisi energi, perubahan iklim, serta munculnya berbagai bentuk hubungan kerja baru, tantangan dalam perundingan PKB semakin kompleks. Oleh karena itu, kemampuan serikat pekerja dalam mempersiapkan, menyusun, merundingkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi PKB menjadi kebutuhan yang semakin penting.

Buku panduan ini disusun sebagai bahan pembelajaran praktis bagi pengurus dan anggota serikat pekerja, tim perunding, pendamping organisasi, serta pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses penyusunan PKB. Materi di dalamnya tidak hanya membahas dasar hukum dan prosedur penyusunan PKB, tetapi juga

menguraikan strategi perundingan, teknik negosiasi, penyusunan klausul, hingga berbagai isu kontemporer yang perlu diakomodasi dalam PKB agar tetap relevan dengan perkembangan dunia kerja.

Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi yang mudah dipahami sekaligus dapat diterapkan dalam praktik. Pada saat yang sama, kami menyadari bahwa setiap perusahaan memiliki karakteristik, tantangan, dan dinamika hubungan industrial yang berbeda. Oleh karena itu, isi buku ini hendaknya digunakan secara adaptif dengan tetap mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta hasil dialog sosial antara serikat pekerja dan pengusaha.

Semoga panduan ini dapat memperkuat kapasitas organisasi serikat pekerja dalam membangun perundingan yang berkualitas, memperluas ruang dialog sosial, serta mendorong lahirnya Perjanjian Kerja Bersama yang lebih melindungi hak-hak pekerja sekaligus mendukung keberlanjutan perusahaan.

Akhirnya, kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan hubungan industrial yang demokratis, adil, inklusif, dan berkelanjutan, sehingga tercipta tempat kerja yang menghormati martabat manusia, menjunjung tinggi hak-hak pekerja, dan memberikan manfaat bagi seluruh pihak.

Jakarta, Agustus 2026

Indah Budiarti

Public Services International (PSI) – Indonesia Office

Prinsip Dasar PKB (Disclaimer)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hak eksklusif serikat pekerja/serikat buruh yang dijamin oleh Undang-Undang sebagai sarana untuk meningkatkan syarat kerja, kondisi kerja, dan kesejahteraan pekerja melalui proses perundingan dengan pengusaha. Oleh karena itu, penyusunan PKB harus berpedoman pada prinsip-prinsip berikut:

1. Hak Berunding adalah Hak Serikat Pekerja

Perundingan PKB merupakan hak yang hanya dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hak ini merupakan bagian dari kebebasan berserikat dan hak untuk berunding secara kolektif (collective bargaining) yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Konvensi ILO.

2. PKB Memberikan Perlindungan yang Lebih Baik

PKB bukan sekadar mengulang ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Substansi PKB harus memberikan syarat kerja, hak, manfaat, dan perlindungan yang lebih baik daripada standar minimum yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan normatif yang telah diatur dalam undang-undang merupakan batas minimum (minimum standards), sedangkan PKB

merupakan instrumen untuk meningkatkan standar tersebut sesuai dengan kemampuan perusahaan dan hasil kesepakatan para pihak.

3. Perundingan Dilaksanakan dengan Itikad Baik

Proses perundingan PKB harus dilaksanakan secara sukarela, setara, terbuka, dan dilandasi itikad baik (good faith bargaining). Kedua belah pihak berkewajiban untuk membangun kepercayaan, menghormati posisi masing-masing, menghindari penundaan yang tidak beralasan, serta berupaya sungguh-sungguh mencapai kesepakatan.

4. PKB Mengikat Para Pihak

PKB yang telah disepakati dan didaftarkan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (*pacta sunt servanda*) sehingga wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha, pekerja/buruh, serta serikat pekerja/serikat buruh.

5. Kemandirian Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh berhak menentukan sendiri tim perunding, agenda, strategi, serta substansi tuntutan tanpa campur tangan, intimidasi, atau intervensi dari pengusaha, pemerintah, maupun pihak lain yang dapat mengurangi independensi proses perundingan.

BAGIAN I

MEMAHAMI PERJANJIAN KERJA BERSAMA

BAB 1

APA ITU PERJANJIAN KERJA BERSAMA?

A. Pengertian PKB

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai perjanjian yang lahir dari hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha, atau antara beberapa serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi ketenagakerjaan dengan satu atau lebih pengusaha, maupun asosiasi pengusaha.

PKB merupakan salah satu pilar utama dalam hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. PKB adalah perjanjian yang dirundingkan dan disepakati antara serikat pekerja/serikat buruh dengan seorang atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha, yang berlaku di satu perusahaan. Berbeda dengan peraturan perusahaan yang disusun secara sepihak oleh pengusaha, PKB lahir melalui proses dialog, perundingan, dan kesepakatan kedua belah pihak. Karena itu, PKB mencerminkan prinsip kemitraan, keseimbangan kepentingan, serta penghormatan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Keberadaan PKB menjadi penting karena dunia kerja pada hakikatnya mempertemukan dua kepentingan yang berbeda. Di satu sisi, pekerja menginginkan upah yang layak, perlindungan, kepastian kerja, serta kondisi kerja yang aman dan manusiawi. Di sisi lain, pengusaha

berkepentingan menjaga produktivitas, efisiensi, keberlangsungan usaha, dan daya saing perusahaan. Perbedaan kepentingan tersebut merupakan sesuatu yang wajar. PKB hadir sebagai instrumen untuk mempertemukan berbagai kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan tersebut melalui proses perundingan yang demokratis sehingga tercapai titik temu yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Secara substansial, PKB mengatur berbagai aspek mendasar dalam hubungan kerja. Di dalamnya diatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, sistem pengupahan, jam kerja, waktu istirahat, cuti, lembur, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penyelesaian keluhan, mekanisme disiplin, hingga tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, PKB juga diharapkan mengakomodasi isu-isu kontemporer, seperti kesetaraan gender, perlindungan pekerja muda, pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, pekerjaan yang layak dalam era digital, perubahan iklim, transisi yang adil (just transition), serta perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja akibat cuaca ekstrem (extreme heat). Dengan demikian, PKB tidak hanya menjadi dokumen hukum, tetapi juga menjadi instrumen adaptasi perusahaan terhadap perubahan sosial, ekonomi, teknologi, dan lingkungan.

Secara normatif, pentingnya PKB telah ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-

Undang. Berbagai ketentuan dalam regulasi tersebut menunjukkan bahwa PKB memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Beberapa landasan normatif tersebut antara lain sebagai berikut:

1. PKB memperkuat dasar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan mengenai hubungan kerja.
2. PKB memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak, sehingga menjadi pedoman yang memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja.
3. PKB menegaskan posisi yang setara antara pekerja dan pengusaha, karena seluruh isi perjanjian merupakan hasil perundingan dan musyawarah yang dilakukan secara sukarela berdasarkan prinsip itikad baik.
4. PKB merupakan salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial, yang berfungsi menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
5. PKB mengikat serta wajib dilaksanakan oleh pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja, sehingga seluruh pihak memiliki tanggung jawab yang sama untuk menaati isi perjanjian yang telah disepakati.
6. PKB menjadi pedoman dalam penyusunan perjanjian kerja individual, sehingga ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan norma yang telah disepakati dalam PKB.

B. Fungsi PKB

PKB memiliki fungsi strategis yang tak tergantikan dalam hubungan industrial. Beberapa fungsi tersebut antara lain:

1. Mengatur hubungan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak secara tegas dan jelas.
2. Sebagai alat kontrol dan alat ukur terhadap pelaksanaan hubungan industrial.
3. Mengantisipasi permasalahan di kemudian hari.
4. Memberi petunjuk terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
5. Memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

C. Tujuan PKB

Tujuan dari PKB adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja yang memberikan kepastian bagi pekerja maupun pengusaha.
2. Mengatur hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja agar tercipta hubungan yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.
3. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja atau serikat pekerja dalam rangka membangun kemitraan yang saling menghormati dan menguntungkan.

D. Manfaat PKB bagi Pekerja

Bagi pekerja, PKB memberikan berbagai manfaat yang mendukung perlindungan hak, kepastian hukum, serta peningkatan kesejahteraan. Manfaat tersebut antara lain:

1. Memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja selama hubungan kerja berlangsung.
2. Melindungi hak-hak pekerja melalui ketentuan yang disepakati bersama antara serikat pekerja dan pengusaha, sehingga tidak bergantung pada keputusan sepihak pengusaha.
3. Menjamin kepastian mengenai kondisi kerja, seperti pengaturan upah, jam kerja, lembur, cuti, waktu istirahat, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
4. Menyediakan mekanisme penyelesaian keluhan dan perselisihan, sehingga setiap permasalahan hubungan kerja dapat diselesaikan sesuai prosedur yang telah disepakati.
5. Memberikan manfaat yang lebih baik dibandingkan ketentuan minimum peraturan perundang-undangan, seperti tambahan tunjangan, fasilitas kesejahteraan, beasiswa, atau program kesejahteraan lainnya yang disepakati dalam perundingan.
6. Mendorong perlindungan bagi kelompok pekerja tertentu, seperti pekerja perempuan, pekerja muda, penyandang disabilitas, maupun kelompok rentan lainnya sesuai kebutuhan perusahaan.

7. Memperkuat posisi tawar pekerja, karena seluruh ketentuan dalam PKB merupakan hasil perundingan dan kesepakatan bersama, bukan ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha.
8. Meningkatkan rasa aman, kepastian, dan keadilan dalam bekerja, sehingga pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih tenang dan percaya diri.
9. Mendorong meningkatnya motivasi dan produktivitas kerja, karena pekerja merasa hak-haknya dihormati dan dilindungi.
10. Mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dengan membangun kepercayaan, komunikasi yang baik, serta kerja sama antara pekerja dan pengusaha.

E. Manfaat PKB bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, PKB bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi juga merupakan instrumen strategis untuk menciptakan hubungan industrial yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan keberlangsungan usaha. Manfaat PKB bagi perusahaan antara lain:

1. Menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja karena hak dan kewajiban kedua belah pihak telah diatur jelas dan disepakati bersama.
2. Membangun hubungan industrial yang harmonis melalui dialog sosial yang berkelanjutan antara manajemen dan serikat pekerja.
3. Mengurangi potensi perselisihan hubungan industrial, karena berbagai persoalan telah diantisipasi dan

diatur dalam PKB beserta mekanisme penyelesaiannya.

4. Meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, karena pekerja yang memperoleh kepastian hak cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi.
5. Menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga komunikasi antara pengusaha dan pekerja menjadi lebih terbuka, saling menghormati, dan berorientasi pada penyelesaian masalah.
6. Memberikan fleksibilitas dalam mengatur hubungan kerja, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sehingga ketentuan kerja dapat disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan perusahaan.
7. Meningkatkan kepercayaan dan komitmen pekerja terhadap perusahaan, karena berbagai kebijakan ketenagakerjaan merupakan hasil kesepakatan bersama.
8. Meningkatkan citra dan reputasi perusahaan, baik di mata pekerja, investor, pelanggan, maupun pemangku kepentingan lainnya, sebagai perusahaan yang menghormati hak-hak pekerja dan menerapkan tata kelola yang baik.
9. Mendukung keberlangsungan usaha (business sustainability) dengan menciptakan stabilitas hubungan industrial, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan usaha dan peningkatan daya saing.

10. Mendorong perusahaan lebih siap menghadapi perubahan, termasuk perubahan regulasi, perkembangan teknologi, transformasi industri, isu ketenagakerjaan, serta tantangan kontemporer seperti digitalisasi, transisi yang adil (just transition), kesetaraan gender, dan perubahan iklim.

F. PKB sebagai Instrumen Hubungan Industrial

PKB merupakan salah satu instrumen utama dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Kedudukannya tidak hanya sebagai perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, tetapi juga sebagai mekanisme kelembagaan yang mewujudkan dialog sosial (social dialogue) di tingkat perusahaan. Melalui proses perundingan yang dilaksanakan secara sukarela, setara, dan beritikad baik, PKB menjadi media untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang pada dasarnya berbeda antara pekerja dan pengusaha.

Dalam perspektif hubungan industrial, perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha merupakan sesuatu yang alamiah. Pekerja menghendaki perlindungan hak, peningkatan kesejahteraan, dan kepastian kerja, sedangkan pengusaha berkepentingan menjaga produktivitas, efisiensi, daya saing, dan keberlangsungan usaha. PKB berfungsi menjembatani perbedaan tersebut melalui proses perundingan yang menghasilkan norma-norma bersama sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Sebagai instrumen hubungan industrial, PKB memiliki beberapa fungsi strategis, yaitu:

1. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, melalui pembangunan komunikasi, kepercayaan, dan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.
2. Memberikan kepastian hukum, karena hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja telah dirumuskan secara jelas dan disepakati oleh kedua belah pihak.
3. Mencegah dan meminimalkan perselisihan hubungan industrial, dengan menyediakan aturan yang jelas sekaligus mekanisme penyelesaian perselisihan yang disepakati bersama.
4. Menjadi pedoman pelaksanaan hubungan kerja, meliputi pengaturan mengenai pengupahan, jam kerja, waktu istirahat, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kesejahteraan pekerja, disiplin kerja, hingga prosedur penyelesaian keluhan.
5. Meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan, karena hubungan industrial yang stabil akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pekerja, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
6. Menjadi instrumen adaptasi terhadap perkembangan dunia kerja, dengan mengakomodasi isu-isu kontemporer, seperti digitalisasi, kesetaraan gender, perlindungan pekerja muda, pekerjaan yang layak (decent work), transisi yang adil (just transition), perubahan iklim, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja akibat cuaca ekstrem (extreme heat).

Dengan demikian, PKB tidak dapat dipandang semata-mata sebagai dokumen administratif atau

persyaratan normatif yang harus dipenuhi perusahaan. Lebih dari itu, PKB merupakan instrumen tata kelola hubungan industrial yang berfungsi menciptakan kepastian hukum, memperkuat kemitraan antara pekerja dan pengusaha, serta menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, kualitas hubungan industrial di suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas proses perundingan, substansi pengaturan, serta komitmen para pihak dalam melaksanakan PKB secara konsisten.

BAB 2

DASAR HUKUM

A. UUD 1945

PKB bukan sekadar instrumen yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Lebih dari itu, keberadaan PKB memiliki landasan konstitusional yang kuat karena berakar langsung pada nilai-nilai yang terkandung dalam UUD 1945. Konstitusi Indonesia menempatkan perlindungan terhadap hak pekerja, kebebasan berserikat, persamaan di hadapan hukum, serta pembangunan ekonomi yang berkeadilan sebagai prinsip-prinsip fundamental yang harus diwujudkan oleh negara.

Dengan demikian, PKB merupakan salah satu instrumen hukum untuk mengimplementasikan amanat konstitusi dalam hubungan industrial. Kehadirannya menjadi sarana untuk memastikan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak semata-mata didasarkan pada hubungan kontraktual, tetapi juga dilandasi oleh prinsip keadilan, kesetaraan, musyawarah, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Beberapa landasan konstitusional PKB antara lain:

1. *Hak atas Persamaan, Pekerjaan, dan Penghidupan yang Layak*

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28H

ayat (3), Pasal 28I ayat (1), ayat (2), dan ayat (4), serta Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 pada hakikatnya merupakan perintah konstitusi kepada negara untuk menjamin, melindungi, dan memenuhi hak-hak setiap warga negara tanpa diskriminasi.

Ketentuan-ketentuan tersebut mengandung beberapa prinsip pokok, yaitu:

- setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan;
- setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- setiap orang berhak memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;
- hak asasi manusia wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara;
- pembangunan ekonomi harus dilaksanakan berdasarkan asas kebersamaan dan kekeluargaan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Dalam konteks hubungan industrial, amanat konstitusi tersebut mengharuskan negara menciptakan sistem hubungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menjamin perlindungan terhadap martabat manusia, keadilan sosial, dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu instrumen untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah PKB, yang disusun melalui proses perundingan secara setara antara kedua belah pihak.

PKB menjadi wujud nyata pelaksanaan prinsip-prinsip konstitusi karena mengatur secara bersama mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme penyelesaian perselisihan, hingga berbagai bentuk perlindungan pekerja yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan tanpa mengurangi standar perlindungan yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

2. Jaminan Konstitusional atas Kebebasan Berserikat

Landasan konstitusional PKB juga tidak dapat dipisahkan dari jaminan kebebasan berserikat yang diatur dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Konstitusi memberikan hak kepada setiap orang untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat sebagai bagian dari hak asasi manusia yang wajib dihormati dan dilindungi oleh negara.

Dalam hubungan industrial, hak tersebut diwujudkan melalui kebebasan pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja kemudian memperoleh legitimasi untuk mewakili kepentingan anggotanya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha, termasuk dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama.

Keberadaan serikat pekerja bukan sekadar organisasi kemasyarakatan di lingkungan perusahaan, melainkan institusi yang menjalankan fungsi konstitusional untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela hak serta kepentingan pekerja secara kolektif sebagaimana dijamin dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, negara berkewajiban menjamin kebebasan berserikat,

melindungi aktivitas serikat pekerja, serta memastikan proses perundingan PKB dapat berlangsung secara bebas, demokratis, dan tanpa intervensi.

Dengan demikian, keberadaan PKB sesungguhnya merupakan konsekuensi logis dari pengakuan konstitusi terhadap hak berserikat. Tanpa adanya kebebasan berserikat, tidak akan terdapat mekanisme perundingan kolektif yang menjadi dasar lahirnya PKB. Sebaliknya, tanpa PKB, pelaksanaan hak berserikat kehilangan salah satu fungsi utamanya, yaitu memperjuangkan perbaikan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja melalui mekanisme dialog sosial yang diakui oleh hukum.

Dari perspektif konstitusi, PKB merupakan implementasi nyata dari nilai-nilai demokrasi ekonomi, keadilan sosial, penghormatan terhadap hak asasi manusia, dan kemitraan antara pekerja dan pengusaha sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945.

B. Konvensi ILO

Selain memiliki landasan konstitusional dalam UUD 1945, PKB juga memperoleh legitimasi dari standar ketenagakerjaan internasional yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuahan Internasional (International Labour Organization atau ILO). Sebagai anggota ILO sejak tahun 1950, Indonesia berkewajiban menghormati dan mengimplementasikan prinsip-prinsip dasar hubungan industrial yang diakui secara universal, khususnya mengenai kebebasan berserikat (freedom of association) dan perundingan bersama (collective bargaining).

Dalam perspektif ILO, perundingan bersama merupakan salah satu mekanisme paling penting dalam menciptakan hubungan industrial yang demokratis. Melalui perundingan bersama, pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja duduk secara setara untuk merundingkan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta berbagai ketentuan yang mengatur hubungan kerja di perusahaan.

1. *ILO Recommendation No. 91 tentang Perjanjian Kerja Bersama*

Salah satu instrumen penting yang menjadi rujukan internasional mengenai PKB adalah ILO Recommendation No. 91 Tahun 1951 tentang Collective Agreements. Dalam rekomendasi tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian tertulis mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja yang dibuat antara pengusaha, kelompok pengusaha, atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja atau wakil pekerja yang diakui berdasarkan hukum nasional.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa PKB bukan sekadar kesepakatan administratif, melainkan hasil dari proses perundingan kolektif yang dilakukan oleh para pihak yang memiliki legitimasi untuk mewakili kepentingannya masing-masing. Oleh karena itu, proses perundingan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keberadaan PKB.

ILO Recommendation No. 91 juga menegaskan beberapa prinsip penting, yaitu:

- PKB mengikat para pihak yang menandatangani dan wajib dilaksanakan dengan itikad baik.
- PKB menjadi sumber utama pengaturan hubungan kerja di perusahaan, sehingga ketentuannya menggantikan peraturan perusahaan sepanjang mengatur materi yang sama.
- Ketentuan yang lebih menguntungkan bagi pekerja tetap berlaku, sehingga apabila terdapat pengaturan dalam peraturan perusahaan atau ketentuan lain yang memberikan manfaat lebih tinggi dibandingkan PKB, maka ketentuan yang lebih menguntungkan tersebut tetap dapat dipertahankan.

Prinsip-prinsip tersebut menunjukkan bahwa tujuan utama PKB bukan sekadar menciptakan kepastian hukum, tetapi juga mendorong peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja melalui mekanisme dialog sosial.

2. *Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama*

Landasan internasional yang paling penting bagi penyelenggaraan PKB adalah Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949). Indonesia telah meratifikasi konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956, sehingga ketentuan-ketentuannya menjadi bagian dari hukum nasional.

Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 menunjukkan komitmen Indonesia untuk menjamin bahwa hubungan

industrial dibangun melalui penghormatan terhadap kebebasan berserikat dan pelaksanaan perundingan bersama secara sukarela.

Secara substansi, Konvensi ILO No. 98 bertujuan:

- Menjamin kebebasan pekerja untuk menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja, tanpa adanya tekanan maupun diskriminasi dari pihak mana pun.
- Melindungi pekerja dari anti-serikat pekerja, termasuk campur tangan pengusaha yang bertujuan memengaruhi keanggotaan pekerja dalam serikat pekerja.
- Melindungi independensi serikat pekerja, dengan melarang campur tangan pengusaha dalam pembentukan, pengelolaan, pembiayaan, maupun kegiatan organisasi serikat pekerja.
- Mendorong berkembangnya mekanisme perundingan bersama secara sukarela, sebagai sarana untuk menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Keempat prinsip tersebut menjadi fondasi utama dalam penyusunan PKB. Tanpa adanya kebebasan berserikat dan jaminan terhadap independensi serikat pekerja, perundingan bersama tidak dapat berlangsung secara seimbang. Sebaliknya, tanpa mekanisme perundingan bersama, hak berserikat tidak akan memberikan manfaat yang optimal bagi perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Dengan demikian, Konvensi ILO No. 98 dan Rekomendasi ILO No. 91 menempatkan PKB sebagai sarana dalam membangun hubungan industrial yang demokratis. Keduanya menegaskan bahwa syarat-syarat kerja idealnya ditetapkan melalui proses dialog dan perundingan antara pekerja dan pengusaha, bukan melalui sepihak salah satu pihak. Prinsip inilah yang kemudian menjadi dasar bagi pengaturan PKB dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

C. UU No. 13 Tahun 2003

Landasan hukum utama PKB diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 116 sampai dengan Pasal 135. Meski Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan kemudian ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai PKB pada prinsipnya tetap dipertahankan. Hal ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang tetap menempatkan PKB sebagai salah satu pilar utama hubungan industrial di Indonesia.

Secara sistematis, Pasal 116 sampai dengan Pasal 135 mengatur aspek penyelenggaraan PKB, mulai dari pihak yang berwenang membuat PKB, tata cara perundingan, syarat representasi serikat pekerja, masa berlaku, materi muatan, kedudukan hukum PKB, hingga kewajiban para pihak dalam melaksanakan isi PKB. Secara garis besar, substansi pengaturan tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut.

1. *Para Pihak dan Prinsip Penyusunan PKB (Pasal 116–117)*

PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Di mana dalam penyusunannya, PKB wajib memenuhi beberapa prinsip pokok, yaitu:

- disusun melalui musyawarah;
- dibuat secara tertulis;
- menggunakan huruf Latin dan bahasa Indonesia;
- apabila menggunakan bahasa asing, wajib diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.

Apabila proses perundingan tidak mencapai kesepakatan, penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. *Prinsip Satu PKB di Satu Perusahaan (Pasal 118)*

Undang-Undang menganut prinsip one company, one collective agreement, yaitu bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat berlaku satu PKB yang mengikat seluruh pekerja.

Ketentuan ini bertujuan menjaga kepastian hukum, mencegah dualisme pengaturan, serta menciptakan keseragaman norma hubungan kerja di dalam perusahaan.

3. *Representasi Serikat Pekerja dalam Perundingan PKB (Pasal 119–122)*

Undang-Undang mengatur secara rinci mengenai siapa yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan PKB. Pengaturannya dibedakan berdasarkan kondisi perusahaan, yaitu:

- apabila hanya terdapat satu serikat pekerja, maka serikat tersebut harus memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah pekerja, atau memperoleh dukungan mayoritas melalui pemungutan suara;
- apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, maka serikat yang memiliki anggota lebih dari 50% berhak menjadi pihak perunding;
- apabila tidak ada serikat yang memenuhi syarat tersebut, beberapa serikat dapat membentuk koalisi atau membentuk tim perunding secara proporsional berdasarkan jumlah anggotanya.

Pengaturan ini menunjukkan bahwa legitimasi dalam perundingan PKB didasarkan pada prinsip representasi demokratis sehingga pihak yang berunding benar-benar mewakili kepentingan mayoritas pekerja.

Pada perkembangannya, Pasal 120 telah diuji oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009.

Sehingga statusnya adalah:

- Pasal 120 Ayat (1) dan (2): Dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (inkonstitusional). Syarat "lebih dari

50%" dinilai merugikan serikat minoritas dan tidak adil secara proporsional.

- Pasal 120 Ayat (3): Dinyatakan konstitusional bersyarat dengan syarat frasa pengantar "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi..." harus dihapus. Dengan demikian, maknanya saat ini adalah: para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding secara proporsional.

Selain itu, MK menambahkan pembatasan: jumlah serikat pekerja yang berhak mewakili dalam tim perunding maksimal 3 (tiga) serikat/gabungan serikat dengan jumlah anggota minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

4. *Masa Berlaku PKB (Pasal 123)*

Undang-Undang menetapkan bahwa PKB berlaku paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak.

Perundingan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat tiga bulan sebelum PKB berakhir. Apabila perundingan belum menghasilkan kesepakatan ketika masa berlaku PKB berakhir, maka PKB yang lama tetap berlaku paling lama satu tahun.

Ketentuan ini memberikan kepastian hukum sekaligus menjamin tidak terjadinya kekosongan pengaturan hubungan kerja.

5. *Materi Muatan PKB (Pasal 124–125)*

Undang-Undang menentukan bahwa PKB sekurang-kurangnya memuat:

- hak dan kewajiban pengusaha;
- hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja;
- jangka waktu berlakunya PKB;
- tanda tangan para pihak.

Selain itu, isi PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Apabila terdapat ketentuan yang bertentangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang juga membuka ruang bagi para pihak untuk melakukan perubahan terhadap PKB sepanjang disepakati bersama. Perubahan tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB.

6. *Kekuatan Mengikat PKB (Pasal 126–129)*

PKB mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi seluruh pihak. Oleh karena itu:

- pengusaha, serikat pekerja, dan seluruh pekerja wajib melaksanakan isi PKB;
- pengusaha dan serikat pekerja wajib menyosialisasikan isi PKB kepada seluruh pekerja;
- pengusaha wajib mencetak dan membagikan PKB kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan.

Undang-Undang juga menegaskan kedudukan PKB dalam sistem hubungan kerja, yaitu:

- perjanjian kerja individual tidak boleh bertentangan dengan PKB;
- apabila bertentangan, maka ketentuan dalam perjanjian kerja batal demi hukum dan digantikan oleh PKB;
- apabila perjanjian kerja tidak mengatur suatu hal yang telah diatur dalam PKB, maka ketentuan PKB yang berlaku.

Selain itu, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan Peraturan Perusahaan selama masih terdapat serikat pekerja di perusahaan. Larangan ini merupakan bentuk perlindungan terhadap mekanisme perundingan bersama sebagai ciri hubungan industrial yang demokratis.

7. Perpanjangan, Pembaruan, dan Keberlakuan PKB (Pasal 130–133)

Undang-Undang mengatur tata cara perpanjangan dan pembaruan PKB, baik pada perusahaan yang hanya memiliki satu serikat pekerja maupun lebih dari satu serikat pekerja.

Selain itu diatur pula bahwa:

- PKB tetap berlaku meskipun terjadi pembubaran serikat pekerja atau pengalihan kepemilikan perusahaan sampai masa berlakunya berakhir;
- dalam hal merger perusahaan, berlaku PKB yang paling menguntungkan pekerja;

- PKB mulai berlaku sejak ditandatangani para pihak, kecuali ditentukan lain dalam PKB;
- setiap PKB wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan teknis mengenai tata cara pembuatan, perubahan, perpanjangan, dan pendaftaran PKB selanjutnya diatur dalam peraturan pelaksana yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

8. *Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan PKB (Pasal 134–135)*

Undang-Undang menegaskan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan guna menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak.

Di sisi lain, pelaksanaan hubungan industrial bukan semata-mata menjadi tanggung jawab pemerintah. Pekerja, serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah memiliki tanggung jawab bersama dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan melalui pelaksanaan PKB secara konsisten.

D. UU Cipta Kerja

Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, beserta berbagai peraturan pelaksanaannya, membawa sejumlah perubahan dalam norma ketenagakerjaan di Indonesia.

Perubahan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hingga jaminan kehilangan pekerjaan.

Namun demikian, perubahan peraturan perundang-undangan tersebut tidak secara otomatis mengubah isi Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku. PKB yang telah disepakati dan masih berada dalam masa berlakunya tetap mengikat para pihak sampai berakhirnya jangka waktu PKB, kecuali para pihak secara bersama-sama menyepakati perubahan sesuai mekanisme yang berlaku.

Prinsip tersebut sejalan dengan asas *pacta sunt servanda*, yang berarti janji harus ditepati. Asas ini menyatakan bahwa setiap perjanjian yang sah mengikat para pihak yang membuatnya seperti undang-undang.

Dalam praktik penyusunan maupun pembaruan PKB, terdapat beberapa prinsip penting yang perlu dipahami setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

- a. Perubahan undang-undang tidak membatalkan PKB yang sedang berlaku. Selama masa berlaku PKB belum berakhir, seluruh ketentuan di dalamnya tetap mengikat para pihak, kecuali terdapat kesepakatan bersama untuk melakukan perubahan.
- b. Undang-Undang Cipta Kerja tidak boleh dijadikan alasan untuk menurunkan kualitas perlindungan yang telah disepakati dalam PKB. Apabila sebelum berlakunya UUCK perusahaan telah memberikan hak atau fasilitas yang lebih baik melalui PKB, maka pada prinsipnya ketentuan tersebut tetap dapat dipertahankan.

- c. PKB dapat memberikan manfaat yang lebih baik daripada standar minimum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan dalam undang-undang pada dasarnya merupakan batas minimum perlindungan. Oleh karena itu, melalui proses perundingan bersama, para pihak tetap dapat menyepakati norma yang lebih menguntungkan bagi pekerja sepanjang tidak bertentangan dengan hukum.
- d. Evaluasi terhadap PKB harus dilakukan secara selektif. Dalam proses pembaruan PKB setelah berlakunya UUCK, para pihak perlu mengidentifikasi ketentuan mana yang memang harus disesuaikan karena adanya perubahan regulasi dan ketentuan mana yang tetap dapat dipertahankan karena memberikan perlindungan yang lebih baik.
- e. Peningkatan kualitas PKB tetap menjadi tujuan utama. Apabila kondisi dan kemampuan perusahaan memungkinkan, maka substansi PKB seharusnya dipertahankan bahkan ditingkatkan, bukan justru mengalami penurunan kualitas hanya karena terdapat perubahan regulasi nasional.

E. Permenaker Nomor 28 Tahun 2014

Selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan teknis mengenai PKB diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, khususnya Pasal 14 sampai dengan Pasal 29. Peraturan Menteri ini menjadi pedoman operasional

bagi serikat pekerja, pengusaha, maupun pemerintah dalam proses penyusunan, perundingan, penandatanganan, pendaftaran, perubahan, hingga perpanjangan PKB.

Apabila Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kerangka normatif mengenai PKB, maka Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 memberikan petunjuk teknis mengenai bagaimana proses perundingan PKB dilaksanakan secara efektif, demokratis, dan sesuai dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis.

Pengaturan dalam Permenaker ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bagian sebagai berikut.

1. *Prinsip Perundingan PKB*

Permenaker menegaskan bahwa perundingan PKB harus dilaksanakan berdasarkan tiga prinsip utama, yaitu:

- itikad baik (good faith);
- kemauan bebas para pihak tanpa tekanan;
- musyawarah untuk mencapai mufakat.

Selain itu, para pihak diberikan keleluasaan untuk menentukan jangka waktu perundingan yang dituangkan dalam tata tertib perundingan. Dengan demikian, pemerintah tidak membatasi lamanya perundingan, sepanjang disepakati oleh kedua belah pihak.

2. *Ruang Lingkup Keberlakuan PKB*

Permenaker menegaskan prinsip bahwa dalam satu perusahaan hanya berlaku satu PKB yang mengikat

seluruh pekerja, baik pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Bagi perusahaan yang memiliki cabang atau unit kerja, dimungkinkan adanya:

- PKB Induk, yang mengatur norma-norma umum bagi seluruh perusahaan; dan
- PKB Turunan, yang mengatur pelaksanaan PKB induk sesuai karakteristik masing-masing cabang atau unit kerja.

Pengaturan ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan yang memiliki wilayah operasional yang luas tanpa menghilangkan norma hubungan industrial.

3. *Tata Cara Penentuan Pihak Perunding*

Permenaker mengatur secara rinci mekanisme penentuan serikat pekerja yang berhak menjadi pihak perunding, termasuk apabila:

- hanya terdapat satu serikat pekerja;
- terdapat lebih dari satu serikat pekerja;
- diperlukan pemungutan suara;
- dilakukan verifikasi keanggotaan;
- dibentuk koalisi beberapa serikat pekerja.

Peraturan ini juga mengatur tata cara pelaksanaan pemungutan suara, pembentukan panitia, verifikasi keanggotaan, hingga larangan melakukan intervensi terhadap proses verifikasi. Tujuannya adalah memastikan

bahwa pihak yang berunding benar-benar memiliki legitimasi untuk mewakili pekerja.

4. *Tata Tertib Perundingan*

Salah satu pengaturan penting dalam Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 adalah kewajiban menyusun tata tertib perundingan sebelum memasuki pembahasan materi PKB. Tata tertib tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- tujuan perundingan;
- susunan tim perunding;
- jangka waktu perundingan;
- materi yang dirundingkan;
- tempat perundingan;
- tata cara perundingan;
- penyelesaian apabila terjadi kebuntuan (deadlock);
- syarat sahnya perundingan; dan
- pembiayaan perundingan.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan perundingan PKB dipengaruhi oleh kesepakatan mengenai prosedur sebelum memasuki pembahasan substansi.

5. *Isi Minimal PKB*

Permenaker juga memperjelas isi minimal PKB:

- identitas serikat pekerja;

- identitas perusahaan;
- nomor pencatatan serikat pekerja;
- hak dan kewajiban pengusaha;
- hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja;
- jangka waktu berlakunya PKB; dan
- tanda tangan para pihak.

Dengan demikian, selain memenuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, penyusunan PKB juga harus memenuhi persyaratan administratif sebagaimana ditentukan dalam Permenaker.

6. *Penyelesaian Apabila Perundingan Gagal*

Permenaker mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan. Dalam hal ini, para pihak diwajibkan:

- membuat berita acara mengenai materi yang belum disepakati;
- menjelaskan posisi masing-masing pihak;
- melampirkan risalah perundingan; dan
- mencatatkan perselisihan kepada instansi ketenagakerjaan.

Selanjutnya penyelesaian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Apabila mediasi tidak menghasilkan penyelesaian, sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

7. Perubahan, Penandatanganan, dan Masa Berlaku

Permenaker menegaskan bahwa perubahan PKB hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku. Selain itu diatur pula bahwa:

- PKB ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dan pengurus serikat pekerja;
- apabila ditandatangani oleh kuasa perusahaan, wajib disertai surat kuasa khusus;
- masa berlaku PKB paling lama dua tahun;
- PKB dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun; dan
- apabila perundingan PKB baru belum selesai setelah masa perpanjangan berakhir, maka PKB sebelumnya tetap berlaku sampai tercapai PKB yang baru.

F. Syarat Sah-nya Perjanjian

Perjanjian Kerja Bersama pada hakikatnya merupakan suatu perjanjian. Oleh karena itu, selain harus memenuhi ketentuan khusus yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKB juga harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Pasal 1320 KUH Perdata menentukan, perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat, yaitu:

- adanya kesepakatan para pihak;
- para pihak cakap untuk membuat perjanjian;
- terdapat objek atau hal tertentu; dan
- memiliki sebab yang halal, yaitu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, maupun kesusilaan.

Keempat syarat tersebut dibedakan menjadi dua kelompok. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif, karena berkaitan dengan para pihak yang membuat perjanjian. Sementara itu, syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif, karena berkaitan dengan isi atau objek perjanjian.

Dalam konteks PKB, pemenuhan Pasal 1320 KUH Perdata saja belum cukup. PKB juga harus memenuhi persyaratan khusus yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, antara lain mengenai pihak yang berwenang melakukan perundingan, representasi serikat pekerja, tata cara perundingan, serta pencatatan dan pemberlakuan PKB.

BAGIAN II
PERSIAPAN MENYUSUN
PERJANJIAN KERJA
BERSAMA

BAB 3

SYARAT MEMBUAT PKB

A. Siapa yang Berhak Membuat PKB?

PKB hanya dapat dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha yang memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya. Tidak setiap serikat pekerja secara otomatis berhak menjadi pihak dalam perundingan PKB. Undang-undang mensyaratkan adanya legitimasi serikat, dukungan anggota, dan mekanisme representasi yang demokratis.

Persyaratan tersebut dimaksudkan agar PKB benar-benar merupakan hasil kesepakatan yang mewakili kepentingan mayoritas pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum. Oleh karena itu, sebelum mengajukan perundingan PKB, serikat pekerja perlu memastikan bahwa seluruh persyaratan hukum telah dipenuhi.

Secara umum, terdapat lima persyaratan utama yang harus diperhatikan, yaitu:

1. serikat pekerja telah tercatat pada instansi ketenagakerjaan;
2. memiliki legitimasi keanggotaan sesuai ketentuan;
3. memenuhi syarat representasi dalam perundingan;
4. memiliki bukti keanggotaan yang sah; dan
5. mengikuti mekanisme khusus apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja dalam perusahaan.

B. Serikat yang Berhak Merundingkan PKB

PKB hanya dapat dirundingkan oleh serikat pekerja yang telah memperoleh bukti pencatatan dari instansi yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan. Dengan demikian, serikat pekerja yang belum tercatat secara resmi belum memiliki kedudukan hukum untuk menjadi pihak dalam perundingan PKB.

Setelah menerima permintaan tertulis dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan tersebut, pada prinsipnya pengusaha wajib melayani permintaan perundingan PKB. Penolakan hanya dapat dilakukan apabila persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan memang belum terpenuhi.

Ketentuan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sekaligus mendorong tertib administrasi organisasi serikat pekerja.

C. Apabila Hanya Ada Satu Serikat Pekerja

Keadaan yang paling sederhana adalah apabila dalam perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja.

Dalam kondisi tersebut, serikat pekerja berhak mewakili seluruh pekerja dalam perundingan PKB apabila memiliki anggota lebih dari 50 persen dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan.

Persyaratan ini menunjukkan bahwa hak melakukan perundingan tidak hanya didasarkan pada keberadaan organisasi, tetapi juga pada tingkat representasi yang dimiliki. Semakin besar dukungan pekerja, semakin kuat

legitimasi serikat pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.

D. Apabila Keanggotaan Belum 50 Persen

Tidak sedikit perusahaan yang memiliki satu serikat pekerja, tetapi jumlah anggotanya belum mencapai lebih dari 50 persen dari seluruh pekerja. Dalam kondisi demikian, undang-undang tetap memberikan kesempatan kepada serikat pekerja untuk melakukan perundingan PKB melalui mekanisme pemungutan suara (voting).

Apabila melalui pemungutan suara tersebut serikat pekerja memperoleh dukungan lebih dari 50 persen pekerja, maka serikat tersebut tetap berhak menjadi pihak dalam perundingan PKB. Sebaliknya, apabila dukungan tersebut tidak tercapai, serikat pekerja baru dapat mengajukan kembali permintaan perundingan setelah jangka waktu enam bulan.

Ketentuan ini merupakan bentuk keseimbangan antara prinsip demokrasi dengan hak berserikat. Organisasi tidak harus memiliki anggota mayoritas, tetapi harus mampu memperoleh kepercayaan mayoritas pekerja.

E. Tata Cara Pemungutan Suara

Agar hasil pemungutan suara benar-benar mencerminkan kehendak pekerja, Permenaker mengatur prosedur yang cukup rinci. Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri atas:

- pengurus serikat pekerja; dan

- wakil pekerja yang bukan anggota serikat pekerja.

Panitia wajib mengumumkan hasil pemungutan suara paling lambat tiga puluh hari sejak pembentukannya. Selain itu:

- pemungutan suara hanya dapat dilaksanakan paling cepat tujuh hari setelah pemberitahuan;
- jadwal pemungutan suara harus diberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan dan pengusaha;
- serikat pekerja diberi kesempatan menyampaikan program kerjanya kepada pekerja di luar jam kerja;
- waktu dan tempat pemungutan suara harus mempertimbangkan kelancaran proses produksi; dan
- penghitungan suara dilakukan secara terbuka dengan disaksikan perwakilan pengusaha.

Pengaturan ini bertujuan menjamin bahwa proses penentuan representasi dilakukan secara demokratis, transparan, dan bebas dari tekanan.

F. Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja

Dalam praktik hubungan industrial, sering terjadi perbedaan data mengenai jumlah anggota serikat pekerja. Untuk menghindari sengketa tersebut, pengusaha dapat meminta dilakukannya verifikasi keanggotaan.

Verifikasi dilakukan oleh panitia yang terdiri atas wakil seluruh serikat pekerja yang ada di perusahaan dengan disaksikan oleh instansi ketenagakerjaan dan

pengusaha. Hasil verifikasi dituangkan dalam berita acara dan mengikat seluruh pihak yang terlibat. Selama proses verifikasi berlangsung, baik pengusaha maupun serikat pekerja dilarang melakukan tindakan yang dapat memengaruhi pilihan atau keanggotaan pekerja.

Keanggotaan serikat pekerja dibuktikan melalui kartu tanda anggota (KTA). Apabila seorang pekerja memiliki lebih dari satu kartu anggota, maka yang dianggap sah adalah kartu anggota yang diterbitkan terakhir sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam keadaan tertentu, apabila pekerja belum memiliki kartu anggota, pembuktian keanggotaan dapat dilakukan melalui pernyataan tertulis pekerja yang didukung bukti bahwa yang bersangkutan masih bekerja di perusahaan tersebut.

Ketentuan ini memberikan kepastian dalam proses verifikasi dan menghindari terjadinya klaim keanggotaan ganda.

G. Apabila Dalam Satu Perusahaan Terdapat Lebih dari Satu Serikat Pekerja

Perusahaan tidak selalu hanya memiliki satu serikat pekerja. Dalam praktik, cukup banyak perusahaan yang memiliki dua bahkan lebih serikat pekerja. Dalam kondisi tersebut, mekanisme representasi menjadi lebih kompleks.

Permenaker mengatur bahwa yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan PKB adalah paling banyak tiga serikat pekerja yang masing-masing memiliki anggota sekurang-kurangnya 10 persen dari jumlah seluruh pekerja

di perusahaan. Ketiga serikat pekerja tersebut ditentukan berdasarkan jumlah anggota terbanyak.

Apabila masih terdapat serikat pekerja lain yang juga memenuhi syarat minimal 10 persen, serikat tersebut dapat bergabung dengan salah satu dari tiga serikat pekerja yang telah ditetapkan sehingga tetap memperoleh representasi dalam tim perunding.

Selanjutnya, komposisi anggota tim perunding ditentukan secara proporsional sesuai jumlah anggota masing-masing serikat pekerja.

Pengaturan ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara efektivitas perundingan dan prinsip keterwakilan seluruh pekerja.

BAB 4

MEMBANGUN ORGANISASI PERUNDING PKB

A. Mengapa Organisasi Perunding Penting?

Keberhasilan perundingan PKB tidak hanya ditentukan oleh kemampuan berbicara atau bernegosiasi di meja perundingan. Pengalaman menunjukkan bahwa sebagian besar keberhasilan justru ditentukan oleh persiapan yang dilakukan sebelum perundingan dimulai. Tim perunding yang didukung oleh organisasi yang solid akan lebih mampu menyusun strategi, menguasai data, memahami regulasi, mengantisipasi argumentasi pengusaha, serta menjaga konsistensi sikap selama proses perundingan berlangsung.

Sebaliknya, perundingan sering mengalami hambatan bukan karena lemahnya substansi usulan, melainkan karena kurangnya koordinasi internal, minimnya data pendukung, lemahnya komunikasi dengan anggota, atau tidak adanya dokumentasi yang memadai. Oleh karena itu, serikat pekerja perlu membangun organisasi perunding yang terstruktur dan bekerja sebagai satu kesatuan.

Idealnya, organisasi perunding terdiri atas lima unsur utama, yaitu Tim Perunding, Tim Ahli, Tim Data, Tim Dokumentasi, dan Tim Komunikasi. Masing-masing memiliki fungsi yang berbeda, namun saling melengkapi dalam mendukung tercapainya PKB yang berkualitas.

B. Tim Perunding

Tim Perunding merupakan ujung tombak dalam proses perundingan PKB. Tim inilah yang secara langsung bertemu dengan pengusaha untuk membahas setiap usulan, menyampaikan argumentasi, melakukan negosiasi, hingga mencapai kesepakatan.

Selain memahami substansi PKB, anggota Tim Perunding harus memiliki kemampuan komunikasi, negosiasi, analisis, serta pengambilan keputusan. Mereka juga harus mampu menjaga suasana dialog yang konstruktif tanpa mengurangi ketegasan dalam memperjuangkan kepentingan pekerja.

Dalam praktiknya, tim perunding sebaiknya terdiri atas orang-orang yang memiliki latar belakang yang beragam, misalnya pengurus serikat pekerja, pekerja yang memahami proses produksi, ahli hubungan industrial, atau pengurus yang menguasai regulasi ketenagakerjaan. Keberagaman kompetensi tersebut akan memperkuat kualitas argumentasi dalam setiap pembahasan.

Tim Perunding juga harus menjaga disiplin organisasi. Seluruh keputusan strategis hendaknya merupakan hasil pembahasan internal tim, bukan keputusan individu. Dengan demikian, posisi serikat pekerja tetap konsisten sepanjang proses perundingan.

C. Tim Ahli

Perundingan PKB sering kali membahas persoalan yang memerlukan pengetahuan khusus, seperti pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan

kerja (K3), perpajakan, produktivitas, transformasi digital, transisi energi, maupun aspek hukum ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, Tim Perunding perlu didukung oleh Tim Ahli yang bertugas memberikan analisis, kajian, dan pendapat profesional terhadap isu-isu yang sedang dibahas. Tim Ahli tidak selalu harus hadir dalam setiap sesi perundingan, tetapi harus siap memberikan masukan ketika diperlukan.

Tim Ahli dapat berasal dari akademisi, praktisi hubungan industrial, konsultan hukum, ahli K3, ekonom, peneliti, maupun pengurus serikat pekerja yang memiliki kompetensi khusus.

Keberadaan Tim Ahli akan memperkuat kualitas usulan serikat pekerja sehingga setiap klausul yang diajukan tidak hanya didasarkan pada aspirasi pekerja, tetapi juga didukung oleh argumentasi ilmiah, data empiris, dan dasar hukum yang kuat.

D. Tim Data

Perundingan yang efektif harus didasarkan pada data, bukan semata-mata pendapat atau asumsi. Oleh karena itu, Tim Data memiliki peran yang sangat strategis dalam menyiapkan seluruh informasi yang dibutuhkan selama proses perundingan.

Tim Data bertugas mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis berbagai informasi, antara lain:

- kondisi perusahaan;
- laporan keuangan yang tersedia;

- tingkat produktivitas;
- struktur organisasi;
- jumlah pekerja;
- tingkat upah;
- tingkat kesejahteraan pekerja;
- data kecelakaan kerja;
- tingkat pergantian pekerja (turnover);
- praktik PKB di perusahaan lain;
- perkembangan regulasi ketenagakerjaan.

Data tersebut kemudian disusun menjadi bahan argumentasi yang mudah dipahami oleh Tim Perunding.

Dalam era digital, Tim Data juga perlu memanfaatkan teknologi informasi, survei anggota, analisis statistik sederhana, serta berbagai sumber informasi publik untuk memperkuat posisi tawar serikat.

E. Tim Dokumentasi

Seluruh proses perundingan perlu didokumentasikan secara sistematis. Dokumentasi bukan hanya berfungsi sebagai arsip organisasi, tetapi juga menjadi bukti apabila di kemudian hari terjadi perbedaan penafsiran terhadap hasil perundingan.

Tim Dokumentasi bertugas mencatat seluruh jalannya perundingan, menyusun risalah rapat, menyimpan draf klausul, mengarsipkan surat-menyurat, menyimpan berita

acara, serta mendokumentasikan setiap perubahan yang disepakati.

Dokumentasi yang baik akan memudahkan proses evaluasi, penyusunan PKB berikutnya, maupun penyelesaian perselisihan apabila muncul perbedaan pendapat mengenai isi kesepakatan.

Pengelolaan dokumen secara digital juga sangat dianjurkan agar seluruh informasi dapat diakses dengan mudah, aman, dan terdokumentasi secara berkelanjutan.

F. Tim Komunikasi

Perundingan PKB tidak hanya berlangsung di meja perundingan. Keberhasilan perundingan juga dipengaruhi oleh dukungan anggota serikat pekerja. Oleh karena itu, komunikasi internal menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi perundingan.

Tim Komunikasi bertugas menyampaikan perkembangan perundingan kepada anggota secara berkala, menjelaskan isu-isu yang sedang dibahas, mengelola aspirasi anggota, serta menjaga kepercayaan anggota terhadap proses perundingan.

Di sisi lain, Tim Komunikasi juga berperan mengelola komunikasi eksternal apabila diperlukan, seperti penyampaian informasi kepada media massa, pemangku kepentingan, atau publik. Namun, setiap informasi yang disampaikan harus tetap memperhatikan strategi perundingan dan tidak membuka informasi yang dapat melemahkan posisi serikat pekerja.

Komunikasi yang baik akan memperkuat solidaritas anggota sekaligus mencegah berkembangnya informasi yang tidak benar atau menyesatkan selama proses perundingan berlangsung.

G. Membangun Kerja Tim yang Efektif

Meskipun memiliki fungsi yang berbeda, seluruh unsur organisasi perunding harus bekerja secara terpadu. Tim Perunding membutuhkan dukungan data yang akurat, analisis dari Tim Ahli, dokumentasi yang lengkap, serta komunikasi yang efektif dengan anggota. Sebaliknya, seluruh tim pendukung harus memahami kebutuhan Tim Perunding agar setiap informasi yang disiapkan benar-benar dapat digunakan dalam proses negosiasi.

Koordinasi yang baik akan menghasilkan organisasi perunding yang profesional, responsif, dan adaptif terhadap dinamika perundingan. Sebelum perundingan dimulai, seluruh tim sebaiknya menyusun rencana kerja, pembagian tugas, mekanisme koordinasi, jadwal evaluasi, dan prosedur pengambilan keputusan. Dengan demikian, setiap tahapan perundingan dapat dilaksanakan secara lebih terarah dan efisien.

Pengalaman berbagai serikat pekerja menunjukkan bahwa PKB terbaik hampir tidak pernah lahir dari kerja satu atau dua orang. PKB yang kuat merupakan hasil kerja kolektif yang melibatkan pengurus, anggota, ahli, serta tim pendukung yang bekerja secara terorganisasi. Oleh karena itu, membangun organisasi perunding seharusnya dipandang sebagai investasi jangka panjang.

BAB 5

MENYUSUN AGENDA PERUNDINGAN

A. Pentingnya Menyusun Agenda Perundingan

Agenda perundingan merupakan fondasi dalam proses penyusunan PKB. Seluruh materi yang akan dinegosiasikan antara serikat pekerja dan pengusaha berawal dari agenda yang disusun secara sistematis. Oleh karena itu, kualitas PKB sangat dipengaruhi oleh kualitas agenda perundingan yang dipersiapkan sebelumnya.

Agenda perundingan bukan sekadar daftar tuntutan yang disusun oleh pengurus serikat pekerja. Lebih dari itu, agenda merupakan hasil identifikasi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi pekerja, evaluasi terhadap pelaksanaan PKB sebelumnya, perkembangan peraturan perundang-undangan, kondisi perusahaan, serta tantangan hubungan industrial di masa depan.

Agenda yang disusun secara baik akan membantu tim perunding menentukan arah negosiasi, menyusun strategi, memanfaatkan waktu perundingan secara efektif, serta menjaga konsistensi pembahasan hingga tercapai kesepakatan.

B. Mengidentifikasi Permasalahan

Tahap pertama dalam menyusun agenda perundingan adalah mengidentifikasi berbagai persoalan yang dihadapi pekerja di tempat kerja.

Identifikasi masalah tidak hanya dilakukan terhadap pelanggaran hak normatif, tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas hubungan industrial. Sumber informasi dapat berasal dari pengaduan anggota, hasil evaluasi pelaksanaan PKB sebelumnya, putusan pengadilan, laporan pengawas ketenagakerjaan, maupun perkembangan regulasi.

Beberapa aspek yang perlu dianalisis antara lain:

- pelaksanaan jam kerja dan waktu istirahat;
- sistem pengupahan;
- lembur;
- status hubungan kerja;
- keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- jaminan sosial ketenagakerjaan;
- fasilitas kesejahteraan;
- kesempatan pengembangan kompetensi;
- mekanisme penyelesaian keluhan;
- perlindungan pekerja perempuan;
- perlindungan pekerja muda;
- dampak digitalisasi dan otomatisasi;
- transisi energi (just transition) dan perubahan iklim.

Setiap persoalan yang ditemukan sebaiknya didukung oleh data dan bukti sehingga dapat menjadi dasar argumentasi dalam perundingan.

C. Menyerap Aspirasi Anggota

PKB merupakan hasil perundingan yang mewakili kepentingan seluruh pekerja. Oleh karena itu, penyusunan agenda harus melibatkan partisipasi dari anggota serikat.

Keterlibatan anggota bukan hanya untuk memperoleh daftar tuntutan, tetapi juga untuk membangun rasa memiliki terhadap proses perundingan. Anggota yang merasa aspirasinya didengar akan memberikan dukungan yang lebih kuat kepada tim perunding selama proses negosiasi berlangsung.

Penyerapan aspirasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain:

- rapat anggota atau mengadakan forum diskusi;
- pertemuan di tingkat departemen atau unit kerja;
- kotak saran;
- konsultasi langsung dengan pengurus.

Pengurus serikat pekerja perlu memastikan bahwa seluruh kelompok pekerja memperoleh kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat, termasuk pekerja perempuan, pekerja muda, pekerja kontrak, penyandang disabilitas, dan kelompok pekerja lainnya yang sering kali kurang terwakili.

D. Melakukan Survei Kebutuhan Pekerja

Selain menyerap aspirasi secara terbuka, penyusunan agenda perundingan juga sebaiknya didukung oleh survei kebutuhan pekerja.

Survei memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai persoalan yang paling dirasakan oleh pekerja serta membantu menentukan prioritas tuntutan berdasarkan data.

Survei dapat dilakukan secara sederhana menggunakan formulir cetak maupun secara digital melalui aplikasi survei daring. Adapun materi survei mencakup, antara lain:

- kepuasan terhadap PKB yang sedang berlaku;
- prioritas peningkatan kesejahteraan;
- kondisi lingkungan kerja;
- pelaksanaan K3;
- sistem pengupahan;
- pelatihan dan pengembangan kompetensi;
- keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga;
- perlindungan kesehatan mental;
- fasilitas kerja;
- perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan.

Hasil survei sebaiknya diolah secara statistik sederhana sehingga dapat digunakan sebagai bahan argumentasi dalam perundingan.

E. Melaksanakan Focus Group Discussion

Tidak semua persoalan dapat dipahami melalui survei. Beberapa isu memerlukan pembahasan yang lebih

mendalam. Oleh karena itu, serikat pekerja dapat menyelenggarakan Focus Group Discussion (FGD).

FGD bertujuan menggali pengalaman, harapan, dan usulan pekerja secara lebih komprehensif. Forum ini juga memungkinkan pengurus memperoleh penjelasan mengenai akar permasalahan yang tidak selalu terlihat melalui data kuantitatif.

FGD dapat dilaksanakan berdasarkan kelompok tertentu, misalnya:

- pekerja produksi;
- pekerja administrasi;
- pekerja perempuan;
- pekerja muda;
- operator;
- supervisor;
- pekerja kontrak;
- pekerja penyandang disabilitas.

Melalui FGD, tim perunding dapat memahami kebutuhan spesifik setiap kelompok sehingga agenda PKB menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap keberagaman pekerja.

F. Menentukan Prioritas Tuntutan

Tidak seluruh aspirasi dapat diperjuangkan sekaligus dalam satu periode perundingan. Oleh karena itu, seluruh

usulan perlu diprioritaskan berdasarkan tingkat kepentingan, urgensi, dan peluang keberhasilannya.

Penentuan prioritas akan membantu tim perunding memfokuskan energi pada isu-isu yang paling strategis. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah mengelompokkan tuntutan ke dalam tiga kategori.

1. **Prioritas Utama.** Merupakan tuntutan yang menyangkut hak normatif, keselamatan kerja, perlindungan pekerja, pengupahan, serta isu lain yang memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan.
2. **Prioritas Menengah.** Merupakan tuntutan yang bertujuan meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kesejahteraan, seperti peningkatan fasilitas, pelatihan, program pengembangan kompetensi, atau penyempurnaan mekanisme komunikasi.
3. **Prioritas Jangka Panjang.** Merupakan tuntutan yang membutuhkan perubahan kebijakan perusahaan dalam jangka waktu lebih panjang, misalnya pengaturan mengenai transformasi digital, transisi yang adil (*just transition*), keberlanjutan lingkungan, pengurangan emisi, adaptasi terhadap perubahan iklim, serta pengembangan karier jangka panjang.

G. Menyusun Naskah Agenda Perundingan

Setelah seluruh aspirasi dikumpulkan dan diprioritaskan, langkah berikutnya adalah menyusun naskah agenda perundingan.

Setiap usulan sebaiknya memuat:

- identifikasi masalah;

- kondisi yang berlaku saat ini;
- usulan perubahan atau penambahan klausul;
- dasar hukum;
- data pendukung;
- manfaat bagi pekerja dan perusahaan;
- estimasi dampak terhadap hubungan industrial.

Format seperti ini akan memudahkan tim perunding menyampaikan argumentasi secara sistematis dan meningkatkan peluang diterimanya usulan dalam proses negosiasi.

Pengalaman menunjukkan, agenda perundingan terbaik bukanlah agenda yang berisi tuntutan paling banyak, melainkan agenda yang paling tepat sasaran. Agenda yang disusun berdasarkan identifikasi masalah, aspirasi anggota, hasil survei, dan pembahasan yang mendalam akan menghasilkan usulan yang lebih realistis, berbasis bukti, serta memiliki legitimasi yang kuat. Dengan demikian, perundingan PKB tidak hanya menjadi forum tawar-menawar, tetapi juga menjadi proses bersama untuk membangun hubungan industrial yang lebih adil, produktif, dan berkelanjutan.

BAB 6

ANALISIS KONDISI PERUSAHAAN

A. Pentingnya Analisis Kondisi Perusahaan

Perundingan PKB pada dasarnya merupakan proses mencari titik temu antara kepentingan pekerja dan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap tuntutan yang diajukan sebaiknya didasarkan pada pemahaman yang komprehensif mengenai kondisi perusahaan.

Kesalahan yang sering terjadi dalam perundingan PKB adalah menyusun tuntutan tanpa didukung informasi yang memadai mengenai kemampuan finansial perusahaan, tingkat produktivitas, struktur organisasi, maupun tantangan bisnis yang sedang dihadapi. Akibatnya, usulan yang sebenarnya baik menjadi sulit diterima karena tidak disertai argumentasi yang kuat.

Sebaliknya, apabila tim perunding memahami kondisi perusahaan secara menyeluruh, maka setiap usulan dapat disusun secara lebih realistis, terukur, dan berbasis bukti (evidence-based bargaining). Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan peluang tercapainya kesepakatan, tetapi juga memperkuat hubungan industrial.

Analisis kondisi perusahaan bukan dimaksudkan untuk mencari kelemahan perusahaan, melainkan untuk memahami posisi perusahaan sehingga tuntutan yang diajukan benar-benar mempertimbangkan keberlanjutan usaha sekaligus peningkatan kesejahteraan pekerja.

B. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan

Salah satu aspek yang perlu dipahami sebelum memasuki perundingan adalah kondisi keuangan perusahaan. Informasi mengenai kinerja keuangan akan membantu tim perunding menilai kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan yang diajukan.

Analisis tidak selalu mengharuskan serikat pekerja memperoleh laporan keuangan yang lengkap. Berbagai informasi dapat diperoleh dari laporan tahunan perusahaan, laporan kepada pemegang saham, keterbukaan informasi perusahaan terbuka, publikasi pemerintah, pemberitaan media, maupun sumber-sumber lain yang sah.

Beberapa indikator yang dapat dianalisis antara lain:

- pertumbuhan pendapatan perusahaan;
- laba atau rugi perusahaan;
- tingkat keuntungan (profitabilitas);
- perkembangan investasi;
- arus kas;
- ekspansi usaha;
- pembagian dividen;
- belanja modal (capital expenditure);
- kondisi industri secara umum.

Apabila perusahaan menunjukkan pertumbuhan yang baik, data tersebut dapat menjadi dasar argumentasi untuk mengusulkan peningkatan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, apabila perusahaan sedang menghadapi

tekanan ekonomi, tim perunding dapat menyusun strategi yang lebih bertahap tanpa mengabaikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

C. Analisis Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu indikator yang sering digunakan perusahaan dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, serikat pekerja juga perlu memahami perkembangan produktivitas perusahaan.

Analisis produktivitas dapat dilakukan dengan memperhatikan antara lain:

- volume produksi;
- tingkat penjualan;
- utilisasi kapasitas produksi;
- tingkat efisiensi operasional;
- kualitas produk;
- tingkat cacat produksi;
- tingkat absensi;
- tingkat pergantian pekerja (turnover);
- angka kecelakaan kerja;
- pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kompetensi.

Apabila produktivitas meningkat seiring dengan kontribusi pekerja, maka hal tersebut dapat menjadi dasar yang kuat untuk mengusulkan peningkatan kesejahteraan,

bonus, insentif, maupun program penghargaan bagi pekerja.

Sebaliknya, apabila produktivitas menurun, tim perunding perlu menganalisis penyebabnya secara objektif. Penurunan produktivitas tidak selalu disebabkan oleh pekerja, tetapi dapat pula dipengaruhi oleh kondisi pasar, teknologi, kualitas manajemen, atau investasi perusahaan.

D. Analisis Struktur Organisasi

Pemahaman terhadap struktur organisasi perusahaan akan membantu tim perunding mengetahui bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan di dalam perusahaan.

Melalui analisis struktur organisasi, tim perunding dapat mengidentifikasi:

- unit kerja yang ada di perusahaan;
- jumlah pekerja pada setiap unit;
- jenjang jabatan;
- rantai komando;
- pembagian kewenangan;
- hubungan antara kantor pusat dan cabang;
- pejabat yang berwenang mengambil keputusan dalam perundingan PKB.

Informasi ini juga penting untuk memastikan bahwa klausul-klausul PKB dapat diterapkan secara efektif di seluruh unit kerja perusahaan.

Selain itu, perubahan struktur organisasi, digitalisasi, otomatisasi, maupun restrukturisasi perusahaan sering kali menimbulkan isu-isu baru yang perlu diantisipasi dalam PKB, seperti perubahan jabatan, kebutuhan peningkatan keterampilan (reskilling), atau perlindungan terhadap pekerja yang terdampak transformasi bisnis.

E. Benchmark dengan PKB Perusahaan Lain

Salah satu sumber inspirasi dalam penyusunan PKB adalah mempelajari praktik-praktik baik yang telah diterapkan di perusahaan lain, terutama perusahaan yang bergerak dalam sektor usaha yang sama.

Benchmark tidak dimaksudkan untuk menyalin isi PKB perusahaan lain secara utuh, melainkan sebagai bahan pembandingan untuk mengetahui perkembangan standar hubungan industrial.

Beberapa aspek yang dapat dibandingkan antara lain:

- sistem pengupahan;
- tunjangan;
- bonus;
- fasilitas kesehatan;
- program pelatihan;
- pengembangan karier;
- keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- perlindungan pekerja perempuan;
- perlindungan pekerja muda;

- mekanisme penyelesaian keluhan;
- klausul digitalisasi;
- klausul just transition;
- kebijakan keberlanjutan (sustainability).

Benchmark membantu tim perunding memahami posisi PKB perusahaan dibandingkan dengan praktik yang berkembang di industri sehingga usulan yang diajukan memiliki dasar pembandingan yang objektif.

F. Melakukan Analisis SWOT

Setelah seluruh informasi dikumpulkan, langkah berikutnya adalah melakukan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats). Analisis ini membantu tim perunding menyusun strategi negosiasi secara lebih sistematis. Melalui analisis SWOT, tim perunding dapat menentukan strategi yang tepat, memilih prioritas tuntutan, serta mengantisipasi berbagai kemungkinan yang muncul selama proses negosiasi.

1. *Strengths (Kekuatan)*. Identifikasi faktor internal yang menjadi kekuatan serikat pekerja maupun perusahaan, misalnya:
 - tingkat keanggotaan serikat yang tinggi;
 - hubungan industrial yang baik;
 - kondisi keuangan perusahaan yang sehat;
 - produktivitas yang meningkat.

2. *Weaknesses (Kelemahan)*. Mengidentifikasi faktor internal yang dapat menjadi hambatan, seperti:
 - data yang belum lengkap;
 - kapasitas tim perunding yang terbatas;
 - lemahnya komunikasi internal;
 - kondisi keuangan perusahaan yang sedang menurun.

3. *Opportunities (Peluang)*. Mengidentifikasi peluang yang dapat dimanfaatkan, antara lain:
 - pertumbuhan industri;
 - peningkatan laba perusahaan;
 - perubahan regulasi yang lebih melindungi pekerja;
 - kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja terampil;
 - perkembangan teknologi yang membuka peluang peningkatan produktivitas.

4. *Threats (Ancaman)*. Mengidentifikasi faktor eksternal yang dapat memengaruhi hasil perundingan, misalnya:
 - perlambatan ekonomi;
 - persaingan usaha;
 - perubahan teknologi;

- kebijakan perdagangan;
- fluktuasi harga bahan baku;
- perubahan kebijakan pemerintah;
- risiko perubahan iklim dan transisi energi.

G. Mengubah Analisis jadi Strategi Perundingan

Seluruh hasil analisis kondisi perusahaan harus diterjemahkan menjadi strategi perundingan yang konkret. Data keuangan dapat menjadi dasar untuk mengusulkan peningkatan kesejahteraan. Data produktivitas dapat digunakan untuk merancang sistem insentif yang lebih adil. Benchmark PKB perusahaan lain dapat memperkuat argumentasi bahwa suatu usulan telah menjadi praktik umum di industri. Sementara itu, hasil analisis SWOT membantu tim menentukan isu mana yang harus diperjuangkan secara maksimal, isu mana yang dapat dinegosiasikan, dan isu mana yang perlu disiapkan sebagai agenda jangka panjang.

Perundingan PKB yang berhasil bukan hanya ditentukan oleh kuatnya tuntutan, tetapi juga oleh kuatnya argumentasi. Pengalaman menunjukkan bahwa pengusaha lebih mudah menerima usulan yang didukung data, analisis, dan pembandingan yang objektif daripada tuntutan yang hanya didasarkan pada persepsi. Oleh karena itu, setiap tim perunding sebaiknya menjadikan analisis kondisi perusahaan sebagai tahapan wajib sebelum memasuki meja perundingan. Dengan pendekatan tersebut, proses negosiasi akan lebih profesional, kredibel, dan memiliki peluang lebih besar untuk menghasilkan PKB yang berkualitas serta berkelanjutan.

BAGIAN III
MENYUSUN DRAFT
PERJANJIAN KERJA
BERSAMA

BAB 7

STRUKTUR DAN MATERI PKB

A. Pentingnya Struktur PKB

PKB bukan sekadar kumpulan pasal yang memuat hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. PKB merupakan dokumen hukum yang menjadi pedoman pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan. Oleh karena itu, penyusunannya harus dilakukan secara sistematis agar mudah dipahami, mudah dilaksanakan, dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memang tidak mengatur secara rinci bentuk atau susunan PKB. Namun, Pasal 124 mengatur bahwa PKB sekurang-kurangnya harus memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban, jangka waktu berlakunya, serta ditandatangani oleh para pihak. Dalam praktik hubungan industrial, ketentuan tersebut kemudian berkembang menjadi struktur PKB yang lebih lengkap dan sistematis.

Struktur yang baik akan memudahkan para pihak dalam mencari ketentuan tertentu, mengurangi potensi multitafsir, serta mempermudah pelaksanaan maupun evaluasi PKB.

Secara umum, PKB terdiri atas empat bagian utama, yaitu pembukaan, ketentuan umum, materi pokok atau hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan penutup.

B. Pembukaan

Pembukaan merupakan bagian awal PKB yang memberikan gambaran mengenai identitas para pihak, dasar hukum, tujuan, dan semangat yang melandasi lahirnya PKB.

Bagian ini umumnya memuat:

- nama perusahaan;
- nama serikat pekerja;
- dasar kewenangan para pihak;
- dasar hukum penyusunan PKB;
- maksud dan tujuan penyusunan PKB;
- komitmen para pihak untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Walaupun bersifat deklaratif, pembukaan memiliki nilai penting karena menunjukkan adanya kesepakatan para pihak untuk menjadikan PKB sebagai pedoman bersama dalam menjalankan hubungan kerja.

C. Ketentuan Umum

Ketentuan umum merupakan bagian yang memuat berbagai definisi istilah yang digunakan dalam PKB. Penyusunan definisi bertujuan memberikan kepastian makna sehingga setiap pasal dapat dipahami secara sama oleh pekerja, pengusaha, maupun pihak lain yang berkepentingan. Definisi yang jelas akan mengurangi potensi perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan PKB.

Beberapa istilah yang lazim didefinisikan antara lain:

- perusahaan;
- pengusaha;
- pekerja;
- serikat pekerja;
- PKB;
- hari kerja;
- upah;
- lembur;
- keluarga pekerja;
- kecelakaan kerja;
- hari libur;
- cuti;
- fasilitas perusahaan;
- disiplin kerja;
- serta istilah lain yang digunakan dalam PKB.

D. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Bagian ini merupakan inti dari PKB karena memuat seluruh pengaturan mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, secara umum, materi di dalam PKB dapat dikelompokkan ke beberapa bagian, sebagai berikut.

1. *Hak dan Kewajiban Pengusaha*

Bagian ini mengatur berbagai kewajiban perusahaan terhadap pekerja, antara lain:

- pembayaran upah;
- pemberian tunjangan;
- pelaksanaan jaminan sosial;
- penyediaan fasilitas kerja;
- keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- pelaksanaan pelatihan;
- perlindungan terhadap pekerja perempuan;
- perlindungan pekerja penyandang disabilitas;
- perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan.

Selain kewajiban, bagian ini juga dapat mengatur hak pengusaha dalam mengelola perusahaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. *Hak dan Kewajiban Pekerja*

Bagian ini mengatur hak-hak pekerja sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi selama hubungan kerja berlangsung.

Materinya antara lain:

- kepatuhan terhadap PKB;
- pelaksanaan tata tertib perusahaan;
- disiplin kerja;

- perlindungan aset perusahaan;
- kewajiban menjaga keselamatan kerja;
- hak atas upah;
- hak atas cuti;
- hak atas jaminan sosial;
- hak berserikat;
- hak memperoleh pelatihan;
- hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif.

Pengaturan yang seimbang antara hak dan kewajiban akan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menghormati.

3. *Syarat-Syarat Kerja*

Bagian ini merupakan substansi terbesar dalam PKB.

Menurut Pasal 2 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014, syarat kerja dalam PKB dapat memuat:

- hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- ketentuan yang lebih baik daripada peraturan perundang-undangan; dan
- rincian pelaksanaan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, PKB bukan sekadar mengulang isi undang-undang, tetapi berfungsi sebagai instrumen untuk meningkatkan perlindungan pekerja sekaligus

memberikan kepastian mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban di tingkat perusahaan.

Materi syarat kerja dapat mencakup, antara lain:

- waktu kerja;
- waktu istirahat;
- cuti;
- lembur;
- pengupahan;
- bonus;
- tunjangan;
- jaminan sosial;
- promosi dan mutasi;
- pengembangan kompetensi;
- mekanisme penyelesaian keluhan;
- perlindungan pekerja perempuan;
- perlindungan pekerja muda;
- pengaturan kerja fleksibel;
- keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- perlindungan data pribadi pekerja;
- digitalisasi pekerjaan;
- transisi yang adil (just transition);
- keberlanjutan lingkungan (environmental sustainability).

Semakin rinci pengaturannya, semakin kecil kemungkinan munculnya perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya.

E. Ketentuan Penutup

Bagian penutup memuat berbagai ketentuan mengenai pelaksanaan PKB setelah ditandatangani.

Umumnya meliputi:

- masa berlaku PKB;
- mekanisme perubahan PKB;
- penyelesaian apabila terjadi perselisihan penafsiran;
- ketentuan peralihan;
- jumlah naskah asli PKB;
- tempat dan tanggal penandatanganan;
- tanda tangan para pihak.

Bagian penutup juga dapat memuat komitmen para pihak untuk melaksanakan seluruh isi PKB dengan itikad baik sebagai wujud hubungan industrial yang harmonis.

F. Prinsip Penyusunan Materi PKB

Selain memperhatikan struktur, penyusunan materi PKB harus memenuhi prinsip-prinsip hukum.

Pertama, PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini ditegaskan

dalam Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa isi PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud bukan hanya redaksi pasalnya, tetapi juga kualitas dan kuantitas perlindungan yang diberikan kepada pekerja. Dengan kata lain, PKB tidak boleh memberikan hak yang lebih rendah daripada standar minimum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Kedua, PKB sebaiknya tidak hanya mengatur hak normatif, tetapi juga menjawab kebutuhan perusahaan dan pekerja yang berkembang dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, klausul mengenai digitalisasi, perlindungan pekerja muda, kesetaraan gender, pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, kesehatan mental, perubahan iklim, just transition, serta peningkatan keterampilan (upskilling dan reskilling) patut dipertimbangkan sesuai karakteristik perusahaan.

Ketiga, setiap ketentuan dalam PKB hendaknya dirumuskan secara jelas, operasional, dan mudah dilaksanakan. Klausul yang terlalu umum atau multitafsir berpotensi menimbulkan perselisihan dalam pelaksanaannya.

BAB 8

SISTEMATIKA PENULISAN PKB

PKB pada dasarnya merupakan dokumen hukum yang mengatur seluruh aspek hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Walaupun peraturan perundang-undangan tidak menentukan format baku penyusunan PKB, praktik hubungan industrial telah membentuk sistematika yang relatif seragam.

Namun demikian, perkembangan dunia kerja menuntut agar PKB tidak hanya mengatur hak normatif, tetapi juga mengantisipasi berbagai tantangan baru seperti digitalisasi, kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), perubahan iklim, fleksibilitas kerja, kesehatan mental, perlindungan data pribadi, hingga kesetaraan dan inklusi.

Berikut contoh sistematika PKB:

BAGIAN I

KETENTUAN UMUM

1. Para pihak yang membuat PKB.
2. Maksud dan tujuan PKB.
3. Dasar hukum PKB.
4. Ruang lingkup berlakunya PKB.
5. Pengertian istilah-istilah.
6. Asas hubungan industrial.

7. Hak dan kewajiban umum para pihak.
8. Luas dan sifat berlakunya PKB.

BAGIAN II

PENGAKUAN DAN JAMINAN KEBEBASAN BERSERIKAT

9. Pengakuan terhadap serikat pekerja.
10. Hubungan pengusaha dan serikat pekerja.
11. Hak berserikat.
12. Jaminan kegiatan organisasi.
13. Fasilitas sekretariat serikat pekerja.
14. Dispensasi kegiatan organisasi
15. Pemotongan iuran (check off system).
16. Dialog sosial dan LKS Bipartit.
17. Mekanisme penyelesaian keluhan

BAGIAN III

HUBUNGAN KERJA

18. Rekrutmen.
19. Masa percobaan.
20. Penempatan.
21. Promosi.
22. Mutasi.

23. Demosi.
24. Perubahan jabatan.
25. Pengangkatan pekerja tetap.
26. Status hubungan kerja.
27. Perlindungan pekerja kontrak.
28. Pengaturan outsourcing.

BAGIAN IV

WAKTU KERJA DAN PEMBEBASAN KEWAJIBAN BEKERJA

29. Waktu Kerja
30. Hari kerja.
31. Jam kerja.
32. Sistem shift.
33. Waktu istirahat.
34. Kerja lembur.
35. Perjalanan dinas.
36. Kerja pada hari libur.
37. Fleksibilitas Kerja
38. Work From Home (WFH).
39. Hybrid Working.
40. Flexible Working Hours.
41. Remote Working.

42. Hak untuk memutuskan komunikasi.
43. Pembebasan Kewajiban Bekerja
44. Cuti tahunan.
45. Cuti panjang.
46. Cuti khusus.
47. Cuti haid.
48. Cuti melahirkan.
49. Cuti keguguran.
50. Cuti ayah (paternity leave).
51. Izin keluarga.
52. Sakit berkepanjangan.
53. Penahanan oleh aparat penegak hukum.

BAGIAN V

PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

54. Prinsip pengupahan.
55. Struktur dan skala upah.
56. Pembayaran upah.
57. Kenaikan upah.
58. Upah selama tidak bekerja.
59. Upah lembur.
60. THR.
61. Bonus.

- 62. Insentif produktivitas.
- 63. Pajak penghasilan.
- 64. Penghargaan masa kerja.

BAGIAN VI

JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN

- 65. BPJS Kesehatan.
- 66. BPJS Ketenagakerjaan.
- 67. Fasilitas pekerja.
- 68. Bantuan sosial.
- 69. Santunan.
- 70. Beasiswa anak pekerja.
- 71. Koperasi.
- 72. Rekreasi.
- 73. Asuransi tambahan.

BAGIAN VII

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

- 74. Materi meliputi:
- 75. Sistem Manajemen K3.
- 76. APD.
- 77. Pemeriksaan kesehatan.
- 78. Pemeriksaan lingkungan kerja.

79. Pemeriksaan peralatan kerja.
80. Seragam.
81. Sepatu kerja.
82. Pencegahan kecelakaan kerja.
83. Penyakit akibat kerja.
84. Tanggap darurat.
85. Risiko psikososial.
86. Burnout.
87. Bencana akibat perubahan iklim.
88. Kesiapsiagaan bencana.

BAGIAN VIII

PENGEMBANGAN SDM

89. Pendidikan dan pelatihan.
90. Reskilling.
91. Upskilling.
92. Sertifikasi kompetensi.
93. Penilaian kinerja.
94. Pengembangan karier.
95. Beasiswa pendidikan formal.
96. Talent management.

BAGIAN IX

HUBUNGAN KERJA BERKELANJUTAN

97. Pemutusan Hubungan Kerja.
98. Pencegahan PHK.
99. Jenis PHK.
100. Prosedur PHK.
101. Pesangon.
102. Uang penghargaan masa kerja.
103. Uang pisah.
104. Dana pensiun.
105. Pensiun dini.
106. Hak pekerja setelah PHK.
107. Program penempatan kembali (outplacement).

BAGIAN X

ISU-ISU KONTEMPORER DALAM PKB

108. Digitalisasi Dunia Kerja
 - Transformasi digital di tempat kerja.
 - Otomatisasi proses kerja.
 - CCTV di tempat kerja.
 - Hak pekerja atas transparansi penggunaan AI.
109. Perlindungan Data Pribadi Pekerja
 - Data biometrik.

- Face recognition.
 - Fingerprint.
 - GPS tracking.
 - Pengelolaan data kesehatan pekerja.
 - Keamanan data digital.
 - Hak privasi pekerja.
110. Kesetaraan, Keberagaman, dan Inklusi
- Kesetaraan gender.
 - Kesempatan kerja yang setara.
 - Equal pay for equal work.
 - Anti diskriminasi.
 - Perlindungan penyandang disabilitas.
 - Pencegahan pelecehan seksual.
 - Pencegahan kekerasan di tempat kerja.
 - Implementasi Konvensi ILO No. 190.
 - Perlindungan pekerja muda.
 - Perlindungan pekerja lanjut usia.
 - Inklusivitas di tempat kerja.
111. Kesehatan Mental dan Risiko Psikososial
- Burnout.
 - Work-life balance.
 - Konseling pekerja.
 - Pencegahan stres kerja.

- Pencegahan perundungan (bullying).
 - Pencegahan kekerasan verbal.
 - Beban kerja yang sehat.
112. Perubahan Iklim dan Just Transition
- Perubahan iklim dan dunia kerja.
 - Transisi energi.
 - Dekarbonisasi.
 - Efisiensi energi.
 - Reskilling.
 - Upskilling.
 - Pembentukan Komite Just Transition.
 - Perlindungan pekerja terdampak transisi energi.
113. Privatisasi, Restrukturisasi, dan Perlindungan Pekerja
- Dampak privatisasi terhadap pekerja.
 - Prinsip anti-privatisasi layanan publik strategis.
 - Perlindungan pekerja dalam proses privatisasi.
 - Perlindungan pekerja dalam restrukturisasi perusahaan.
 - Merger, akuisisi, spin-off, dan perubahan kepemilikan perusahaan.
 - Jaminan keberlanjutan hubungan kerja.
 - Perlindungan hak normatif dan PKB pasca-privatisasi.

- Kewajiban konsultasi dan dialog sosial sebelum privatisasi.
- Klausul perlindungan pekerja dalam proses transformasi perusahaan.

BAGIAN XI

MASA BERLAKU DAN KETENTUAN PENUTUP

- 114. Masa berlaku PKB.
- 115. Perubahan PKB.
- 116. Pembaruan PKB.
- 117. Perpanjangan PKB.
- 118. Ketentuan peralihan.
- 119. Peraturan tambahan.
- 120. Penafsiran PKB.
- 121. Penyelesaian perselisihan.
- 122. Penutup.

BAGIAN XII

PENGESAHAN DAN PENDAFTARAN

- 123. Penandatanganan PKB.
- 124. Pendaftaran PKB.
- 125. Sosialisasi PKB.

BAGIAN XIII

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

- 126. Pelaksanaan PKB.
- 127. Monitoring pelaksanaan.
- 128. Audit kepatuhan PKB.
- 129. Penyelesaian perselisihan.
- 130. Evaluasi berkala.
- 131. Persiapan perundingan PKB berikutnya.

BAB 9

TEKNIK MERUMUSKAN PASAL PKB

A. Pentingnya Teknik Perumusan Pasal

PKB merupakan dokumen hukum yang mengikat pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, setiap ketentuan dalam PKB harus dirumuskan secara cermat, sistematis, dan mudah dipahami. Rumusan pasal yang baik akan memberikan kepastian hukum, memudahkan pelaksanaan, serta mengurangi potensi perselisihan akibat perbedaan penafsiran.

Dalam praktik hubungan industrial, sering dijumpai klausul yang menggunakan bahasa terlalu umum, tidak menjelaskan hak dan kewajiban secara rinci, atau menggunakan istilah yang memiliki lebih dari satu makna. Akibatnya, ketika terjadi sengketa, masing-masing pihak memiliki penafsiran yang berbeda terhadap ketentuan yang sama.

Teknik merumuskan pasal bertujuan agar setiap ketentuan dalam PKB memenuhi tiga prinsip utama, yaitu jelas, dapat dilaksanakan, dan dapat ditegakkan (clear, enforceable, and implementable).

B. Menggunakan Bahasa Hukum yang Tepat

Bahasa PKB merupakan bahasa hukum. Oleh karena itu, rumusan pasal harus menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar, sesuai dengan kaidah hukum serta mudah dipahami oleh para pihak.

Bahasa hukum memiliki karakteristik:

- lugas;
- tegas;
- tidak emosional;
- tidak menggunakan istilah yang bersifat kiasan;
- tidak menggunakan kata yang menimbulkan keraguan.

Setiap istilah yang memiliki makna khusus sebaiknya didefinisikan terlebih dahulu dalam Bab Ketentuan Umum sehingga penggunaannya konsisten di seluruh isi PKB.

Selain itu, istilah yang telah digunakan dalam peraturan perundang-undangan sebaiknya dipertahankan agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran. Misalnya menggunakan istilah "upah", "lembur", "pekerja", "pengusaha", atau "hubungan kerja" sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

C. Menggunakan Bahasa Operasional

Selain memiliki kepastian hukum, rumusan PKB juga harus mudah dilaksanakan. Oleh karena itu, setiap pasal perlu menggunakan bahasa operasional, yaitu bahasa yang menjelaskan secara konkret apa yang harus dilakukan, siapa yang berkewajiban melaksanakan, kapan dilaksanakan, dan bagaimana pelaksanaannya.

Sebuah ketentuan yang hanya menyatakan: "Perusahaan memperhatikan kesejahteraan pekerja," memiliki makna yang sangat luas dan sulit diukur. Sebaliknya, rumusan berikut jauh lebih operasional:

"Perusahaan memberikan bantuan pendidikan bagi anak pekerja sebesar Rp2.000.000 setiap tahun kepada pekerja."

Rumusan tersebut menunjukkan:

- siapa yang berkewajiban;
- siapa yang berhak;
- bentuk haknya;
- besarnya manfaat;
- syarat untuk memperoleh hak tersebut.

Semakin operasional suatu pasal, semakin mudah pula pelaksanaannya.

D. Merumuskan Klausul yang Jelas

Setiap klausul PKB harus memenuhi prinsip kejelasan (clarity). Artinya, pembaca dapat memahami maksud pasal tersebut tanpa memerlukan penafsiran tambahan. Dalam merumuskan klausul yang jelas, beberapa prinsip berikut perlu diperhatikan.

1. Satu Pasal Mengatur Satu Pokok Materi

Hindari mencampurkan berbagai materi yang tidak saling berkaitan dalam satu pasal. Setiap pasal sebaiknya hanya mengatur satu isu agar mudah dipahami dan diterapkan.

2. Menggunakan Kalimat Pendek

Kalimat yang terlalu panjang akan menyulitkan pembaca memahami isi ketentuan.

3. *Menghindari Istilah yang Tidak Terukur*

Kata-kata seperti:

- sewajarnya;
- seperlunya;
- secukupnya;
- apabila dianggap perlu;
- sesuai kemampuan perusahaan; sebaiknya dihindari apabila tidak disertai ukuran yang jelas.

4. *Menentukan Batas Waktu*

Apabila suatu kewajiban harus dilaksanakan, sebaiknya disertai batas waktu.

Misalnya: "Perusahaan wajib membayar kekurangan upah paling lambat tujuh hari kerja sejak ditemukannya kekurangan pembayaran." Bukan: "Perusahaan akan segera membayar."

5. *Menentukan Mekanisme*

Setiap hak sebaiknya disertai prosedur pelaksanaannya. Misalnya:

- kepada siapa permohonan diajukan;
- dokumen yang diperlukan;
- jangka waktu penyelesaian;
- mekanisme keberatan.

E. Menghindari Klausul Multitafsir

Klausul multitafsir merupakan salah satu penyebab utama perselisihan hubungan industrial. Suatu klausul dikatakan multitafsir apabila memungkinkan lebih dari satu penafsiran yang sama-sama dapat dianggap benar.

Contoh: "Perusahaan dapat memberikan bonus apabila kondisi perusahaan memungkinkan."

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah:

- kondisi seperti apa?
- siapa yang menentukan?
- indikatornya apa?

Rumusan seperti ini akan menimbulkan perbedaan penafsiran. Lebih baik dirumuskan: "Perusahaan memberikan bonus tahunan apabila laba bersih perusahaan mencapai sekurang-kurangnya 10 persen dari target yang ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan." Dengan demikian, dasar pemberian bonus menjadi lebih objektif.

F. Menggunakan Istilah yang Konsisten

Salah satu kesalahan yang sering ditemukan dalam PKB adalah penggunaan istilah yang berubah-ubah. Misalnya, dalam satu pasal menggunakan istilah "karyawan", pada pasal lain menggunakan "pegawai", kemudian "tenaga kerja", padahal seluruhnya merujuk kepada subjek yang sama.

Untuk menghindari kebingungan, satu istilah sebaiknya digunakan secara konsisten di seluruh PKB.

Apabila sejak awal digunakan istilah "pekerja", maka istilah tersebut harus dipertahankan sampai akhir dokumen.

G. Menyesuaikan Klausul dengan Perkembangan Dunia Kerja

Perumusan PKB modern tidak cukup hanya mengatur hubungan kerja konvensional. Perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, dan tuntutan keberlanjutan memerlukan rumusan klausul yang lebih adaptif.

Beberapa materi yang penting untuk dimasukkan ke dalam PKB antara lain:

- penggunaan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) dalam proses kerja;
- pengawasan digital, termasuk penggunaan CCTV, GPS, perangkat lunak pemantauan (monitoring software), dan teknologi biometrik;
- perlindungan data pribadi pekerja;
- pengaturan kerja jarak jauh (remote working), Work From Home (WFH), dan hybrid working;
- perlindungan terhadap risiko psikososial, termasuk pencegahan burnout dan dukungan kesehatan mental;
- perlindungan dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
- kesetaraan gender dan kesempatan yang sama;
- perlindungan pekerja penyandang disabilitas;

- pengembangan keterampilan (upskilling dan reskilling) sebagai respons terhadap digitalisasi dan otomatisasi;
- mitigasi dampak perubahan iklim, termasuk perlindungan pekerja dari cuaca ekstrem (extreme heat) dan penerapan prinsip just transition.

Perumusan klausul mengenai isu-isu tersebut perlu menggunakan istilah yang jelas, ruang lingkup yang tegas, serta mekanisme pelaksanaan yang dapat diterapkan di tingkat perusahaan.

H. Teknik Menyusun Klausul yang Efektif

Agar setiap pasal mudah dipahami dan dilaksanakan, tim perunding dapat menggunakan pola penyusunan berikut:

1. Subjek, yaitu pihak yang memiliki hak atau kewajiban.
2. Perbuatan, yaitu tindakan yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan.
3. Objek, yaitu hak, kewajiban, atau fasilitas yang diatur.
4. Syarat, apabila pelaksanaan hak atau kewajiban bergantung pada kondisi tertentu.
5. Batas waktu, jika diperlukan.
6. Mekanisme pelaksanaan, termasuk prosedur dan pihak yang bertanggung jawab.

7. Akibat hukum, apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi.

Dengan pola tersebut, setiap klausul menjadi lebih sistematis, operasional, dan mudah diterapkan.

BAGIAN IV

PROSES PERUNDINGAN

BAB 10

TATA TERTIB PERUNDINGAN

A. Pentingnya Tata Tertib Perundingan

Perundingan PKB merupakan proses dialog yang melibatkan dua pihak dengan kepentingan yang berbeda, yaitu pengusaha dan serikat pekerja. Agar proses tersebut berjalan tertib, efektif, dan menghasilkan kesepakatan yang berkualitas, diperlukan seperangkat aturan yang disepakati bersama sebelum pembahasan substansi dimulai. Aturan tersebut dikenal sebagai Tata Tertib Perundingan.

Tata tertib berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh anggota tim perunding mengenai bagaimana perundingan dilaksanakan, siapa yang berwenang berbicara, bagaimana pengambilan keputusan dilakukan, serta bagaimana menyelesaikan apabila terjadi perbedaan pendapat. Dengan adanya tata tertib, proses perundingan menjadi lebih terarah, mengurangi potensi konflik prosedural, dan memungkinkan seluruh energi perunding difokuskan pada pembahasan substansi PKB.

Walaupun tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan, penyusunan tata tertib merupakan praktik yang telah berkembang dalam hubungan industrial di Indonesia dan menjadi bagian penting dari perundingan bersama (collective bargaining).

B. Prinsip Penyusunan Tata Tertib

Tata tertib yang baik harus disusun berdasarkan prinsip-prinsip hubungan industrial yang demokratis dan berkeadilan.

Beberapa prinsip tersebut meliputi:

- kesetaraan kedudukan para pihak;
- musyawarah untuk mencapai mufakat;
- transparansi proses;
- itikad baik (good faith bargaining);
- saling menghormati;
- efisiensi waktu;
- kepastian prosedur;
- akuntabilitas hasil perundingan.

Selain itu, tata tertib harus disusun secara sederhana, mudah dipahami, dan tidak mempersulit jalannya perundingan.

C. Materi yang Perlu Diatur dalam Tata Tertib

Pada prinsipnya, tata tertib merupakan kesepakatan prosedural. Oleh karena itu, materi yang diatur bukan mengenai isi PKB, melainkan mengenai tata cara perundingan.

Materi yang lazim dimuat antara lain:

1. Tujuan penyusunan tata tertib.
2. Susunan tim perunding.

3. Ketua dan sekretaris perundingan.
4. Wewenang juru bicara.
5. Jadwal perundingan.
6. Tempat perundingan.
7. Agenda pembahasan.
8. Tata cara penyampaian usulan.
9. Tata cara pembahasan pasal demi pasal.
10. Mekanisme pencatatan hasil rapat.
11. Mekanisme penundaan rapat (skorsing).
12. Tata cara pengambilan keputusan.
13. Penyelesaian apabila terjadi kebuntuan (deadlock).
14. Kerahasiaan dokumen.
15. Perubahan tata tertib.

D. Penyusunan Tata Tertib

Penyusunan tata tertib dilakukan pada awal proses perundingan sebelum memasuki pembahasan materi PKB. Idealnya, tata tertib disusun secara bersama oleh kedua tim perunding sehingga menjadi kesepakatan bersama. Beberapa hal yang perlu disepakati sejak awal antara lain:

- jumlah anggota masing-masing tim;
- siapa yang menjadi ketua dan sekretaris rapat;
- siapa yang berhak menjadi juru bicara;
- jadwal dan durasi perundingan;

- mekanisme penyampaian usulan perubahan pasal;
- mekanisme penyimpanan dokumen;
- tata cara menyampaikan keberatan;
- prosedur apabila salah satu pihak memerlukan konsultasi internal.

Kesepakatan terhadap aturan main sejak awal akan mengurangi perdebatan mengenai prosedur selama proses negosiasi berlangsung.

E. Mekanisme Perundingan

Pelaksanaan perundingan sebaiknya mengikuti tahapan yang jelas agar setiap agenda dapat dibahas secara sistematis.

Secara umum, tahapan rapat meliputi:

1. **Pembukaan.** Ketua rapat membuka pertemuan, memeriksa kehadiran peserta, serta menyampaikan agenda yang akan dibahas.
2. **Persetujuan Agenda.** Para pihak menyepakati materi yang akan dibahas pada pertemuan tersebut.
3. **Pembahasan Materi.** Setiap pasal dibahas secara berurutan. Usulan perubahan dicatat. Apabila diperlukan, pembahasan dapat ditunda untuk memperoleh data tambahan.
4. **Perumusan Kesepakatan.** Pasal yang telah disepakati langsung dirumuskan secara tertulis.

5. Penutupan. Sekretaris membacakan ringkasan hasil rapat. Seluruh peserta memastikan bahwa hasil rapat telah dipahami secara sama.

F. Pencatatan Hasil Perundingan

Setiap rapat harus didokumentasikan melalui berita acara atau notulen.

Catatan tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- tanggal dan tempat rapat;
- peserta yang hadir;
- agenda rapat;
- pokok pembahasan;
- pasal yang telah disepakati;
- pasal yang masih ditunda;
- tindak lanjut yang harus dilakukan;
- jadwal rapat berikutnya.

Dokumentasi yang baik akan mempermudah penyusunan naskah akhir PKB sekaligus menjadi bukti apabila di kemudian hari muncul perbedaan penafsiran.

G. Skorsing dan Penundaan Rapat

Dalam praktik perundingan, sering kali muncul kondisi yang memerlukan penghentian sementara pembahasan.

Skorsing dapat dilakukan apabila:

- diperlukan konsultasi internal;
- dibutuhkan data tambahan;
- terjadi perbedaan penafsiran;
- suasana perundingan menjadi tidak kondusif;
- diperlukan penyusunan rumusan alternatif.

Skorsing sebaiknya disepakati bersama dengan menentukan batas waktu yang jelas sehingga tidak menjadi alasan untuk menghambat proses perundingan.

H. Penanganan Deadlock

Deadlock merupakan keadaan ketika perundingan tidak lagi mengalami kemajuan karena para pihak tetap mempertahankan posisinya dan tidak berhasil mencapai kesepakatan.

Deadlock tidak selalu berarti kegagalan perundingan. Dalam banyak kasus, kebuntuan justru menjadi kesempatan bagi para pihak untuk mengevaluasi kembali strategi dan mencari alternatif penyelesaian.

Beberapa langkah yang dapat dilakukan apabila terjadi deadlock antara lain:

1. melakukan skorsing sementara;
2. mempersempit ruang lingkup pembahasan;
3. memisahkan isu yang mudah disepakati dari isu yang masih diperdebatkan;
4. membentuk tim kecil untuk menyusun alternatif rumusan;

5. melakukan konsultasi dengan pimpinan masing-masing pihak;
6. menggunakan data atau pendapat ahli sebagai dasar objektif;
7. menjadwalkan kembali perundingan dengan agenda yang lebih terfokus.

Pendekatan berbasis kepentingan (interest-based negotiation) sering kali lebih efektif dalam mengatasi deadlock dibanding mempertahankan posisi masing-masing.

BAB 11

TEKNIK NEGOSIASI

A. Negosiasi sebagai Jantung Perundingan PKB

Perundingan PKB pada hakikatnya merupakan proses negosiasi antara serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Negosiasi bukanlah ajang untuk saling mengalahkan, melainkan proses komunikasi yang bertujuan menemukan solusi yang dapat diterima bersama.

Keberhasilan negosiasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan berbicara, tetapi juga oleh kualitas persiapan, penguasaan informasi, kemampuan mendengarkan, pengendalian emosi, serta strategi yang digunakan selama proses perundingan. Informasi menjadi sumber kekuatan dalam negosiasi karena memungkinkan para pihak membangun argumentasi yang didukung fakta, memahami posisi lawan, serta menentukan alternatif apabila kesepakatan belum tercapai. Oleh karena itu, persiapan sebelum negosiasi, pelaksanaan negosiasi, dan evaluasi setelah negosiasi merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

Negosiator yang baik tidak berorientasi pada kemenangan sesaat. Sebaliknya, mereka berupaya membangun hubungan industrial yang produktif dan berkelanjutan. PKB berlaku dalam jangka waktu tertentu dan akan dirundingkan kembali di masa mendatang. Karena itu, menjaga kepercayaan (trust) sama pentingnya dengan memperoleh hasil perundingan.

B. Negosiasi Berbasis Kepentingan

Pendekatan negosiasi modern menekankan bahwa perunding sebaiknya memusatkan perhatian pada kepentingan (interests), bukan semata-mata pada posisi (positions).

Posisi adalah apa yang diminta oleh masing-masing pihak. Misalnya: "Kami meminta kenaikan upah sebesar 15 persen."

Sedangkan kepentingan adalah alasan yang mendasari tuntutan tersebut. Misalnya:

- daya beli pekerja menurun;
- inflasi meningkat;
- produktivitas perusahaan naik;
- perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Dengan memahami kepentingan di balik suatu tuntutan, para pihak akan lebih mudah menemukan berbagai alternatif solusi.

Sebagai contoh, apabila perusahaan belum mampu memenuhi seluruh tuntutan kenaikan upah, dapat dipertimbangkan alternatif lain seperti:

- peningkatan tunjangan;
- bonus berbasis produktivitas;
- bantuan pendidikan;
- peningkatan fasilitas kesehatan;
- program kepemilikan rumah;

- tambahan cuti.

Pendekatan berbasis kepentingan memperluas ruang solusi dan mengurangi kecenderungan negosiasi berubah menjadi konflik.

C. Teknik Negosiasi Menang-Menang

Tujuan utama perundingan PKB bukan menciptakan pihak yang menang dan pihak yang kalah, melainkan menghasilkan kesepakatan yang memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Pendekatan win-win berangkat dari keyakinan bahwa hubungan industrial merupakan hubungan jangka panjang. Oleh karena itu, solusi yang hanya menguntungkan satu pihak biasanya tidak akan bertahan lama.

Dalam praktik negosiasi terdapat empat kemungkinan hasil:

1. Menang–Kalah, ketika satu pihak memperoleh hampir seluruh tuntutan sementara pihak lain kehilangan sebagian besar kepentingannya.
2. Kalah–Menang, yaitu kebalikan dari kondisi pertama.
3. Kalah–Kalah, ketika negosiasi gagal mencapai kesepakatan dan berpotensi menimbulkan perselisihan atau konflik.
4. Menang–Menang, yaitu ketika kedua belah pihak memperoleh hasil yang dapat diterima meskipun masing-masing melakukan penyesuaian terhadap tuntutan awalnya.

Pendekatan menang-menang dibangun melalui beberapa prinsip:

- memisahkan persoalan dari pribadi;
- menghormati kepentingan masing-masing pihak;
- terbuka terhadap berbagai pilihan penyelesaian;
- berorientasi pada penyelesaian masalah, bukan mencari siapa yang salah.

Pendekatan ini akan memperkuat kepercayaan (trust) yang sangat diperlukan dalam hubungan industrial jangka panjang.

D. BATNA

Salah satu konsep terpenting dalam negosiasi modern adalah BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement), yaitu alternatif terbaik yang dimiliki apabila negosiasi tidak menghasilkan kesepakatan.

Sebelum memasuki perundingan, tim perunding harus mampu menjawab beberapa pertanyaan:

- Apa yang akan dilakukan apabila PKB tidak tercapai?
- Apakah masih tersedia alternatif penyelesaian lain?
- Seberapa kuat posisi serikat pekerja?
- Seberapa besar risiko apabila negosiasi gagal?

Negosiator yang memahami BATNA tidak mudah menerima kesepakatan yang merugikan hanya karena ingin segera menyelesaikan perundingan.

Selain memahami BATNA sendiri, tim perunding juga perlu memperkirakan BATNA pihak pengusaha. Dengan memahami alternatif yang dimiliki masing-masing pihak, strategi negosiasi dapat disusun secara lebih realistis.

E. Teknik Anchoring

Anchoring merupakan teknik negosiasi dengan menetapkan titik awal pembahasan yang akan memengaruhi arah negosiasi selanjutnya. Dalam praktik PKB, tuntutan pertama sering menjadi "jangkar" psikologis bagi seluruh proses negosiasi.

Misalnya:

- Serikat pekerja mengusulkan kenaikan upah sebesar 12 persen.
- Perusahaan menawarkan 3 persen.

Meskipun hasil akhirnya mungkin berada pada angka 7 atau 8 persen, angka awal tersebut memengaruhi ruang negosiasi.

Agar anchoring efektif, angka atau usulan yang diajukan harus:

- memiliki dasar data;
- dapat dijelaskan secara rasional;
- didukung fakta dan argumentasi.

Anchoring yang terlalu tinggi tanpa dasar justru dapat menurunkan kredibilitas tim perunding.

F. Teknik Framing

Framing adalah teknik menyampaikan suatu isu sehingga dipahami dalam sudut pandang tertentu. Sebagai contoh, tuntutan peningkatan anggaran pelatihan dapat disampaikan dengan dua cara.

Framing pertama: "Perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan."

Framing kedua: "Investasi pelatihan akan meningkatkan produktivitas, mengurangi kecelakaan kerja, serta meningkatkan daya saing perusahaan."

Kedua kalimat tersebut membahas isu yang sama, tetapi menghasilkan persepsi yang berbeda. Dalam PKB, framing yang baik membantu para pihak melihat bahwa banyak tuntutan pekerja sebenarnya juga memberikan manfaat bagi perusahaan.

Contohnya:

- K3 menurunkan kecelakaan kerja;
- kesehatan mental mengurangi turnover;
- pelatihan meningkatkan produktivitas;
- perlindungan pekerja perempuan meningkatkan retensi tenaga kerja;
- reskilling mempersiapkan perusahaan menghadapi otomatisasi dan kecerdasan buatan (AI).

G. Teknik Memberikan Konsesi

Konsesi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari negosiasi. Namun demikian, konsesi bukan berarti menyerah terhadap tuntutan pihak lain.

Konsesi yang baik memiliki beberapa prinsip.

- Pertama, dilakukan secara bertahap.
- Kedua, selalu memperoleh imbal balik.
- Ketiga, diberikan pada isu yang memang dapat dinegosiasikan.
- Keempat, tidak mengorbankan kepentingan utama pekerja.

Sebagai contoh; Serikat pekerja dapat menerima perubahan jadwal pelaksanaan suatu fasilitas apabila perusahaan bersedia meningkatkan nilai manfaat fasilitas tersebut.

Dengan demikian, konsesi menjadi bagian dari proses pertukaran nilai (value exchange), bukan sekadar pengurangan tuntutan.

H. Teknik Deal Making

Pada tahap akhir negosiasi, perhatian beralih dari memperdebatkan posisi menuju membangun kesepakatan. Inilah yang disebut deal making. Teknik ini bertujuan menyusun paket kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Beberapa prinsip deal making antara lain:

- menyepakati terlebih dahulu isu-isu yang relatif mudah;
- mencatat setiap kesepakatan secara tertulis;
- tidak membuka kembali isu yang telah disepakati kecuali atas persetujuan bersama;
- memastikan setiap rumusan pasal telah dipahami secara sama oleh para pihak;
- melakukan konfirmasi sebelum menutup pembahasan.

Pada tahap ini, kemampuan membangun kepercayaan menjadi sangat penting. Kesepakatan yang baik bukan hanya tercapai, tetapi juga dapat dilaksanakan secara konsisten setelah PKB ditandatangani.

I. Etika Negosiasi PKB

Selain menguasai teknik, seorang negosiator juga harus memegang etika perundingan.

Etika tersebut antara lain:

- datang dengan persiapan yang matang;
- menghormati pihak lain;
- berbicara berdasarkan data dan fakta;
- mendengarkan secara aktif;
- tidak memotong pembicaraan;
- tidak menyerang pribadi lawan;
- menjaga kerahasiaan strategi internal tim;

- menghindari membuat keputusan sepihak tanpa mandat organisasi;
- mendokumentasikan seluruh hasil pembahasan;
- selalu melaporkan perkembangan negosiasi kepada anggota.

Pengalaman menunjukkan bahwa negosiator yang mampu membangun komunikasi yang baik, mengendalikan emosi, serta menjaga integritas akan lebih mudah memperoleh kepercayaan pihak lain dan menghasilkan kesepakatan yang berkualitas.

BAB 12

STRATEGI MENGHADAPI DEADLOCK

A. Memahami Deadlock

Dalam setiap proses perundingan PKB, perbedaan pendapat merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Serikat pekerja dan pengusaha datang ke meja perundingan dengan kepentingan, prioritas, serta sudut pandang yang berbeda. Oleh karena itu, tidak semua pembahasan dapat diselesaikan dalam satu kali pertemuan.

Salah satu kondisi yang sering muncul adalah deadlock, yaitu keadaan ketika para pihak tidak berhasil mencapai kesepakatan terhadap satu atau beberapa materi setelah dilakukan pembahasan secara memadai. Deadlock bukan berarti perundingan gagal. Sebaliknya, deadlock merupakan bagian yang lazim dalam proses perundingan bersama dan harus dikelola secara tepat agar tidak berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial.

Negosiator yang berpengalaman tidak memandang deadlock sebagai akhir dari proses, melainkan sebagai sinyal bahwa diperlukan pendekatan, strategi, atau alternatif penyelesaian yang berbeda. Dalam banyak kasus, justru kesepakatan terbaik lahir setelah para pihak berhasil melewati fase deadlock.

B. Penyebab Terjadinya Deadlock

Sebelum menentukan strategi penyelesaian, penting untuk memahami penyebab terjadinya deadlock. Beberapa faktor yang sering menjadi penyebab antara lain:

- perbedaan kepentingan yang sangat mendasar;
- keterbatasan kewenangan tim perunding;
- kurangnya data atau informasi pendukung;
- perbedaan penafsiran terhadap ketentuan hukum;
- kondisi keuangan perusahaan;
- komunikasi yang tidak efektif;
- posisi para pihak yang terlalu kaku;
- adanya tekanan dari pihak internal masing-masing.

Memahami akar masalah akan membantu menentukan strategi penyelesaian yang paling tepat.

C. Mediasi Internal

Strategi pertama yang sebaiknya ditempuh adalah mediasi internal. Yang dimaksud dengan mediasi internal bukanlah mediasi oleh mediator hubungan industrial dari pemerintah, melainkan upaya penyelesaian melalui mekanisme internal para pihak sebelum membawa perundingan ke luar forum.

Mediasi internal dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- mempertemukan pimpinan kedua belah pihak;

- membentuk tim kecil (small committee);
- melakukan konsultasi internal masing-masing organisasi;
- meminta penjelasan tambahan terhadap materi yang diperdebatkan;
- melakukan pembahasan ulang dengan pendekatan yang berbeda.

Sering kali deadlock terjadi bukan karena substansi yang tidak dapat disepakati, melainkan karena komunikasi yang kurang efektif atau adanya kesalahpahaman.

Oleh karena itu, mediasi internal harus selalu menjadi pilihan pertama sebelum menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan sesuai peraturan perundang-undangan.

D. Pending Issue

Salah satu teknik yang paling banyak digunakan dalam perundingan PKB adalah pending issue. Pending issue berarti menunda sementara pembahasan terhadap suatu materi yang belum mencapai kesepakatan, kemudian melanjutkan pembahasan terhadap pasal lainnya.

Teknik ini memiliki beberapa keuntungan.

- Pertama, perundingan tidak terhenti hanya karena satu pasal.
- Kedua, para pihak memperoleh waktu untuk melakukan kajian lebih mendalam.

- Ketiga, hubungan antara para pihak tetap terjaga karena fokus pembahasan dialihkan pada materi lain yang lebih mudah disepakati.

Sebagai contoh, apabila pembahasan mengenai kenaikan tunjangan transportasi belum menemukan titik temu, maka pembahasan dapat dilanjutkan pada materi lain seperti cuti, pelatihan, atau keselamatan dan kesehatan kerja. Setelah sebagian besar materi selesai dibahas, isu yang dipending dapat dibuka kembali dengan perspektif yang lebih luas.

Dalam praktik, banyak deadlock akhirnya dapat diselesaikan karena suasana perundingan menjadi lebih kondusif setelah para pihak berhasil menyepakati sejumlah pasal lainnya.

E. Package Deal

Strategi berikutnya adalah package deal. Package deal merupakan teknik menggabungkan beberapa isu yang saling berkaitan untuk dirundingkan sebagai satu paket kesepakatan. Teknik ini digunakan ketika suatu tuntutan sulit disetujui apabila dibahas secara terpisah.

Sebagai contoh, serikat pekerja mengusulkan:

- kenaikan tunjangan makan;
- kenaikan uang transport;
- tambahan cuti melahirkan bagi ayah (paternity leave);
- program pelatihan tahunan.

Pengusaha mungkin menolak apabila seluruh usulan tersebut dibahas satu per satu. Namun, apabila disusun menjadi satu paket, para pihak dapat melakukan pertukaran kepentingan.

Misalnya:

- perusahaan menyetujui kenaikan tunjangan makan;
- serikat pekerja menerima kenaikan uang transport secara bertahap;
- perusahaan menyetujui program pelatihan;
- kedua pihak menyepakati tambahan cuti ayah dengan jumlah hari tertentu.

Dengan demikian, masing-masing pihak memperoleh sebagian kepentingannya tanpa harus memenangkan seluruh tuntutan. Package deal juga dapat digunakan pada tahap akhir perundingan ketika hanya tersisa beberapa isu strategis yang belum mencapai kesepakatan.

F. Escalation

Apabila berbagai upaya internal belum berhasil, para pihak dapat melakukan escalation. Escalation merupakan proses membawa pembahasan kepada tingkat pengambil keputusan yang lebih tinggi agar diperoleh ruang penyelesaian yang lebih luas. Dalam praktik PKB, escalation dapat dilakukan melalui:

- pelaporan kepada direksi perusahaan;
- konsultasi dengan pengurus serikat pekerja di tingkat yang lebih tinggi;

- pertemuan antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat pekerja;
- pembentukan forum khusus untuk membahas isu strategis.

Escalation bukan dimaksudkan untuk memperkeras konflik, melainkan memastikan bahwa keputusan terhadap isu strategis diambil oleh pihak yang memiliki kewenangan penuh. Namun demikian, escalation harus tetap dilakukan dalam suasana dialog dan tidak digunakan sebagai alat untuk memberikan tekanan yang tidak proporsional kepada pihak lain.

G. Kapan Deadlock Harus Dinyatakan?

Tidak semua perbedaan pendapat dapat langsung dinyatakan sebagai deadlock. Deadlock sebaiknya dinyatakan apabila:

- materi telah dibahas secara memadai;
- masing-masing pihak telah menyampaikan argumentasi secara lengkap;
- berbagai alternatif penyelesaian telah dicoba;
- mediasi internal telah dilakukan;
- pending issue tidak menghasilkan kemajuan;
- package deal tidak mencapai kesepakatan;
- escalation tidak menghasilkan keputusan baru.

Dengan demikian, pernyataan deadlock benar-benar menjadi pilihan terakhir setelah seluruh upaya penyelesaian internal ditempuh.

H. Mengelola Deadlock

Salah satu kesalahan yang sering terjadi adalah menganggap deadlock sebagai permusuhan. Padahal, deadlock hanya menunjukkan bahwa para pihak belum berhasil menemukan titik temu. Oleh karena itu, selama menghadapi deadlock, para pihak perlu menjaga beberapa prinsip berikut:

- tetap menghormati pihak lain;
- menghindari serangan pribadi;
- memisahkan orang dari masalah;
- menjaga komunikasi tetap terbuka;
- tetap melaksanakan kesepakatan yang telah dicapai;
- terus memberikan informasi kepada pihak yang diwakili;
- menghindari tindakan yang dapat memperburuk hubungan industrial.

Hubungan industrial yang baik akan memperbesar peluang tercapainya kesepakatan pada perundingan berikutnya.

I. Strategi Terbaik adalah Mencegah Deadlock

Meskipun berbagai strategi penyelesaian tersedia, langkah terbaik tetaplah mencegah terjadinya deadlock. Pencegahan dapat dilakukan melalui:

- persiapan data yang memadai;

- penentuan prioritas tuntutan;
- pemetaan kepentingan para pihak;
- penyusunan alternatif solusi sebelum perundingan dimulai;
- komunikasi yang terbuka;
- penggunaan pendekatan negosiasi berbasis kepentingan (interest-based negotiation);
- membangun kepercayaan (trust) selama proses perundingan.

Semakin baik persiapan yang dilakukan, semakin kecil kemungkinan perundingan mengalami kebuntuan yang berkepanjangan.

Deadlock bukanlah kegagalan perundingan, melainkan bagian alami dari proses mencapai kesepakatan. Tim perunding yang profesional tidak terburu-buru menyatakan deadlock, tetapi terlebih dahulu memanfaatkan berbagai strategi seperti mediasi internal, pending issue, package deal, dan escalation untuk membuka kembali ruang dialog. Pengalaman menunjukkan bahwa banyak PKB yang berkualitas justru lahir setelah para pihak berhasil mengelola kebuntuan secara dewasa, mengedepankan kepentingan bersama, dan tetap menjaga hubungan industrial yang konstruktif.

BAGIAN V
ISU-ISU KONTEMPORER
DALAM PERJANJIAN
KERJA BERSAMA

BAB 13

DIGITALISASI DAN KECERDASAN BUATAN

A. Dunia Kerja Memasuki Era Digital

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara perusahaan beroperasi, mengelola tenaga kerja, mengawasi proses produksi, dan memberikan pelayanan. Digitalisasi tidak lagi terbatas pada penggunaan komputer atau internet, tetapi telah berkembang menjadi pemanfaatan kecerdasan buatan atau Artificial Intelligence (AI), big data, komputasi awan, Internet of Things (IoT), robotika, biometrik, serta berbagai sistem otomatis yang mampu menggantikan sebagian pekerjaan manusia maupun mendukung pengambilan keputusan.

Transformasi ini membawa peluang sekaligus risiko. Digitalisasi dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan, kualitas pelayanan, dan efisiensi. Teknologi juga dapat membantu pekerja mengurangi pekerjaan berbahaya, berat, berulang, atau membutuhkan ketelitian tinggi.

Namun, manfaat teknologi tidak selalu dibagikan secara adil. Otomatisasi dapat menghilangkan pekerjaan, meningkatkan beban dan intensitas kerja, memperluas penggunaan pekerja kontrak, serta memperbesar kesenjangan keterampilan. Sistem digital juga memungkinkan perusahaan mengawasi pekerja secara terus-menerus, mengumpulkan data dalam jumlah besar, dan menyerahkan keputusan ketenagakerjaan kepada

algoritma yang tidak selalu akurat, adil, atau dapat dijelaskan.

Digitalisasi tidak boleh diperlakukan sebagai kewenangan mutlak perusahaan. Pekerja yang akan menjalankan, diawasi, dinilai, atau digantikan oleh teknologi harus memiliki hak untuk mengetahui dan ikut menentukan penerapannya.

Karena itu, PKB harus berkembang menjadi instrumen untuk mengatur transformasi teknologi secara adil. Teknologi seharusnya digunakan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan, bukan hanya mengurangi biaya tenaga kerja atau memperbesar kendali terhadap pekerja.

B. Otomatisasi dan Perlindungan Pekerja

Otomatisasi adalah penggunaan mesin, robot, perangkat lunak, atau AI untuk menjalankan sebagian maupun seluruh pekerjaan yang sebelumnya dilakukan manusia. Dalam sektor manufaktur, otomatisasi dapat berbentuk robot pada lini produksi. Dalam sektor jasa, otomatisasi dapat berupa chatbot, layanan mandiri, sistem administrasi otomatis, dan aplikasi pengambilan keputusan.

Otomatisasi tidak harus ditolak. Persoalan utamanya adalah siapa yang menentukan penerapannya, siapa yang memperoleh manfaat, dan siapa yang menanggung risikonya. Peningkatan produktivitas tidak boleh dibayar dengan PHK, penurunan upah, hilangnya keterampilan, atau munculnya pekerjaan baru yang lebih tidak aman.

Sebelum menerapkan otomatisasi, perusahaan wajib memberitahukan dan berkonsultasi dengan Serikat Pekerja. Informasi yang disampaikan sekurang-kurangnya meliputi:

- tujuan dan jenis teknologi yang akan digunakan;
- pekerjaan, jabatan, dan jumlah pekerja yang terdampak;
- perubahan tugas, beban, target, dan waktu kerja;
- potensi pengurangan maupun penciptaan pekerjaan;
- keterampilan baru yang dibutuhkan;
- risiko K3, diskriminasi, dan perlindungan data; serta
- rencana perlindungan dan penempatan pekerja.

Perusahaan wajib mengutamakan pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, penempatan kembali, pengurangan jam kerja tanpa mengurangi penghasilan, dan pembagian pekerjaan sebelum mempertimbangkan PHK. Pekerja terdampak harus diprioritaskan untuk mengisi pekerjaan baru yang tercipta dari investasi teknologi.

Manfaat produktivitas yang diperoleh dari otomatisasi juga harus dibagikan secara adil melalui peningkatan upah, pengurangan waktu kerja, perbaikan keselamatan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

C. Kecerdasan Buatan di Tempat Kerja

AI memungkinkan sistem komputer mengenali pola, menganalisis data, menghasilkan rekomendasi, membuat prediksi, dan mengambil keputusan. Di tempat kerja, AI dapat digunakan untuk:

- rekrutmen dan seleksi;
- penjadwalan dan pembagian tugas;
- penetapan target dan pengukuran produktivitas;
- penilaian kinerja;
- promosi dan mutasi;
- pengendalian kualitas;
- keselamatan dan pemeliharaan peralatan;
- layanan pelanggan; serta
- perencanaan produksi dan logistik.

Penggunaan algoritma untuk mengarahkan, mengawasi, menilai, atau mendisiplinkan pekerja dikenal sebagai manajemen algoritmik. Sistem ini dapat menyederhanakan pekerjaan, tetapi juga dapat membuat keputusan menjadi tidak transparan. Pekerja mungkin menerima target, jadwal, penilaian, atau sanksi tanpa mengetahui bagaimana keputusan tersebut dihasilkan.

AI tidak bebas dari kesalahan dan bias. Sistem yang dibangun menggunakan data historis dapat mengulang diskriminasi yang pernah terjadi. Data yang tidak lengkap juga dapat menghasilkan penilaian yang keliru. Produktivitas pekerja tidak selalu dapat dinilai secara adil

hanya melalui jumlah pekerjaan, kecepatan, lokasi, atau waktu aktif pada perangkat.

Keputusan mengenai rekrutmen, penilaian, promosi, mutasi, upah, pemberian sanksi, dan PHK tidak boleh sepenuhnya dilakukan secara otomatis. Harus terdapat penilaian manusia yang nyata, berwenang, dan tidak sekadar mengesahkan hasil sistem.

Pekerja berhak mengetahui ketika AI digunakan, tujuan penggunaannya, kategori data yang diproses, faktor utama yang memengaruhi keputusan, serta akibatnya terhadap dirinya. Pekerja juga berhak memperoleh penjelasan yang dapat dipahami, meminta peninjauan manusia, mengoreksi data, dan mengajukan keberatan tanpa takut mengalami tindakan balasan.

D. Penilaian Resiko dan Audit Sistem Digital

Sebelum menggunakan AI atau teknologi digital yang berisiko tinggi terhadap pekerja, perusahaan harus melakukan penilaian dampak. Penilaian tersebut mencakup dampak terhadap pekerjaan, upah, beban kerja, K3, kesetaraan, privasi, kebebasan berserikat, dan hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil.

Serikat Pekerja harus dilibatkan dalam penilaian sejak tahap perencanaan. Perusahaan tidak cukup hanya menjelaskan cara menggunakan sistem setelah teknologi dibeli atau keputusan diterapkan.

Sistem digital perlu diuji secara berkala untuk mengetahui:

- tingkat kesalahan dan akurasi;

- kemungkinan bias atau diskriminasi;
- kesesuaian data yang digunakan;
- keamanan sistem dan data;
- dampak terhadap kesehatan fisik dan mental;
- dampak terhadap beban serta intensitas kerja;
- keterjelasan pertanggungjawaban; dan
- kemungkinan penggunaan di luar tujuan awal.

Perusahaan wajib menghentikan penggunaan sistem yang terbukti diskriminatif, tidak aman, tidak akurat, tidak dapat dijelaskan, atau menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi pekerja.

Serikat Pekerja berhak memperoleh ringkasan hasil audit dan dapat mengusulkan pemeriksaan oleh ahli independen. Klaim rahasia dagang tidak boleh digunakan untuk menutup informasi yang diperlukan pekerja dalam melindungi haknya.

E. Perlindungan Data Pribadi Pekerja

Digitalisasi menyebabkan perusahaan mengumpulkan dan mengolah data pekerja dalam jumlah yang semakin besar. Data tersebut dapat mencakup identitas, kehadiran, lokasi, produktivitas, kesehatan, komunikasi elektronik, rekaman CCTV, riwayat penggunaan perangkat, suara, sidik jari, wajah, serta data biometrik lainnya.

Hubungan kerja menempatkan pekerja pada posisi yang tidak selalu seimbang dengan perusahaan. Karena itu, persetujuan pekerja tidak boleh dijadikan satu-satunya

dasar untuk membenarkan seluruh bentuk pengumpulan data. Penolakan memberikan data yang tidak relevan dengan pekerjaan tidak boleh menimbulkan sanksi atau kerugian.

Perusahaan wajib menerapkan prinsip:

- tujuan yang sah, spesifik, dan jelas;
- pengumpulan data seminimal mungkin;
- penggunaan yang sesuai dengan tujuan awal;
- ketepatan dan pembaruan data;
- pembatasan masa penyimpanan;
- keamanan dan kerahasiaan;
- transparansi dan akuntabilitas; serta
- penghapusan setelah tujuan pemrosesan berakhir.

Data kesehatan, biometrik, orientasi kehidupan pribadi, keanggotaan Serikat Pekerja, dan data sensitif lainnya memerlukan perlindungan yang lebih ketat. Data keanggotaan atau kegiatan serikat tidak boleh digunakan untuk pemetaan, pengawasan, mutasi, penilaian, diskriminasi, atau pemberian sanksi.

Apabila perusahaan menggunakan vendor atau penyedia teknologi, tanggung jawab perlindungan data tidak dapat dialihkan. Kontrak dengan penyedia harus membatasi penggunaan data dan melarang pemanfaatannya untuk pelatihan sistem lain tanpa dasar serta persetujuan yang sah.

F. Pengawasan Digital dan Hak atas Privasi

Teknologi memungkinkan pengawasan pekerja dilakukan secara terus-menerus melalui CCTV, GPS, aplikasi absensi, pemantauan komputer, pencatatan penggunaan internet dan email, kamera berbasis pengenalan wajah, alat pelacak kendaraan, serta perangkat yang mengukur kecepatan dan produktivitas.

Pengawasan hanya dapat dilakukan untuk tujuan yang sah, diperlukan, dan proporsional. Perusahaan wajib membuktikan bahwa tujuan tersebut tidak dapat dicapai dengan cara lain yang lebih sedikit melanggar privasi.

Perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis:

- jenis alat pengawasan yang digunakan;
- lokasi dan waktu pengawasan;
- data yang dikumpulkan;
- tujuan dan dasar penggunaannya;
- pihak yang dapat mengakses;
- masa penyimpanan; serta
- prosedur keberatan dan pengaduan.

Pengawasan tersembunyi pada prinsipnya dilarang. Pengawasan juga tidak boleh dilakukan di toilet, ruang laktasi, ruang ganti, tempat ibadah, ruang kesehatan, ruang Serikat Pekerja, atau tempat lain yang memiliki harapan privasi tinggi.

Perusahaan dilarang menggunakan teknologi untuk memantau kegiatan Serikat Pekerja, komunikasi antaranggota, pertemuan organisasi, atau pelaksanaan hak

mogok. Data pengawasan tidak boleh digunakan sebagai satu-satunya dasar pemberian sanksi tanpa verifikasi, konteks, dan kesempatan pembelaan.

Pengawasan yang terlalu intensif dapat menimbulkan tekanan psikologis, kecemasan, dan mempercepat ritme kerja secara tidak sehat. Karena itu, dampaknya terhadap kesehatan mental harus menjadi bagian dari penilaian risiko K3.

G. Hak Pekerja atas Data

Pekerja berhak mengetahui data pribadi yang dikumpulkan dan dikelola perusahaan. Hak tersebut mencakup informasi mengenai sumber data, tujuan pemrosesan, jangka waktu penyimpanan, pihak penerima, serta penggunaan data dalam pengambilan keputusan.

Pekerja berhak:

- memperoleh akses terhadap data pribadinya;
- meminta koreksi terhadap data yang tidak akurat;
- meminta penghapusan sesuai ketentuan yang berlaku;
- menarik persetujuan apabila pemrosesan didasarkan pada persetujuan;
- mengajukan keberatan terhadap keputusan otomatis;
- memperoleh penjelasan dan peninjauan manusia; serta

- mendapatkan pemberitahuan apabila terjadi kebocoran data.

Perusahaan wajib menerapkan keamanan teknis dan organisasi untuk mencegah akses tidak sah, kehilangan, perubahan, atau kebocoran data. Akses internal harus dibatasi berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan dicatat agar dapat diaudit.

Apabila terjadi kebocoran, perusahaan harus segera mengambil tindakan untuk menghentikan dampak, memulihkan keamanan, memberitahukan pekerja yang terdampak, dan memberikan perlindungan dari pencurian identitas maupun kerugian lainnya.

Pekerja tidak boleh dibebani tanggung jawab atas gangguan sistem, serangan siber, atau kegagalan teknologi yang bukan disebabkan oleh kesengajaan atau kelalaiannya.

H. Pelatihan dan Hak untuk Tidak Terhubung

Transformasi digital harus disertai pendidikan dan pelatihan yang dapat diakses seluruh pekerja. Pelatihan tidak boleh hanya diberikan kepada manajemen atau pekerja tertentu. Pekerja lanjut usia, pekerja kontrak, perempuan, dan penyandang disabilitas harus memperoleh kesempatan yang setara.

Pelatihan dilaksanakan pada waktu kerja, tanpa biaya, dan tidak mengurangi upah. Materinya dapat mencakup keterampilan menggunakan teknologi, keamanan siber, perlindungan data, etika AI, pemahaman algoritma, dan pencegahan risiko digital.

Digitalisasi juga dapat mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Pesan, panggilan, aplikasi, dan sistem kerja jarak jauh dapat membuat pekerja merasa harus selalu siap merespons di luar jam kerja.

PKB perlu mengakui hak untuk tidak selalu terhubung atau right to disconnect. Di luar waktu kerja, pekerja tidak wajib membaca atau menjawab komunikasi pekerjaan, kecuali dalam keadaan darurat atau sistem piket yang telah diatur. Pekerja yang menggunakan hak tersebut tidak boleh dikenai sanksi, penilaian buruk, atau kehilangan kesempatan karier.

I. Klausul PKB tentang Digitalisasi dan AI

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam menghadapi transformasi teknologi, PKB dapat memuat tujuh ketentuan berikut:

1. Pemberitahuan, Informasi, dan Konsultasi. Perusahaan wajib memberitahukan serta berkonsultasi dengan Serikat Pekerja sebelum membeli, menguji, atau menerapkan teknologi digital, otomatisasi, AI, dan sistem manajemen algoritmik yang berdampak terhadap pekerjaan atau kondisi kerja. Perusahaan wajib membuka tujuan, cara kerja, data yang digunakan, pekerjaan terdampak, risiko, vendor, dan rencana perlindungan pekerja.
2. Perlindungan Pekerjaan dan Pembagian Manfaat Produktivitas. Penerapan teknologi tidak boleh langsung dijadikan alasan melakukan PHK,

menurunkan status kerja, mengurangi upah, atau memperluas alih daya. Perusahaan wajib mengutamakan penempatan kembali, pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, dan alternatif mempertahankan hubungan kerja. Manfaat produktivitas harus dibagikan melalui peningkatan kesejahteraan, keselamatan, kompetensi, atau pengurangan waktu kerja.

3. **Pengawasan Manusia dan Hak Mengajukan Keberatan.** Keputusan mengenai rekrutmen, penilaian, promosi, mutasi, penjadwalan, pengupahan, sanksi, dan PHK tidak boleh semata-mata didasarkan pada sistem otomatis. Pekerja berhak memperoleh penjelasan yang dapat dipahami, meminta peninjauan oleh manusia yang berwenang, mengoreksi data, serta mengajukan keberatan tanpa tindakan balasan.
4. **Perlindungan Data Pribadi.** Perusahaan hanya boleh mengumpulkan data pekerja untuk tujuan yang sah, spesifik, diperlukan, dan proporsional. Data wajib dijaga keamanannya, dibatasi masa penyimpanannya, dan dihapus setelah tidak diperlukan. Data kesehatan, biometrik, keanggotaan Serikat Pekerja, dan data sensitif lainnya tidak boleh digunakan untuk diskriminasi, pengawasan kegiatan organisasi, atau pemberian sanksi.
5. **Pembatasan Pengawasan Digital.** Penggunaan CCTV, GPS, biometrik, pemantauan komputer, dan teknologi pengawasan lainnya wajib diberitahukan kepada pekerja dan Serikat Pekerja. Pengawasan tersembunyi dan pengawasan di ruang privat dilarang. Sistem tidak boleh digunakan untuk mengintimidasi pekerja,

meningkatkan target secara tidak wajar, atau menghambat kebebasan berserikat.

6. Pelatihan dan Hak untuk Tidak Selalu Terhubung. Perusahaan wajib memberikan pelatihan digital, AI, keamanan siber, dan perlindungan data pada waktu kerja dengan biaya perusahaan. Pekerja tidak wajib merespons komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, kecuali dalam keadaan darurat atau sistem piket yang telah disepakati. Penggunaan hak untuk tidak terhubung tidak boleh menimbulkan sanksi atau kerugian.
7. Pengawasan. Perusahaan dan Serikat Pekerja membentuk Komite Digitalisasi dan AI untuk mengkaji rencana teknologi, menilai dampak, memantau pelaksanaan, dan menangani pengaduan. Sistem yang berisiko tinggi wajib diaudit secara berkala. Perusahaan harus menghentikan atau memperbaiki sistem yang terbukti diskriminatif, tidak aman, tidak akurat, atau menimbulkan kerugian yang tidak proporsional.

BAB 14

PEKERJA MUDA

A. Pekerja Muda dan Masa Depan Dunia Kerja

Perubahan dunia kerja berlangsung sangat cepat. Digitalisasi, kecerdasan buatan, otomatisasi, transisi energi, perubahan iklim, serta berkembangnya hubungan kerja fleksibel telah melahirkan tantangan dan peluang baru bagi pekerja muda.

Pekerja muda tumbuh dalam lingkungan digital, relatif cepat beradaptasi terhadap teknologi, memiliki cara berkomunikasi yang berbeda, serta membawa harapan terhadap dunia kerja yang lebih adil, terbuka, partisipatif, dan memiliki keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Namun, tidak semua pekerja muda memiliki akses yang sama terhadap pendidikan, teknologi, jaringan, dan kesempatan kerja.

Pekerja muda juga bukan kelompok yang seragam. Di dalamnya terdapat perempuan, penyandang disabilitas, pekerja migran, pekerja kontrak, pekerja informal, pekerja platform, serta mereka yang berasal dari keluarga dan wilayah dengan kondisi sosial ekonomi berbeda. Perbedaan tersebut memengaruhi kesempatan memasuki dunia kerja dan mengembangkan karier.

Pekerja muda bukan hanya pelaksana pekerjaan saat ini, tetapi juga calon pemimpin perusahaan, pengurus Serikat Pekerja, perunding PKB, dan penggerak perubahan sosial pada masa depan. Karena itu, keberhasilan gerakan buruh tidak hanya diukur dari

kemampuannya memperjuangkan hak pekerja hari ini, tetapi juga dari kemampuannya menyiapkan generasi penerus yang kritis, terdidik, terorganisasi, dan memiliki solidaritas.

PKB harus dipandang sebagai instrumen untuk melindungi pekerja muda, meningkatkan kualitas pekerjaan, membuka kesempatan berkembang, dan memastikan keberlanjutan organisasi Serikat Pekerja.

B. Transisi dari Pendidikan ke Dunia Kerja

Masa peralihan dari pendidikan menuju dunia kerja merupakan tahap penting bagi pekerja muda. Pada tahap ini, mereka berhadapan dengan proses rekrutmen, masa orientasi, penyesuaian budaya kerja, target pekerjaan, dan pemahaman mengenai hak serta kewajiban.

Minimnya pengalaman tidak boleh dijadikan alasan untuk memberikan upah rendah, pekerjaan tanpa kepastian, beban berlebihan, atau perlakuan yang merendahkan. Pekerja baru tetap memiliki hak atas upah yang layak, waktu kerja yang manusiawi, K3, jaminan sosial, kebebasan berserikat, dan lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan serta pelecehan.

Perusahaan harus menyelenggarakan orientasi yang sekurang-kurangnya memuat:

- penjelasan mengenai perjanjian kerja dan PKB;
- upah, tunjangan, waktu kerja, istirahat, dan cuti;
- keselamatan dan kesehatan kerja;
- jaminan sosial;

- larangan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan;
- mekanisme pengaduan;
- perlindungan data pribadi; serta
- hak untuk bergabung dan berpartisipasi dalam Serikat Pekerja.

Serikat Pekerja harus diberikan kesempatan memperkenalkan organisasi, menjelaskan manfaat berserikat, serta memberikan pendidikan dasar mengenai hak pekerja. Orientasi tidak boleh hanya memperkenalkan kewajiban dan budaya perusahaan, tetapi juga memberikan pengetahuan yang diperlukan pekerja muda untuk melindungi dirinya.

Program pendampingan atau mentoring juga perlu dikembangkan. Pekerja senior dapat membantu pekerja muda memahami pekerjaan, budaya organisasi, keselamatan, dan hubungan industrial. Sebaliknya, pekerja muda dapat berbagi pengetahuan mengenai teknologi serta perkembangan baru.

C. Perlindungan dari Hubungan Kerja Rentan

Pekerja muda umumnya berada pada tahap awal karier dan memiliki posisi tawar yang relatif lebih lemah. Keterbatasan pengalaman, kebutuhan memperoleh penghasilan, serta minimnya pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan dapat membuat mereka menerima kondisi kerja yang tidak adil.

Pelanggaran yang sering dihadapi pekerja muda antara lain:

- penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- kontrak kerja yang sangat pendek dan diperpanjang berulang kali;
- penggunaan magang untuk menggantikan pekerjaan pekerja tetap;
- upah di bawah ketentuan;
- jam kerja berlebihan dan lembur tanpa pembayaran;
- target kerja yang tidak realistis;
- diskriminasi dan perundungan;
- pelecehan seksual;
- penahanan ijazah atau dokumen pribadi;
- pengawasan digital yang berlebihan; serta
- keterbatasan akses terhadap pelatihan dan promosi.

PKB harus menjamin perlindungan yang sama bagi seluruh pekerja tanpa membedakan usia, status kontrak, atau masa kerja. Pekerja muda tidak boleh diperlakukan sebagai tenaga kerja murah yang mudah direkrut dan mudah diputus hubungan kerjanya.

Pekerja dengan status PKWT harus memperoleh informasi yang jelas mengenai jangka waktu, jenis pekerjaan, hak, uang kompensasi, dan kemungkinan pengangkatan menjadi pekerja tetap. Perusahaan dan Serikat Pekerja perlu melakukan evaluasi berkala terhadap penggunaan PKWT serta memperjuangkan pengangkatan

pekerja yang melaksanakan pekerjaan tetap dan berkelanjutan.

D. Magang yang Berkualitas

Program pemagangan seharusnya menjadi sarana pembelajaran untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman kerja. Magang tidak boleh digunakan sebagai cara mendapatkan tenaga kerja murah, menggantikan pekerja tetap, mengisi kekurangan tenaga, atau menghindari kewajiban dalam hubungan kerja.

Program magang yang bermutu harus memiliki:

- perjanjian pemagangan tertulis;
- tujuan dan hasil pembelajaran yang jelas;
- kurikulum dan jangka waktu yang wajar;
- pembimbing yang memiliki kompetensi;
- batasan tugas sesuai tujuan pelatihan;
- perlindungan K3 dan jaminan sosial;
- uang saku atau dukungan biaya yang layak;
- waktu kerja dan istirahat yang manusiawi;
- mekanisme pengaduan; serta
- sertifikat atau pengakuan kompetensi setelah program selesai.

Peserta magang tidak boleh diperintahkan menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerja tetap tanpa proses pembelajaran. Apabila dalam

praktiknya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana hubungan kerja, status serta hak peserta harus ditinjau sesuai keadaan yang sebenarnya.

Serikat Pekerja perlu memperoleh informasi mengenai jumlah peserta, durasi, kurikulum, penempatan, pembimbing, dan evaluasi program magang. Peserta magang juga harus mendapat penjelasan mengenai hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, bermartabat, dan bebas dari kekerasan serta pelecehan.

E. Pengembangan Karier

Perusahaan yang berkelanjutan membutuhkan pekerja yang kompeten, sedangkan pekerja membutuhkan kepastian mengenai masa depan kariernya. Pekerja muda akan kehilangan motivasi apabila tidak mengetahui peluang berkembang atau melihat bahwa promosi hanya didasarkan pada kedekatan dengan atasan.

PKB perlu mengatur sistem pengembangan karier yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi. Sistem tersebut sekurang-kurangnya mencakup:

- peta jalur dan jenjang karier;
- persyaratan setiap jabatan;
- informasi lowongan yang terbuka;
- kriteria promosi yang objektif dan terukur;
- evaluasi kinerja yang dapat dijelaskan;
- kesempatan pelatihan yang setara;
- program pendampingan;

- pengakuan terhadap keterampilan dan pengalaman; serta
- mekanisme keberatan atau peninjauan ulang.

Usia muda tidak boleh dijadikan alasan untuk menutup kesempatan promosi apabila pekerja telah memenuhi kompetensi. Sebaliknya, perusahaan juga tidak boleh membebankan tanggung jawab jabatan yang lebih tinggi tanpa penyesuaian upah dan pengakuan yang layak.

Pengembangan karier perlu memperhatikan pekerja muda perempuan, penyandang disabilitas, pekerja kontrak, dan kelompok lain yang menghadapi hambatan berlapis. Perusahaan dan Serikat Pekerja dapat melakukan evaluasi berkala untuk mengetahui apakah akses terhadap pelatihan dan promosi telah diberikan secara adil.

F. Regenerasi dan Kepemimpinan

Regenerasi merupakan tantangan penting bagi keberlanjutan Serikat Pekerja. Banyak organisasi memiliki anggota muda dalam jumlah besar, tetapi belum memberikan ruang yang cukup dalam kepengurusan, pendidikan, dan pengambilan keputusan.

Regenerasi bukan sekadar mengganti pengurus berdasarkan usia. Regenerasi adalah proses terencana untuk menyiapkan kader yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, keberanian, dan komitmen terhadap perjuangan kolektif.

Transfer pengalaman dari generasi senior harus berjalan bersamaan dengan keterbukaan terhadap gagasan, metode komunikasi, dan bentuk pengorganisasian baru.

Pekerja muda tidak boleh hanya diminta menjalankan tugas teknis tanpa diberi ruang menyampaikan pendapat atau mengambil tanggung jawab.

Kepemimpinan pekerja muda dapat dikembangkan melalui:

- pendidikan dasar dan lanjutan Serikat Pekerja;
- pelatihan kepemimpinan;
- pendampingan oleh kader senior;
- keterlibatan dalam pengorganisasian;
- tim advokasi dan komunikasi;
- forum bipartit dan tripartit;
- penyusunan kebijakan organisasi; serta
- penugasan sebagai fasilitator dan perwakilan organisasi.

PKB dapat mendukung proses tersebut melalui hak pendidikan, dispensasi kegiatan organisasi, penggunaan fasilitas yang wajar, dan perlindungan terhadap pekerja yang menjalankan kegiatan Serikat Pekerja.

G. Partisipasi Pekerja Muda dalam Perundingan

Salah satu cara paling efektif untuk mempersiapkan negosiator masa depan adalah melibatkan pekerja muda secara langsung dalam proses perundingan PKB.

Partisipasi tidak berarti menggantikan negosiator senior, melainkan membangun kerja sama antargenerasi. Pengalaman, pengetahuan sejarah, dan kemampuan

negosiasi kader senior dapat dipadukan dengan pengetahuan teknologi, perspektif baru, dan pengalaman pekerja muda.

Pekerja muda dapat dilibatkan sebagai:

- anggota tim perunding;
- penyusun survei kebutuhan anggota;
- pengolah data;
- peneliti dan penyusun bahan perundingan;
- notulis;
- tim komunikasi; serta
- peserta evaluasi hasil perundingan.

Keterlibatan harus dilakukan secara bermakna. Pekerja muda tidak boleh hanya dicantumkan sebagai simbol tanpa akses terhadap informasi atau kesempatan berbicara. Mereka perlu memperoleh pendidikan mengenai isi PKB, teknik negosiasi, analisis data, penyusunan argumentasi, komunikasi, strategi organisasi.

Serikat Pekerja juga perlu memastikan keterwakilan pekerja muda perempuan, pekerja kontrak, penyandang disabilitas, dan kelompok muda lainnya agar aspirasi yang dihimpun tidak hanya berasal dari kelompok tertentu.

H. Klausul PKB tentang Pekerja Muda

Sebagai bentuk komitmen terhadap perlindungan dan pengembangan generasi penerus, PKB dapat memuat tujuh ketentuan berikut:

1. Perlindungan dan Kesetaraan Hak. Perusahaan menjamin seluruh pekerja muda memperoleh upah, waktu kerja, lembur, cuti, jaminan sosial, perlindungan K3, dan hak lain tanpa diskriminasi berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin, status hubungan kerja, disabilitas, atau latar belakang lainnya. Pekerja muda tidak boleh dijadikan tenaga kerja murah atau dibebani pekerjaan di luar ketentuan tanpa hak yang sesuai.
2. Orientasi dan Akses terhadap Serikat Pekerja. Setiap pekerja baru berhak mengikuti orientasi mengenai perjanjian kerja, PKB, K3, jaminan sosial, mekanisme pengaduan, perlindungan data, dan kebebasan berserikat. Perusahaan memberikan kesempatan kepada Serikat Pekerja untuk memperkenalkan organisasi dan memberikan pendidikan dasar mengenai hak pekerja.
3. Pengendalian PKWT dan Program Magang. Perusahaan dan Serikat Pekerja melakukan evaluasi berkala terhadap penggunaan PKWT dan pemagangan. Program magang tidak boleh digunakan untuk menggantikan pekerja tetap atau mengisi pekerjaan normal tanpa proses pembelajaran. Pekerja yang secara berkelanjutan melaksanakan pekerjaan tetap harus diprioritaskan untuk diangkat menjadi pekerja tetap sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Pendidikan, Pelatihan, dan Adaptasi Teknologi. Perusahaan menyediakan akses yang setara terhadap pendidikan, pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, dan sertifikasi. Pelatihan dilaksanakan pada waktu kerja dengan biaya perusahaan dan tanpa pengurangan upah. Pekerja terdampak perubahan

teknologi diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan dan mengisi pekerjaan baru.

5. Pengembangan Karier dan Program Pendampingan. Perusahaan menyusun jalur karier, persyaratan promosi, dan sistem penilaian yang objektif, transparan, serta dapat ditinjau. Perusahaan bersama Serikat Pekerja mengembangkan program pendampingan antargenerasi untuk mendukung transfer pengetahuan, peningkatan kompetensi, dan persiapan kepemimpinan.
6. Kesehatan Mental dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Perusahaan wajib mencegah risiko psikososial melalui beban kerja yang wajar, kepastian jadwal, pembatasan lembur, pencegahan perundungan, layanan konseling yang rahasia, dan hak untuk tidak merespons komunikasi pekerjaan di luar waktu kerja. Pekerja tidak boleh mengalami diskriminasi karena menggunakan layanan kesehatan mental.
7. Regenerasi dan Partisipasi dalam Hubungan Industrial. Perusahaan memberikan dispensasi dan fasilitas yang wajar bagi pendidikan serta kaderisasi Serikat Pekerja. Serikat Pekerja dapat melibatkan pekerja muda dalam tim perunding PKB, forum bipartit, pendidikan hubungan industrial, tim advokasi, dan kegiatan organisasi lainnya sebagai proses pembelajaran serta regenerasi kepemimpinan.

BAB 15

KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI

A. Kesetaraan Gender sebagai Prinsip Hubungan Industrial

Hubungan industrial yang adil tidak hanya ditandai oleh terpenuhinya hak normatif, tetapi juga oleh adanya kesempatan, perlakuan, perlindungan, dan penghargaan yang setara bagi setiap pekerja. Tidak seorang pun boleh dirugikan karena jenis kelamin, identitas gender, kondisi fisik, disabilitas, usia, agama, suku, ras, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, maupun karakteristik lain yang tidak berkaitan dengan kemampuan menjalankan pekerjaan.

Kesetaraan gender bukan berarti memberikan perlakuan yang sama tanpa mempertimbangkan kondisi yang berbeda. Kesetaraan harus dimaknai secara substantif, yaitu menghapus hambatan yang menyebabkan kelompok tertentu tidak dapat menikmati kesempatan dan hak yang sama. Perlindungan kehamilan, fasilitas laktasi, akomodasi bagi penyandang disabilitas, dan dukungan terhadap tanggung jawab pengasuhan bukanlah bentuk keistimewaan, melainkan sarana untuk mewujudkan kesetaraan.

Perubahan komposisi angkatan kerja menunjukkan semakin banyak perempuan memasuki berbagai sektor, termasuk pekerjaan yang sebelumnya didominasi laki-laki. Namun, perempuan masih menghadapi hambatan berupa kesenjangan upah, keterbatasan promosi, beban

pengasuhan yang tidak seimbang, stereotip gender, serta kekerasan dan pelecehan.

PKB harus menjadi instrumen untuk menghapus hambatan tersebut. Pengaturannya perlu menjamin perlindungan dari diskriminasi, mengoreksi ketimpangan, menyediakan mekanisme pengaduan yang aman, dan memastikan setiap pekerja dapat berpartisipasi serta berkembang secara bermartabat.

B. Kesetaraan Kesempatan

Setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang setara dalam seluruh tahapan hubungan kerja, mulai dari rekrutmen, penempatan, penilaian kinerja, pelatihan, promosi, mutasi, pemberian penghargaan, hingga pengembangan karier.

Keputusan ketenagakerjaan harus didasarkan pada persyaratan jabatan, kompetensi, pengalaman, kinerja, dan ukuran objektif lainnya. Perusahaan tidak boleh menggunakan jenis kelamin, status perkawinan, kehamilan, tanggung jawab pengasuhan, disabilitas, usia, agama, suku, ras, maupun keanggotaan Serikat Pekerja sebagai dasar untuk membatasi kesempatan.

Kesetaraan juga harus diterapkan dalam pekerjaan yang secara tradisional dianggap hanya sesuai bagi laki-laki atau perempuan. Sepanjang mampu memenuhi persyaratan jabatan dengan atau tanpa akomodasi yang layak, setiap pekerja harus memperoleh kesempatan yang sama.

PKB perlu mengatur proses rekrutmen dan promosi yang transparan, pengumuman lowongan secara terbuka,

kriteria seleksi yang dapat diperiksa, serta hak pekerja memperoleh penjelasan atas hasil seleksi. Perusahaan dan Serikat Pekerja juga perlu mengevaluasi keterwakilan perempuan dan kelompok rentan pada setiap jenjang jabatan.

Apabila ditemukan ketimpangan yang nyata, perusahaan harus menyusun langkah perbaikan, seperti perluasan akses pelatihan, program pendampingan, penyesuaian fasilitas, dan kebijakan afirmatif yang proporsional. Tujuannya bukan menurunkan standar kompetensi, melainkan menghapus hambatan yang selama ini menghalangi pekerja tertentu untuk berkembang.

C. Upah yang Setara

Prinsip *equal pay for work of equal value* menegaskan bahwa pekerjaan yang memiliki nilai setara harus memperoleh upah dan penghargaan yang setara. Penilaiannya tidak hanya berdasarkan kesamaan nama jabatan, tetapi juga keterampilan, tanggung jawab, kondisi kerja, beban, risiko, dan kontribusi pekerjaan.

Perbedaan upah hanya dapat didasarkan pada faktor objektif dan dapat dipertanggungjawabkan, seperti masa kerja, kompetensi, pengalaman, tanggung jawab, hasil evaluasi jabatan, dan kinerja. Perbedaan tidak boleh didasarkan pada jenis kelamin, status perkawinan, kehamilan, tanggung jawab keluarga, atau alasan diskriminatif lainnya.

Pekerjaan yang banyak dilakukan perempuan sering kali dinilai lebih rendah karena dianggap sebagai perpanjangan dari pekerjaan domestik, seperti merawat,

melayani, membersihkan, mencatat, atau mengelola administrasi. PKB harus mencegah bias tersebut melalui evaluasi jabatan yang bebas gender.

Struktur dan skala upah perlu disusun secara transparan serta ditinjau secara berkala bersama Serikat Pekerja. Evaluasi harus mencakup upah pokok, tunjangan tetap, bonus, insentif, fasilitas, kesempatan lembur, dan manfaat lainnya.

Apabila ditemukan kesenjangan yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor objektif, perusahaan wajib melakukan koreksi tanpa mengurangi upah pekerja lain. Pekerja dan Serikat Pekerja berhak memperoleh informasi yang cukup untuk menilai kesetaraan sistem pengupahan dengan tetap menjaga kerahasiaan data pribadi.

D. Perlindungan Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan memiliki hak yang berkaitan dengan menstruasi, kehamilan, persalinan, keguguran, pemulihan, dan menyusui. Perlindungan tersebut tidak boleh dipandang sebagai beban perusahaan, tetapi sebagai bagian dari hak atas kesehatan, keselamatan, dan kesempatan kerja yang setara.

Perusahaan wajib melakukan penilaian risiko terhadap pekerjaan yang dapat membahayakan pekerja hamil, janin, atau ibu menyusui. Apabila terdapat risiko, perusahaan harus menyesuaikan pekerjaan, waktu kerja, beban kerja, atau melakukan penempatan sementara tanpa mengurangi upah, jabatan, masa kerja, dan hak lainnya.

Kehamilan, persalinan, keguguran, perkawinan, atau status sebagai ibu tidak boleh dijadikan alasan untuk

menolak perekrutan, menghalangi promosi, menurunkan jabatan, melakukan mutasi yang merugikan, tidak memperpanjang hubungan kerja, atau melakukan PHK. Perusahaan juga tidak boleh mensyaratkan tes kehamilan, penundaan perkawinan, atau pembatasan kehamilan yang tidak berkaitan langsung dengan keselamatan pekerjaan.

Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus memperoleh perlindungan keamanan, transportasi, makanan dan minuman bergizi, fasilitas sanitasi, serta pengaturan kerja yang aman. Perlindungan perlu disesuaikan dengan kondisi nyata tempat kerja dan dapat ditingkatkan melalui PKB.

E. Cuti Melahirkan, Keguguran, Cuti Ayah, dan Tanggung Jawab Pengasuhan

Hak atas cuti melahirkan merupakan bagian dari perlindungan kesehatan ibu dan anak. PKB dapat memberikan masa cuti, manfaat, dan perlindungan yang lebih baik daripada standar minimum peraturan perundang-undangan.

Pekerja yang menjalani cuti melahirkan, mengalami keguguran, atau membutuhkan pemulihan berdasarkan keterangan medis harus tetap memperoleh upah dan hak lainnya. Masa cuti tidak boleh mengurangi masa kerja, penilaian kinerja, kesempatan promosi, bonus, maupun pengembangan karier.

PKB juga perlu mengatur cuti ayah atau cuti pasangan. Kehadiran pasangan pada masa kelahiran penting untuk mendukung pemulihan ibu, perawatan anak, dan pembagian tanggung jawab pengasuhan yang lebih

setara. Dalam keadaan medis tertentu, keguguran, komplikasi, atau perawatan anak, tambahan cuti dapat diberikan.

Setelah kembali bekerja, pekerja berhak menempati jabatan semula atau jabatan yang setara tanpa penurunan upah dan manfaat. Perusahaan dapat menyediakan pengaturan kerja fleksibel, penyesuaian sementara waktu kerja, atau kerja dari lokasi lain apabila sifat pekerjaan memungkinkan.

Dukungan terhadap keluarga tidak hanya ditujukan kepada ibu. PKB dapat mengatur cuti untuk merawat anak, pasangan, orang tua, penyandang disabilitas, atau anggota keluarga yang sakit. Kebijakan tersebut membantu mencegah tanggung jawab pengasuhan dibebankan hanya kepada perempuan.

F. Fasilitas Laktasi

Pekerja yang menyusui berhak memperoleh kesempatan untuk memberikan atau memerah ASI selama waktu kerja tanpa kehilangan upah. Perusahaan wajib menyediakan ruang laktasi yang bersih, aman, tertutup, mudah dijangkau, memiliki ventilasi yang baik, serta tidak digunakan sebagai toilet atau tempat penyimpanan barang.

Fasilitas laktasi sekurang-kurangnya dilengkapi dengan tempat duduk, meja, sumber listrik, tempat mencuci tangan, sarana kebersihan, dan tempat penyimpanan ASI yang aman. Waktu yang digunakan untuk menyusui atau memerah ASI harus dihitung sebagai waktu kerja.

Pengaturan fasilitas laktasi perlu memperhatikan pekerja lapangan, pekerja shift, pekerja di lokasi terpencil, dan pekerja dengan mobilitas tinggi. Apabila penyediaan ruang permanen tidak memungkinkan, perusahaan harus menyediakan alternatif yang layak dan aman.

Selain fasilitas laktasi, perusahaan dan Serikat Pekerja dapat merundingkan dukungan pengasuhan berupa tempat penitipan anak, subsidi pengasuhan, kerja fleksibel, serta fasilitas ramah keluarga. Kebijakan tersebut mendukung tumbuh kembang anak, mempertahankan pekerja berpengalaman, dan mencegah perempuan keluar dari pekerjaan karena tidak tersedianya dukungan pengasuhan.

G. Pencegahan Pelecehan Seksual

Setiap orang berhak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan. Kekerasan dan pelecehan dapat terjadi satu kali maupun berulang, serta menimbulkan kerugian fisik, psikologis, seksual, sosial, atau ekonomi.

Perlindungan harus mencakup tempat kerja, perjalanan dinas, pelatihan, kegiatan sosial perusahaan, komunikasi digital, perjalanan menuju dan dari tempat kerja, serta tempat lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelaku dapat berasal dari atasan, rekan kerja, bawahan, pelanggan, pemasok, kontraktor, maupun pihak lain.

PKB perlu menetapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap kekerasan dan pelecehan, termasuk pelecehan seksual, perundungan, intimidasi, penghinaan, ancaman, kekerasan berbasis gender, dan kekerasan dalam rumah tangga yang berdampak terhadap pekerjaan.

Mekanisme pengaduan harus mudah diakses, menjaga kerahasiaan, cepat, objektif, sensitif gender, ramah disabilitas, dan tidak membebani korban. Korban berhak memperoleh pendampingan Serikat Pekerja, bantuan medis, konseling, perlindungan keamanan, penyesuaian kerja, dan pemulihan.

Perusahaan dilarang melakukan tindakan balasan terhadap korban, pelapor, saksi, pendamping, atau pihak yang membantu proses pengaduan. Penanganan wajib menghindari viktimisasi ulang dan tidak boleh memaksakan pertemuan atau perdamaian dengan pelaku.

H. Anti Diskriminasi

Diskriminasi dapat berbentuk langsung maupun tidak langsung. Diskriminasi langsung terjadi ketika seseorang diperlakukan lebih buruk karena karakteristik tertentu. Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika kebijakan yang tampak netral justru menimbulkan kerugian lebih besar terhadap kelompok tertentu tanpa alasan yang sah dan proporsional.

PKB harus melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, identitas gender, usia, agama, keyakinan, suku, ras, warna kulit, asal daerah, bahasa, disabilitas, kondisi kesehatan, status perkawinan, kehamilan, tanggung jawab keluarga, status sosial, jenis hubungan kerja, dan keanggotaan atau kegiatan Serikat Pekerja.

Perlindungan juga harus mempertimbangkan diskriminasi berlapis. Seorang pekerja dapat mengalami kerugian karena lebih dari satu keadaan, misalnya perempuan penyandang disabilitas, pekerja lanjut usia

dengan tanggung jawab pengasuhan, atau pekerja kontrak yang sedang hamil.

Perusahaan wajib menyediakan mekanisme pengaduan yang menjamin kerahasiaan, objektivitas, pendampingan, dan perlindungan dari tindakan balasan. Pekerja tidak boleh dimutasi, diturunkan jabatannya, dikurangi upahnya, diberi penilaian buruk, diintimidasi, atau diakhiri hubungan kerjanya karena melaporkan diskriminasi.

I. Inklusi Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan, upah, pelatihan, promosi, lingkungan kerja yang aman, dan pengembangan karier. Inklusi tidak cukup diwujudkan melalui penerimaan pekerja, tetapi harus disertai penghapusan hambatan fisik, komunikasi, teknologi, prosedur, dan sikap.

Perusahaan wajib menyediakan akomodasi yang layak sesuai kebutuhan individu sepanjang tidak menimbulkan beban yang tidak proporsional. Akomodasi dapat berupa penyesuaian tempat kerja, alat bantu, perangkat lunak, metode komunikasi, waktu kerja, pembagian tugas, akses informasi, proses seleksi, dan prosedur keadaan darurat.

Proses pemberian akomodasi harus dilakukan melalui dialog dengan pekerja yang bersangkutan. Perusahaan tidak boleh menentukan kebutuhan hanya berdasarkan asumsi mengenai jenis disabilitas. Informasi kesehatan dan disabilitas harus dijaga kerahasiaannya.

PKB juga perlu mengatur audit aksesibilitas berkala, rekrutmen yang inklusif, informasi lowongan dalam format yang dapat diakses, pelatihan bagi manajemen dan pekerja, serta keterlibatan penyandang disabilitas dalam penyusunan kebijakan.

Pekerja yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan atau penyakit harus diprioritaskan untuk kembali bekerja melalui rehabilitasi, penyesuaian tugas, pelatihan ulang, dan penempatan pada jabatan yang sesuai tanpa diskriminasi.

J. Implementasi Konvensi ILO No. 190

Konvensi ILO No. 190 menegaskan hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan. Prinsipnya dapat diadopsi ke dalam PKB untuk memperkuat perlindungan pekerja, terlepas dari perkembangan status ratifikasinya dalam hukum nasional.

Konvensi tersebut menggunakan pendekatan yang luas dan inklusif. Perlindungan tidak hanya diberikan kepada pekerja tetap, tetapi juga kepada pekerja kontrak, peserta magang, pelamar kerja, pekerja yang hubungan kerjanya telah berakhir, sukarelawan, serta pihak lain yang berada dalam dunia kerja.

Prinsip yang dapat dimasukkan dalam PKB meliputi:

- pengakuan atas hak setiap orang untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan;
- perlindungan di tempat kerja, komunikasi digital, perjalanan dinas, pelatihan, kegiatan sosial, serta perjalanan menuju dan dari tempat kerja;

- pencegahan melalui penilaian risiko, pendidikan, dan perubahan budaya kerja;
- mekanisme pengaduan yang aman, mudah diakses, dan sensitif terhadap korban;
- investigasi yang independen, objektif, adil, dan tepat waktu;
- perlindungan korban, saksi, pelapor, dan pendamping dari tindakan balasan;
- pemulihan serta dukungan medis, psikologis, hukum, dan sosial; serta
- sanksi yang proporsional terhadap pelaku.

K. Klausul PKB tentang Kesetaraan Gender

Sebagai bentuk komitmen membangun tempat kerja yang setara, aman, inklusif, dan bermartabat, PKB dapat memuat tujuh ketentuan berikut:

1. Kesetaraan Kesempatan dan Larangan Diskriminasi. Perusahaan menjamin kesempatan yang setara dalam rekrutmen, penempatan, pelatihan, penilaian, promosi, mutasi, pengupahan, pemberian manfaat, dan pengembangan karier. Perusahaan dilarang melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, suku, ras, disabilitas, kondisi kesehatan, status perkawinan, kehamilan, tanggung jawab keluarga, status hubungan kerja, maupun kebanggotaan Serikat Pekerja.
2. Upah Setara untuk Pekerjaan yang Bernilai Sama. Perusahaan menerapkan sistem pengupahan yang

objektif, transparan, dan bebas dari bias gender. Pekerjaan yang memiliki nilai setara berdasarkan keterampilan, tanggung jawab, beban, kondisi, dan risiko kerja harus memperoleh upah serta manfaat yang setara. Perusahaan dan Serikat Pekerja melakukan evaluasi kesenjangan upah secara berkala dan memperbaiki perbedaan yang tidak dapat dibenarkan.

3. **Perlindungan Hak Reproduksi dan Pengasuhan.** Perusahaan menjamin perlindungan menstruasi, kehamilan, persalinan, keguguran, pemulihan, dan menyusui. Kondisi tersebut tidak boleh dijadikan alasan untuk menolak promosi, menurunkan jabatan, mengurangi hak, atau melakukan PHK. PKB dapat memberikan cuti melahirkan, cuti ayah, cuti keguguran, cuti pengasuhan, dan pengaturan kerja fleksibel yang lebih baik daripada ketentuan minimum.
4. **Fasilitas Laktasi dan Dukungan Keluarga.** Perusahaan menyediakan ruang laktasi yang layak, aman, bersih, dan mudah diakses, disertai waktu yang cukup untuk menyusui atau memerah ASI tanpa pengurangan upah. Perusahaan dan Serikat Pekerja dapat menyepakati fasilitas penitipan anak, subsidi pengasuhan, atau dukungan lain untuk membantu pekerja menjalankan tanggung jawab keluarga.
5. **Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan.** Perusahaan menerapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap kekerasan, pelecehan seksual, perundungan, intimidasi, dan kekerasan berbasis gender. Mekanisme pengaduan harus aman, rahasia, mudah diakses, sensitif gender, ramah disabilitas, dan

menjamin pendampingan Serikat Pekerja. Korban, pelapor, saksi, dan pendamping dilindungi dari segala bentuk tindakan balasan.

6. Inklusi dan Akomodasi yang Layak. Perusahaan menjamin kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas serta menyediakan akomodasi yang layak berdasarkan kebutuhan individual. Perusahaan wajib meningkatkan aksesibilitas bangunan, fasilitas, teknologi, informasi, pelatihan, dan prosedur keadaan darurat, serta mendukung pekerja yang mengalami disabilitas untuk kembali bekerja.
7. Komite Kesetaraan Gender dan Inklusi. Perusahaan dan Serikat Pekerja membentuk Komite Kesetaraan Gender dan Inklusi dengan keterwakilan yang seimbang. Komite bertugas memantau pelaksanaan kebijakan, memeriksa data kesenjangan, mengusulkan perbaikan, melakukan pendidikan berkala, dan mengevaluasi mekanisme pengaduan. Komite memperoleh akses terhadap informasi yang diperlukan dengan tetap menjaga kerahasiaan data pribadi.

BAB 16

TRANSISI YANG BERKEADILAN

A. Pengertian Just Transition

Perubahan iklim mendorong negara melakukan transformasi menuju ekonomi rendah karbon melalui pengurangan energi fosil, pengembangan energi terbarukan, perubahan teknologi produksi, elektrifikasi transportasi, dan pembangunan industri hijau. Proses ini dikenal sebagai transisi energi. Transisi tersebut diperlukan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan, tetapi juga membawa perubahan besar terhadap perekonomian, pelayanan publik, tata kelola sumber daya, dunia kerja, serta kehidupan masyarakat yang bergantung pada sektor tertentu.

Just Transition adalah proses menuju ekonomi dan masyarakat yang berkelanjutan dengan memastikan manfaat dan beban perubahan dibagikan secara adil. Transisi tidak boleh menghasilkan PHK, penurunan kesejahteraan, ketimpangan baru, kenaikan tarif pelayanan dasar, privatisasi sumber daya, maupun tersingkirnya masyarakat dari ruang hidupnya. Sebaliknya, transisi harus menciptakan pekerjaan layak, mengurangi ketimpangan, memperkuat perlindungan sosial, menjamin keadilan antargenerasi, serta memastikan tidak seorang pun ditinggalkan.

Transisi yang berkeadilan juga mensyaratkan investasi melalui jalur publik. Negara harus memimpin

pembiayaan, pembangunan, kepemilikan, dan pengelolaan infrastruktur energi bersih serta pelayanan dasar. Investasi publik diperlukan agar transisi tidak sepenuhnya diserahkan kepada mekanisme pasar dan kepentingan keuntungan perusahaan swasta. Energi, air, transportasi, kesehatan, pendidikan, dan layanan publik lainnya harus tetap dapat diakses masyarakat secara terjangkau, merata, transparan, dan akuntabel.

Bagi buruh, Just Transition menuntut keterlibatan pekerja dan serikat pekerja sejak perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan. Dialog sosial dan perundingan kolektif menjadi sarana untuk mengatur perlindungan kerja, pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, penempatan kembali, perlindungan sosial, serta K3 berbasis risiko iklim.

Dengan demikian, Just Transition bukan sekadar mengganti batu bara dengan energi terbarukan atau kendaraan berbahan bakar minyak dengan kendaraan listrik. Transisi yang adil harus sekaligus mendemokratisasi pengelolaan sumber daya, memperkuat layanan publik, menjamin partisipasi masyarakat, menciptakan pekerjaan berkualitas, dan memastikan investasi hijau dijalankan untuk kepentingan publik, bukan semata-mata untuk memperluas keuntungan swasta.

B. Dampak Transisi Energi

Transisi energi membawa peluang sekaligus tantangan bagi pekerja, masyarakat, dan penyelenggaraan pelayanan publik. Peralihan dari energi fosil menuju energi terbarukan dapat menciptakan pekerjaan hijau pada sektor pembangkit energi bersih, efisiensi energi,

kendaraan listrik, pengelolaan limbah, ekonomi sirkular, konstruksi rendah karbon, dan industri ramah lingkungan. Jika direncanakan dengan baik, perubahan ini dapat meningkatkan keterampilan pekerja, memperluas kesempatan kerja, memperbaiki kualitas lingkungan, dan memperkuat ketahanan ekonomi.

Namun, transisi energi juga dapat mengurangi kebutuhan tenaga kerja pada sektor tertentu, mengubah jenis pekerjaan akibat teknologi baru, menuntut kompetensi berbeda, memindahkan lokasi kerja, serta mendorong restrukturisasi perusahaan. Tanpa perencanaan dan perlindungan yang memadai, pekerja dapat menghadapi PHK, penurunan upah, hilangnya masa kerja, atau dipindahkan ke pekerjaan yang lebih tidak aman. Dampak tersebut tidak hanya dialami pekerja di sektor energi, tetapi juga pekerja dalam pertambangan, transportasi, manufaktur, jasa pendukung, serta rantai pasok dan masyarakat yang ekonominya bergantung pada industri lama.

Risiko menjadi lebih besar apabila transisi energi dijalankan melalui privatisasi. Penyerahan pembiayaan, kepemilikan, dan pengelolaan energi kepada perusahaan swasta dapat menggeser tujuan transisi dari kepentingan publik menuju keuntungan. Akibatnya, pekerjaan baru belum tentu menjadi pekerjaan layak, standar upah dan K3 dapat ditekan, tenaga kerja terfragmentasi melalui outsourcing, serta ruang perundingan kolektif melemah. Masyarakat juga dapat menghadapi kenaikan tarif, ketimpangan akses energi, dan berkurangnya akuntabilitas penyelenggara.

C. Perundingan Kolektif

Perundingan kolektif merupakan salah satu sarana utama untuk memastikan transisi energi dan kebijakan iklim berlangsung secara adil. Perubahan teknologi, penutupan fasilitas, pengurangan emisi, dan pengembangan kegiatan hijau tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh pemerintah atau perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja harus terlibat sejak tahap perencanaan, bukan hanya diberi tahu setelah keputusan ditetapkan.

Melalui PKB, serikat dapat mengubah prinsip Just Transition menjadi hak dan kewajiban yang konkret. Klausul tidak cukup hanya menyatakan dukungan terhadap transisi yang berkeadilan. PKB perlu mengatur kewajiban pemberitahuan dini, keterbukaan data, konsultasi bermakna, pembentukan komite bersama, perlindungan pekerjaan, pelatihan, penempatan kembali, K3 berbasis risiko iklim, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Setiap rencana perubahan teknologi, sumber energi, proses produksi, atau organisasi kerja harus disertai kajian dampak terhadap pekerja dan masyarakat.

Perundingan kolektif juga memberi ruang untuk membagi manfaat kemajuan teknologi dan ekonomi hijau secara adil. Peningkatan produktivitas, penghematan energi, investasi baru, dan keuntungan dari kegiatan rendah karbon harus ikut memperbaiki upah, kompetensi, keselamatan, serta kualitas pekerjaan. Serikat harus memiliki akses terhadap informasi investasi, rencana tenaga kerja, kebutuhan keterampilan, penggunaan kontraktor, dan jadwal penghentian fasilitas.

Pengalaman berbagai negara menunjukkan bahwa kesepakatan Just Transition lebih kuat ketika didukung

kebebasan berserikat, organisasi pekerja yang kuat, dialog sosial berkelanjutan, dan kebijakan negara yang aktif. Karena itu, PKB harus menempatkan serikat sebagai pihak yang ikut menentukan arah transisi di tingkat perusahaan. Komite Just Transition perlu memiliki mandat, jadwal pertemuan, akses data, dan kewenangan memberikan rekomendasi. Dengan cara ini, perundingan kolektif berkembang dari pembahasan syarat kerja menjadi mekanisme demokratis untuk mengatur perubahan lingkungan, teknologi, dan masa depan pekerjaan.

PKB juga harus menetapkan indikator keberhasilan, tenggat pelaksanaan, sumber pembiayaan, dan kewajiban pelaporan berkala. Ketentuan yang hanya bersifat umum atau simbolik tidak cukup, karena tanpa prosedur, tanggung jawab, serta sanksi yang jelas, komitmen transisi berkeadilan sulit mengubah praktik perusahaan dan melindungi pekerja secara nyata di lapangan kerja.

D. Pengembangan Keterampilan

Perubahan teknologi dan penghentian kegiatan beremisi tinggi dapat membuat sebagian keterampilan tidak lagi sesuai, sekaligus menciptakan kebutuhan keahlian baru. Karena itu, pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan harus menjadi hak pekerja, bukan beban pribadi yang harus ditanggung sendiri. Perusahaan dan pemerintah berkewajiban memetakan pekerjaan terdampak, kebutuhan kompetensi masa depan, serta jalur perpindahan pekerja menuju pekerjaan hijau yang setara atau lebih baik.

Program reskilling dan upskilling harus dirundingkan dengan serikat pekerja. Pelatihan diberikan sebelum

perubahan diterapkan, dilaksanakan pada waktu kerja, dan seluruh biayanya ditanggung perusahaan. Peserta harus tetap menerima upah, tunjangan, jaminan sosial, dan hak lainnya. Sertifikasi yang diperoleh perlu diakui secara nasional agar pekerja memiliki mobilitas antarfasilitas, perusahaan, atau sektor. Kelompok perempuan, pekerja kontrak, pekerja muda, pekerja lanjut usia, dan penyandang disabilitas harus memperoleh akses yang setara.

Perlindungan tidak berhenti pada pelatihan. Pekerja yang terdampak harus diprioritaskan untuk mengisi pekerjaan baru, ditempatkan kembali pada jabatan sebanding, dan memperoleh pengakuan penuh atas masa kerja serta senioritas. Apabila perpindahan memerlukan relokasi, perusahaan harus menanggung biaya pemindahan, perumahan, transportasi, dan dukungan bagi keluarga. Penurunan jabatan atau penghasilan tidak boleh dilakukan secara sepihak.

Transisi juga membutuhkan perlindungan sosial yang kuat. Pekerja yang belum dapat ditempatkan harus memperoleh jaminan pendapatan, layanan penempatan kerja, akses kesehatan, perlindungan pensiun, dan bantuan selama masa pelatihan. Pensiun dini hanya boleh bersifat sukarela dan dirundingkan, bukan alat untuk memaksa pekerja keluar. PHK wajib menjadi pilihan terakhir setelah seluruh alternatif dibuktikan tidak dapat dilaksanakan. Dengan perlindungan tersebut, transformasi hijau tidak menciptakan kelompok pekerja yang dikorbankan, tetapi membuka jalan nyata menuju pekerjaan layak dan masa depan yang lebih aman.

Selain pekerja langsung, program transisi harus menjangkau pekerja kontrak, rantai pasok, usaha kecil,

dan komunitas sekitar. Pendanaan bersama dari perusahaan dan negara diperlukan agar perlindungan tidak bergantung pada kemampuan individual atau lokasi kerja semata, terutama ketika wilayah mengalami perubahan ekonomi secara besar dan serentak.

E. Investasi Jalur Publik

Transisi yang berkeadilan membutuhkan investasi besar untuk membangun energi bersih, transportasi umum, sistem air, pengelolaan limbah, fasilitas kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur yang tahan terhadap bencana. Namun, sumber dan bentuk pembiayaan menentukan siapa yang memperoleh manfaat dan siapa yang menanggung beban. Jika transisi bergantung pada utang mahal atau investasi swasta yang berorientasi keuntungan, pemerintah dapat kehilangan ruang fiskal, layanan publik melemah, dan tarif pelayanan meningkat.

Karena itu, investasi jalur publik harus menjadi pilar Just Transition. Negara perlu memimpin pembiayaan, kepemilikan, pengembangan, dan pengelolaan infrastruktur hijau melalui anggaran publik, perusahaan negara dan daerah, bank pembangunan, serta skema pembiayaan yang transparan. Energi bersih dan pelayanan dasar harus dipandang sebagai hak dan kepentingan publik, bukan sekadar pasar baru bagi investor. Keuntungan dari investasi hijau perlu dikembalikan untuk memperluas layanan, meningkatkan mutu, memperkuat perlindungan sosial, dan menciptakan pekerjaan layak.

Pekerja dan serikat pekerja harus terlibat dalam perencanaan proyek, penetapan standar kerja, pengawasan pengadaan, dan pemantauan pembiayaan iklim. Setiap

proyek wajib membuka sumber dana, syarat pinjaman, penerima manfaat, dampak lingkungan, penggunaan kontraktor, jumlah pekerjaan, standar upah, serta risiko terhadap masyarakat. Pengadaan hijau harus mensyaratkan kebebasan berserikat, kepatuhan K3, jaminan sosial, penggunaan tenaga kerja lokal, dan larangan outsourcing.

Penguatan layanan publik juga merupakan bentuk adaptasi iklim. Masyarakat membutuhkan sistem air yang mampu menghadapi kekeringan, fasilitas kesehatan saat wabah dan bencana, sekolah yang aman, transportasi rendah emisi, serta layanan darurat yang memadai. Investasi publik harus mengutamakan wilayah dan kelompok yang paling rentan. Dengan jalur publik yang demokratis dan akuntabel, transisi energi dapat memperkuat kedaulatan negara, memperluas akses masyarakat, dan memastikan kekayaan serta manfaat ekonomi hijau tidak diprivatisasi oleh segelintir perusahaan.

Pembiayaan transisi tidak boleh menciptakan ketergantungan baru atau memindahkan risiko kepada masyarakat melalui pajak regresif, kenaikan tarif, dan pengurangan anggaran sosial. Prinsip keadilan mengharuskan perusahaan pencemar dan kelompok yang paling menikmati keuntungan ekonomi menanggung bagian biaya terbesar.

F. Partisipasi Serikat Pekerja

Just Transition tidak dapat dibangun hanya melalui keputusan pemerintah dan perusahaan. Pekerja, masyarakat terdampak, organisasi lingkungan, kelompok perempuan, komunitas lokal, akademisi, dan pengguna

layanan publik harus memiliki ruang untuk menentukan arah perubahan. Serikat pekerja mempunyai posisi penting karena memahami proses kerja, risiko keselamatan, kebutuhan keterampilan, serta dampak kebijakan terhadap keluarga dan komunitas pekerja.

Partisipasi harus diberikan sejak penyusunan rencana, pemilihan teknologi, penetapan lokasi proyek, penyusunan anggaran, hingga evaluasi. Kehadiran serikat dalam rapat tidak cukup apabila informasi penting ditutup atau keputusan telah ditetapkan. Serikat membutuhkan akses terhadap data emisi, rencana investasi, sumber pembiayaan, penggunaan lahan, jadwal penutupan fasilitas, kebutuhan tenaga kerja, kontrak pengadaan, dan kajian dampak sosial. Hak menyampaikan pendapat harus disertai kewajiban pemerintah atau perusahaan memberikan jawaban tertulis.

Aliansi dengan masyarakat memperkuat perjuangan buruh. Kepentingan pekerja untuk mempertahankan pekerjaan layak dapat dipertemukan dengan kepentingan warga atas udara bersih, energi terjangkau, air, kesehatan, pendidikan, dan lingkungan yang aman. Serikat dapat bekerja sama dengan organisasi masyarakat sipil, komunitas terdampak, kelompok keadilan lingkungan, serta pusat penelitian untuk menghasilkan data, mengawasi proyek, dan menyusun alternatif kebijakan.

Pengawasan pembiayaan iklim menjadi bagian penting. Serikat perlu memastikan dana publik, pinjaman, hibah, dan investasi tidak digunakan untuk privatisasi, proyek merusak lingkungan, atau pekerjaan berupah rendah. Informasi mengenai utang, bunga, jaminan pemerintah, penerima kontrak, dan manfaat proyek harus

tersedia bagi publik. Mekanisme pengaduan dan perlindungan pelapor perlu dibentuk.

Di tingkat tempat kerja, serikat dapat mendorong pembentukan komite Just Transition, pendidikan iklim bagi anggota, pengumpulan data, dan perundingan klausul hijau. Di tingkat sektor dan nasional, serikat perlu terlibat dalam badan perencanaan serta forum tripartit. Partisipasi yang terorganisir memastikan transisi tidak hanya hijau secara teknologi, tetapi juga demokratis, setara, dan berpihak kepada kepentingan publik. Kekuatan serikat terletak pada kemampuan menghubungkan perjuangan di tempat kerja dengan kebijakan publik. Pendidikan anggota, komunikasi masyarakat, riset, dan mobilisasi harus dijalankan terus menerus secara bersama.

G. Klausul PKB tentang Just Transition

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja serta komitmen mempertahankan pelayanan publik yang berkualitas dalam menghadapi perubahan iklim dan transisi energi, PKB dapat memuat tujuh ketentuan berikut:

1. Pembentukan Komite Just Transition. Perusahaan dan Serikat Pekerja wajib membentuk Komite Just Transition yang beranggotakan wakil para pihak secara seimbang. Komite bertugas mengkaji rencana transisi energi, perubahan teknologi, pengurangan emisi, risiko iklim, kebutuhan keterampilan, dampak terhadap pekerjaan, dan keberlanjutan pelayanan publik. Komite harus memiliki akses terhadap

informasi, mengadakan pertemuan berkala, serta berwenang memberikan rekomendasi sebelum keputusan ditetapkan.

2. Pemberitahuan, Keterbukaan Informasi, dan Konsultasi. Perusahaan wajib memberitahukan Serikat Pekerja sejak dini mengenai setiap rencana transisi energi, perubahan teknologi, penutupan fasilitas, restrukturisasi, atau investasi hijau yang berpotensi memengaruhi pekerja dan pelayanan masyarakat. Perusahaan wajib membuka kajian dampak, rencana investasi, jadwal pelaksanaan, kebutuhan tenaga kerja, dan risiko K3. Serikat berhak mengajukan analisis serta alternatif melalui konsultasi yang bermakna.
3. Perlindungan Pekerjaan dan Hubungan Kerja. Transisi energi tidak boleh mengakibatkan PHK, penurunan status hubungan kerja, pengurangan upah dan manfaat, hilangnya masa kerja, atau penggantian pekerja tetap dengan pekerja alih daya. Perusahaan wajib mengutamakan penempatan kembali, pengisian lowongan internal, penyesuaian pekerjaan, dan alternatif lain yang mempertahankan hubungan kerja. PHK hanya dapat dilakukan sebagai pilihan terakhir setelah seluruh alternatif dirundingkan dengan Serikat Pekerja.
4. Pelatihan Ulang dan Peningkatan Keterampilan. Setiap pekerja yang terdampak perubahan teknologi atau proses kerja berhak memperoleh reskilling dan upskilling sebelum perubahan diterapkan. Pelatihan dilaksanakan pada waktu kerja, seluruh biayanya ditanggung Perusahaan, dan pekerja tetap menerima upah serta hak lainnya. Pekerja terdampak harus

diprioritaskan untuk mengisi pekerjaan baru dan pekerjaan hijau yang tersedia dengan pengakuan penuh atas masa kerja dan senioritas.

5. Mempertahankan Pelayanan Publik yang Berkualitas. Para pihak sepakat bahwa penguatan pelayanan publik dan perlindungan pekerja merupakan bagian utama dari Just Transition. Pekerja sektor publik yang berada di garis depan krisis iklim harus memperoleh perlindungan, peralatan, jumlah tenaga, pelatihan, dan dukungan yang memadai agar pelayanan tetap berjalan. Transisi tidak boleh digunakan untuk melakukan privatisasi, mengurangi tenaga kerja, menurunkan mutu pelayanan, atau meningkatkan beban biaya masyarakat.
6. Investasi Jalur Publik dan Pengawasan Transisi. Perusahaan dan Serikat Pekerja mendorong investasi transisi melalui jalur publik yang demokratis, transparan, dan akuntabel. Serikat berhak memperoleh informasi dan terlibat dalam pengawasan pembiayaan iklim, pengadaan hijau, pemilihan teknologi, penggunaan kontraktor, serta dampaknya terhadap pekerja dan masyarakat. Investasi transisi harus diarahkan untuk memperkuat infrastruktur publik, menciptakan pekerjaan layak, menjamin akses layanan yang terjangkau, dan mencegah privatisasi manfaat ekonomi hijau.

BAB 17

KEADILAN IKLIM

A. Keadilan Iklim dan Dunia Kerja

Perubahan iklim merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi dunia. Peningkatan suhu bumi, perubahan pola cuaca, banjir, kekeringan, gelombang panas, kebakaran hutan, memburuknya kualitas udara, serta kenaikan permukaan air laut tidak hanya merusak lingkungan, tetapi juga memengaruhi kehidupan sosial, ekonomi, pelayanan publik, dan dunia kerja.

Dampak perubahan iklim tidak dirasakan secara merata. Kelompok yang paling rentan sering kali justru memiliki kontribusi paling kecil terhadap emisi gas rumah kaca. Mereka antara lain pekerja berupah rendah, pekerja luar ruang, pekerja informal, perempuan, masyarakat miskin, komunitas pesisir, dan masyarakat yang bergantung pada sumber daya alam.

Dari kesadaran tersebut berkembang konsep Climate Justice atau Keadilan Iklim. Konsep ini menegaskan bahwa penyebab, dampak, tanggung jawab, dan biaya penanganan perubahan iklim harus dibagi secara adil. Pihak yang paling banyak menghasilkan emisi dan memperoleh keuntungan ekonomi harus memikul tanggung jawab lebih besar.

Dalam dunia kerja, keadilan iklim berarti memastikan bahwa kebijakan lingkungan, strategi bisnis, investasi hijau, dan perubahan teknologi tidak mengorbankan pekerjaan, upah, keselamatan, perlindungan sosial, serta

kebebasan berserikat. Pekerja dan serikat pekerja harus dilibatkan dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan iklim.

Keadilan iklim juga menuntut penguatan pelayanan publik. Negara harus memastikan masyarakat tetap memperoleh air, energi, kesehatan, pendidikan, transportasi, pengelolaan limbah, serta layanan darurat yang berkualitas dan terjangkau. Penanganan perubahan iklim tidak boleh menjadi alasan untuk melakukan privatisasi, menaikkan tarif, atau memindahkan beban kepada pekerja dan masyarakat.

B. Dampak Perubahan Iklim terhadap Pekerja

Perubahan iklim bukan lagi ancaman pada masa depan. Dampaknya telah dirasakan secara nyata di berbagai tempat kerja. Pekerja sektor publik bahkan berada di garis depan ketika terjadi krisis iklim. Mereka menjaga pelayanan kesehatan, air, energi, kebersihan, pendidikan, transportasi, pemadam kebakaran, dan layanan darurat tetap berjalan, meskipun sering bekerja dalam lingkungan yang berbahaya dan berubah dengan cepat.

Peningkatan suhu menyebabkan pekerja menghadapi dehidrasi, kelelahan, heat stress, penurunan konsentrasi, dan meningkatnya risiko kecelakaan kerja. Radiasi ultraviolet dapat menimbulkan gangguan kulit dan mata. Memburuknya kualitas udara akibat polusi atau kebakaran hutan meningkatkan risiko penyakit pernapasan.

Banjir, badai, kebakaran, dan cuaca ekstrem dapat merusak tempat kerja, peralatan, dokumen, jaringan

transportasi, dan fasilitas pelayanan publik. Perubahan suhu juga memperluas penyebaran penyakit yang ditularkan melalui nyamuk dan vektor lainnya. Bencana berulang serta ketidakpastian pekerjaan dapat menimbulkan tekanan psikologis, kecemasan, dan gangguan kesehatan mental.

Dampak ekonomi juga perlu diperhatikan. Perusahaan dapat mengalami gangguan produksi, kerusakan fasilitas, hambatan rantai pasok, peningkatan biaya operasional, dan perubahan permintaan pasar. Namun, risiko usaha tersebut tidak boleh dipindahkan kepada pekerja melalui PHK, pemotongan upah, target berlebihan, atau pengurangan standar K3.

Karena itu, perubahan iklim harus diperlakukan sebagai persoalan ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Penanganannya membutuhkan keterlibatan pekerja, penguatan K3, perlindungan penghasilan, pelayanan publik yang tangguh, dan perundingan kolektif.

C. Lingkungan Kerja yang Aman

Setiap pekerja berhak memperoleh lingkungan kerja yang aman, sehat, dan tidak membahayakan keselamatan maupun kesehatannya. Hak tersebut semakin penting ketika perubahan iklim menghadirkan risiko baru dan memperburuk bahaya yang telah ada.

Lingkungan kerja yang aman tidak hanya berarti terbebas dari kecelakaan akibat mesin, bahan kimia, atau proses produksi. Perlindungan juga harus mencakup gelombang panas, radiasi ultraviolet, kualitas udara yang buruk, banjir, kebakaran, kekeringan, badai, penyakit

menular, serta gangguan kesehatan mental akibat bencana dan ketidakpastian kerja.

Perusahaan wajib melakukan identifikasi, penilaian, pencegahan, dan pengendalian risiko iklim melalui sistem manajemen K3 dengan melibatkan Serikat Pekerja dan komite K3. Upaya tersebut sekurang-kurangnya meliputi:

- pemantauan suhu, kualitas udara, cuaca ekstrem, dan kondisi lingkungan kerja;
- penyediaan air minum, tempat istirahat, ruang pendingin, ventilasi, dan area berteduh;
- pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat saat terjadi panas ekstrem;
- penyediaan alat pelindung diri yang sesuai dengan kondisi iklim dan lingkungan;
- penempatan sementara pekerja ke lokasi yang lebih aman;
- cuti tanpa sanksi dengan upah tetap apabila perjalanan atau pekerjaan tidak dapat dilakukan secara aman;
- pelatihan menghadapi banjir, kebakaran, kekeringan, dan keadaan darurat;
- dukungan kesehatan mental bagi pekerja terdampak; serta
- pemeriksaan berkala terhadap peralatan K3 dan sistem tanggap darurat.

D. Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim

Mitigasi merupakan upaya mengurangi penyebab perubahan iklim. Langkahnya antara lain melalui efisiensi energi, pengurangan emisi gas rumah kaca, penggunaan energi terbarukan, pengelolaan limbah, ekonomi sirkular, transportasi rendah emisi, dan penggunaan teknologi yang lebih ramah lingkungan.

Adaptasi adalah upaya menyesuaikan tempat kerja, pelayanan publik, dan kehidupan masyarakat terhadap dampak perubahan iklim yang telah atau akan terjadi. Adaptasi diperlukan untuk mengurangi risiko terhadap pekerja, perusahaan, fasilitas, dan masyarakat.

Di tempat kerja, langkah adaptasi dapat dilakukan melalui:

- penyesuaian jam kerja ketika suhu atau cuaca mencapai tingkat berbahaya;
- perbaikan ventilasi dan sistem pendinginan;
- penguatan bangunan dan fasilitas terhadap banjir, badai, dan kebakaran;
- penyediaan sumber air bersih saat kekeringan;
- penempatan pekerja ke lokasi yang aman;
- penyusunan jalur evakuasi dan prosedur komunikasi darurat; serta
- pelatihan, simulasi, dan evaluasi tanggap bencana.

Mitigasi dan adaptasi harus berjalan bersamaan. Namun, kebijakan tersebut tidak boleh diputuskan sepihak. Perubahan teknologi dan proses kerja dapat

memengaruhi pekerjaan, kebutuhan keterampilan, beban kerja, serta struktur organisasi. Serikat Pekerja harus memperoleh informasi dan dilibatkan melalui konsultasi serta perundingan kolektif.

Pembiayaan mitigasi dan adaptasi juga harus transparan dan adil. Investasi melalui jalur publik harus diprioritaskan untuk memperkuat energi, air, kesehatan, pendidikan, transportasi, pengelolaan limbah, dan layanan darurat. Pembiayaan iklim tidak boleh menimbulkan utang yang melemahkan kemampuan negara menyediakan pelayanan publik atau menjadi jalan bagi privatisasi layanan dasar.

E. Peran PKB Mendukung Keadilan Iklim

PKB merupakan instrumen penting untuk menerjemahkan prinsip keadilan iklim menjadi hak dan kewajiban yang konkret di tempat kerja. Ketentuan PKB tidak cukup hanya memuat pernyataan dukungan terhadap lingkungan. Pengaturannya harus memiliki mekanisme pelaksanaan, sumber pembiayaan, jadwal, penanggung jawab, pengawasan, dan penyelesaian perselisihan.

Materi keadilan iklim yang dapat diatur dalam PKB meliputi:

- pemberitahuan dan konsultasi mengenai kebijakan lingkungan dan teknologi;
- pembentukan Komite Keadilan Iklim atau Just Transition;
- keterbukaan data emisi, risiko iklim, investasi, dan rencana tenaga kerja;

- perlindungan K3 terhadap panas ekstrem, banjir, kebakaran, polusi, dan bencana;
- perlindungan upah serta larangan sanksi ketika pekerjaan tidak dapat dilakukan secara aman;
- pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan menuju pekerjaan hijau;
- perlindungan pekerjaan dan larangan PHK akibat kebijakan transisi yang belum dirundingkan;
- penyediaan dana tanggap iklim di tempat kerja;
- pengelolaan limbah serta penggunaan sumber daya yang berkelanjutan; dan
- penguatan pelayanan publik yang tangguh menghadapi perubahan iklim.

Serikat Pekerja juga perlu terlibat dalam pemantauan pembiayaan iklim dan desain proyek. Dana publik, pinjaman, hibah, serta investasi hijau harus digunakan untuk menciptakan pekerjaan layak, memperkuat infrastruktur publik, dan melindungi masyarakat. Pekerja tidak boleh hanya menjadi penerima dampak kebijakan iklim. Pengetahuan dan pengalaman mereka harus menjadi dasar dalam merancang tempat kerja, teknologi, serta pelayanan publik yang lebih aman dan berkelanjutan.

F. Klausul PKB terkait Keadilan Iklim

Sebagai bentuk komitmen terhadap perlindungan pekerja dalam menghadapi perubahan iklim, PKB dapat memuat ketentuan sebagai berikut:

1. Pembentukan Komite Keadilan Iklim. Perusahaan dan Serikat Pekerja wajib membentuk Komite Keadilan Iklim atau Just Transition dengan keterwakilan yang seimbang. Komite bertugas mengidentifikasi risiko iklim, mengkaji kebijakan lingkungan, memantau pelaksanaan program, dan memberikan rekomendasi sebelum keputusan yang memengaruhi pekerja ditetapkan.
2. Pemberitahuan, Informasi, dan Konsultasi. Perusahaan wajib memberitahukan Serikat Pekerja sejak dini mengenai rencana perubahan teknologi, penggunaan energi, pengurangan emisi, restrukturisasi, investasi hijau, atau kebijakan lingkungan lainnya. Perusahaan wajib membuka data yang diperlukan dan melakukan konsultasi bermakna sebelum keputusan dilaksanakan.
3. Perlindungan K3 Berbasis Risiko Iklim. Perusahaan wajib memasukkan gelombang panas, banjir, kebakaran, kekeringan, polusi udara, cuaca ekstrem, penyakit menular, dan gangguan kesehatan mental sebagai risiko K3. Perusahaan wajib menyediakan pengendalian risiko, alat pelindung diri, air minum, tempat istirahat, pelatihan, pemantauan lingkungan, dan prosedur tanggap darurat.
4. Perlindungan Upah dan Hak dalam Keadaan Darurat. Pekerja yang tidak dapat bekerja atau melakukan perjalanan karena kondisi iklim yang berbahaya tidak boleh dikenai sanksi, dianggap mangkir, atau kehilangan upah. Perusahaan wajib mengutamakan penyesuaian waktu kerja, kerja dari lokasi aman, penempatan sementara, atau pemberian cuti khusus dengan tetap mempertahankan penghasilan.

5. Pelatihan dan Perlindungan Pekerjaan. Pekerja yang terdampak perubahan teknologi atau kebijakan iklim berhak memperoleh pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan dengan biaya Perusahaan. Pelatihan dilaksanakan pada waktu kerja dengan upah tetap. Perusahaan wajib mengutamakan penempatan kembali dan melarang PHK sebelum seluruh alternatif mempertahankan hubungan kerja dirundingkan.
6. Mempertahankan Pelayanan Publik yang Berkualitas. Para pihak sepakat bahwa penguatan pelayanan publik dan perlindungan pekerja merupakan bagian utama dari keadilan iklim. Kebijakan iklim tidak boleh digunakan untuk melakukan privatisasi, mengurangi jumlah pekerja, menurunkan mutu pelayanan, atau menaikkan beban biaya masyarakat. Pekerja layanan publik sebagai garda depan krisis iklim wajib memperoleh jumlah tenaga, perlindungan, peralatan, dan dukungan yang memadai.
7. Investasi Publik dan Pengawasan Pembiayaan Iklim. Perusahaan wajib membuka informasi mengenai sumber dan penggunaan dana iklim, investasi hijau, pengadaan, serta kontrak dengan pihak ketiga. Serikat Pekerja berhak terlibat dalam pemantauan dan evaluasi. Investasi harus diarahkan untuk memperkuat infrastruktur serta pelayanan publik, menciptakan pekerjaan layak, melindungi kelompok rentan, dan mencegah privatisasi manfaat ekonomi hijau.

BAB 18

PRIVATISASI DAN LIBERALISASI

A. Mengapa Isu Ini Harus Masuk PKB?

Privatisasi dan liberalisasi mendorong penyerahan kepemilikan, pengelolaan, pembiayaan, dan penyelenggaraan layanan publik kepada mekanisme pasar. Proses tersebut dapat dilakukan melalui penjualan saham, penawaran saham perdana atau Initial Public Offering (IPO), merger, akuisisi, spin-off, konsesi, kerja sama pemerintah dengan badan usaha, pembentukan anak perusahaan, alih daya, pemborongan pekerjaan, maupun bentuk lain yang memperluas penguasaan swasta atas sumber daya dan pelayanan publik.

Dalam perspektif buruh, privatisasi bukan sekadar perubahan bentuk badan usaha atau cara memperoleh modal. Privatisasi mengubah tujuan pelayanan publik dari pemenuhan hak masyarakat menjadi pencarian keuntungan. Ketika pelayanan diserahkan kepada badan usaha yang berorientasi laba, keputusan mengenai tarif, investasi, jumlah pekerja, kualitas pelayanan, dan jangkauan layanan semakin ditentukan oleh kepentingan pemegang saham.

Di tingkat hubungan kerja, privatisasi memecah kesatuan pekerja ke dalam beberapa perusahaan, memperluas alih daya, menurunkan standar upah, menghilangkan kepastian kerja, dan melemahkan perundingan kolektif. Pekerja yang melakukan pekerjaan serupa di tempat yang sama dapat menerima upah,

jaminan sosial, status hubungan kerja, perlindungan K3, dan kebebasan berserikat yang berbeda.

Karena itu, PKB harus menjadi instrumen perlawanan terhadap privatisasi dan liberalisasi. PKB tidak boleh sekadar mengatur perlindungan setelah privatisasi terjadi, tetapi harus mencegah pemindahan pekerjaan, aset, kepemilikan, dan pelayanan publik kepada pihak swasta.

Sikap tersebut berlandaskan prinsip *people over profit*: kepentingan rakyat harus ditempatkan di atas keuntungan. Air, energi, kesehatan, pendidikan, transportasi, kebersihan, dan pelayanan dasar lainnya harus tetap berada dalam kepemilikan, pembiayaan, serta pengelolaan publik yang demokratis dan akuntabel.

B. Dampak Privatisasi pada Hubungan Kerja

Privatisasi membawa dampak langsung terhadap pekerja dan masyarakat. Dalam banyak kasus, perusahaan mengalihkan pekerjaan untuk menekan biaya tenaga kerja, mengurangi tunjangan, menghapus pengakuan masa kerja dan senioritas, serta melemahkan hak yang sebelumnya telah diperjuangkan melalui PKB. Pekerjaan yang semula dilaksanakan pekerja tetap dipindahkan kepada perusahaan yang menawarkan harga terendah dengan mengandalkan pekerja berupa lebih murah, berstatus tidak pasti, dan tidak berserikat.

Keadaan tersebut menciptakan tenaga kerja yang terfragmentasi. Hubungan kerja menjadi berlapis dan tanggung jawab semakin kabur karena terdapat perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan, dan pekerja yang secara formal terikat kepada

perusahaan berbeda dari tempatnya bekerja. Ketika terjadi pelanggaran upah, kecelakaan kerja, atau PHK, masing-masing pihak dapat saling melepaskan tanggung jawab.

Privatisasi juga mengurangi jumlah pekerjaan dalam unit perundingan, menurunkan jumlah anggota, serta melemahkan daya tawar Serikat Pekerja. Aksi kolektif menjadi kurang efektif ketika pekerjaan dapat dipindahkan kepada kontraktor. Dalam jangka panjang, pekerjaan tetap dapat hilang melalui tidak diisinya kembali posisi pekerja yang pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri.

Dalam pelayanan publik, dampaknya dirasakan masyarakat. Orientasi pelayanan bergeser menjadi pencarian keuntungan, pengurangan biaya, dan pengembalian investasi. Ketika air, energi, kesehatan, pendidikan, transportasi, atau kebersihan diprivatisasi, masyarakat dapat menghadapi kenaikan tarif, pembatasan akses, penurunan kualitas, dan semakin lemahnya akuntabilitas.

Pelayanan publik harus diselenggarakan berdasarkan kebutuhan masyarakat. Karena itu, perlawanan terhadap privatisasi merupakan perjuangan bersama buruh dan masyarakat untuk mempertahankan pekerjaan layak, layanan yang terjangkau, cakupan universal, serta kendali demokratis atas sumber daya publik.

C. Menolak Restrukturisasi sebagai Jalan Menuju Privatisasi

Restrukturisasi sering disampaikan sebagai langkah untuk meningkatkan efisiensi, memperbaiki organisasi, atau memperkuat keberlanjutan perusahaan. Namun, di

sektor publik, restrukturisasi juga dapat menjadi tahap awal menuju liberalisasi dan privatisasi. Pemisahan fungsi, pembentukan anak perusahaan, pengalihan aset, perubahan proses bisnis, serta pemindahan pekerjaan dapat digunakan untuk mempersiapkan penjualan atau penyerahan layanan kepada swasta.

Karena itu, Serikat Pekerja harus menilai restrukturisasi tidak hanya dari dampaknya terhadap jumlah pekerja, tetapi juga dari perubahan kepemilikan, pengendalian, pembiayaan, dan orientasi pelayanan. Restrukturisasi yang mengurangi kendali publik, memisahkan kegiatan utama, memperluas penggunaan kontraktor, atau membuka ruang masuknya investor swasta harus ditolak.

Perusahaan wajib memberitahukan Serikat Pekerja sejak rencana masih dipertimbangkan. Informasi yang dibuka harus mencakup alasan, tujuan, jadwal, rencana organisasi, kajian biaya, sumber pembiayaan, perubahan kepemilikan, aset dan pekerjaan yang terdampak, penggunaan kontraktor, serta konsekuensinya terhadap tarif dan mutu pelayanan.

Konsultasi bukan sosialisasi setelah keputusan ditetapkan. Serikat harus memiliki kesempatan untuk memeriksa data, menghadirkan ahli, menyampaikan keberatan, dan mengajukan alternatif jalur publik. Selama proses konsultasi belum selesai, perusahaan tidak boleh mengalihkan aset, menerbitkan tender, membentuk badan usaha baru, memindahkan pekerja, atau menandatangani perjanjian dengan pihak swasta.

Apabila perubahan organisasi tetap diperlukan, prioritasnya harus mempertahankan kepemilikan publik,

hubungan kerja, pekerjaan, dan posisi dalam unit perundingan. Penempatan kembali, mutasi yang wajar, pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, serta pengisian pekerjaan baru oleh pekerja yang ada harus didahulukan.

Restrukturisasi tidak boleh mengakibatkan PHK, pengurangan upah, perubahan status kerja, atau hilangnya cakupan PKB. Efisiensi tidak boleh dilakukan dengan memangkas pekerja dan pelayanan masyarakat.

D. Menolak Merger, Akuisisi, dan Spin-off Sektor Publik

IPO, merger, akuisisi, dan spin-off sering dipromosikan sebagai cara memperoleh modal, memperluas usaha, dan meningkatkan efisiensi. Namun, apabila diterapkan pada perusahaan atau layanan publik, proses tersebut membuka jalan bagi masuknya kepentingan swasta dan melemahnya kendali negara serta masyarakat.

IPO menjual sebagian kepemilikan perusahaan kepada investor melalui pasar modal. Sejak saat itu, perusahaan tidak hanya bertanggung jawab memberikan pelayanan, tetapi juga menghadapi tuntutan dividen, peningkatan nilai saham, dan keuntungan pemegang saham. Tekanan tersebut dapat mendorong kenaikan tarif, pengurangan tenaga kerja, penundaan investasi di wilayah yang dianggap tidak menguntungkan, dan penurunan standar pelayanan.

Merger dan akuisisi dapat memusatkan penguasaan pelayanan publik pada badan usaha tertentu. Sementara itu, spin-off memisahkan kegiatan, aset, dan pekerja ke

dalam perusahaan baru. Pemisahan ini sering memperkecil unit perundingan, memecah kekuatan Serikat Pekerja, serta membuka ruang bagi perbedaan upah dan kondisi kerja.

Karena itu, IPO, spin-off, penjualan saham, pengalihan pengendalian, dan bentuk pelepasan kepemilikan publik lainnya harus ditolak. Aset strategis dan pelayanan dasar harus tetap dimiliki serta dikelola negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

PKB harus melarang penggunaan perubahan korporasi sebagai alasan untuk melakukan PHK, menurunkan status kerja, mengurangi hak, memindahkan pekerja secara sepihak, atau mengalihkan pekerjaan kepada kontraktor. Hubungan kerja, masa kerja, senioritas, upah, tunjangan, jaminan sosial, program pensiun, saldo cuti, dan seluruh ketentuan PKB harus tetap berlaku.

Serikat Pekerja juga harus memperoleh hak untuk mengakses informasi dan menolak proses korporasi yang mengarah pada privatisasi. Perlindungan tidak hanya ditujukan kepada pekerja yang ada, tetapi juga terhadap pekerjaan, posisi, aset, dan pelayanan publik untuk generasi mendatang.

E. Menolak Alih Kepemilikan Perusahaan dan Penguasaan Swasta

Alih kepemilikan perusahaan publik dapat berlangsung melalui penjualan saham, penjualan aset, konsesi jangka panjang, pengalihan pengendalian, kerja sama operasi, maupun pembentukan perusahaan patungan. Apa pun bentuknya, pemindahan kepemilikan atau

penguasaan kepada swasta berisiko mengubah pelayanan publik menjadi sumber keuntungan.

Bagi buruh, persoalannya bukan hanya siapa pemilik baru, melainkan kepentingan apa yang akan menentukan kebijakan perusahaan. Pemilik swasta dapat menuntut pengurangan biaya, restrukturisasi tenaga kerja, perluasan alih daya, perubahan sistem upah, dan peningkatan keuntungan. Akibatnya, pekerjaan layak dan mutu pelayanan ditempatkan sebagai biaya yang harus ditekan.

PKB harus menegaskan penolakan terhadap penjualan atau pengalihan kepemilikan perusahaan dan aset publik. Serikat Pekerja wajib diberitahu dan dilibatkan sebelum pemerintah atau perusahaan melakukan kajian, penilaian aset, pencarian investor, uji tuntas, atau perundingan dengan calon pembeli.

Perusahaan harus membuka identitas calon investor, struktur kepemilikan, sumber pembiayaan, rencana bisnis, kebijakan tenaga kerja, penggunaan kontraktor, dampak terhadap tarif, serta rencana pelayanan setelah transaksi. Kerahasiaan bisnis tidak boleh dijadikan alasan untuk menutup informasi yang menyangkut pekerjaan dan kepentingan publik.

Apabila pengalihan telah terjadi sebelum klausul ini berlaku, perusahaan lama dan penerus tetap bertanggung jawab atas seluruh hak pekerja. Tidak boleh ada seleksi ulang, masa percobaan baru, pemutusan masa kerja, penurunan upah, atau pemaksaan pengunduran diri.

Namun, tujuan utama Serikat Pekerja bukan sekadar memperoleh perlindungan dalam transaksi, melainkan mencegah transaksi tersebut. Kepemilikan publik harus dipertahankan dan diperkuat melalui investasi negara, tata

kelola demokratis, pengawasan masyarakat, serta perbaikan manajemen tanpa menjual aset kepada swasta.

F. Pertahankan Pelayanan Publik yang Murah dan Berkualitas

Air minum, energi, kesehatan, pendidikan, transportasi, kebersihan, pengelolaan limbah, dan pelayanan dasar lainnya merupakan hak masyarakat. Layanan tersebut tidak boleh diperlakukan semata-mata sebagai komoditas yang hanya tersedia bagi mereka yang mampu membayar.

Privatisasi mengubah hubungan antara penyelenggara dan masyarakat. Dalam layanan publik, ukuran keberhasilan seharusnya adalah keterjangkauan, pemerataan, mutu, keselamatan, keberlanjutan, dan kepuasan masyarakat. Dalam perusahaan swasta, ukuran utamanya cenderung berupa keuntungan, pengembalian investasi, dan pertumbuhan pendapatan.

Ketika perusahaan mengejar keuntungan, wilayah terpencil, masyarakat miskin, dan kelompok rentan berisiko tidak menjadi prioritas karena dianggap tidak menguntungkan. Tarif dapat meningkat, layanan dikurangi, jumlah pekerja ditekan, dan investasi hanya diarahkan ke wilayah yang memberikan keuntungan tertinggi.

Serikat Pekerja harus menolak anggapan bahwa swasta selalu lebih efisien. Harga kontrak sering tidak mencakup biaya tender, transisi, pengawasan, keuntungan kontraktor, kegagalan mutu, serta kerugian akibat hilangnya pengetahuan dan kapasitas internal. Pelayanan yang dikelola publik dapat lebih murah dan bernilai

apabila tata kelolanya transparan, profesional, demokratis, serta diawasi pekerja dan masyarakat.

Prinsip *people over profit* harus menjadi dasar. Pelayanan publik harus diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan rakyat, bukan memperkaya investor. Investasi harus ditempuh melalui jalur publik dengan memperkuat anggaran negara, perusahaan milik negara dan daerah, bank publik, serta pembiayaan yang tidak menggadaikan aset dan pelayanan.

Keberlanjutan pelayanan publik juga membutuhkan pekerja yang cukup, kompeten, terlindungi, dan berserikat. Kualitas pelayanan tidak mungkin dibangun di atas upah murah, kontrak pendek, beban kerja berlebihan, serta standar K3 yang rendah.

G. Jalur Publik untuk Transisi Energi yang Adil

Transisi energi tidak boleh menjadi gelombang baru privatisasi. Penggantian energi fosil dengan energi terbarukan harus dilakukan melalui jalur publik atau *public pathway*, dengan negara memimpin pembiayaan, kepemilikan, pembangunan, dan pengelolaan sistem energi.

Energi merupakan kebutuhan dasar dan cabang produksi yang menguasai hajat hidup orang banyak. Karena itu, pembangkit, jaringan transmisi, distribusi, penyimpanan, dan pelayanan energi tidak boleh diserahkan kepada mekanisme pasar atau kepentingan investor.

Keterlibatan swasta melalui IPO, *power wheeling*, konsesi, pemisahan unit usaha, atau skema kerja sama

yang mengurangi kendali negara berisiko menciptakan fragmentasi sistem energi. Perusahaan swasta akan memilih proyek dan wilayah yang paling menguntungkan, sedangkan negara tetap menanggung kewajiban melayani masyarakat dan risiko kegagalan.

Just Energy Transition harus memperkuat, bukan memperlemah, perusahaan dan pelayanan publik. Investasi energi terbarukan perlu dilakukan oleh negara serta perusahaan publik dengan pengawasan demokratis. Keuntungan dari transisi harus digunakan untuk memperluas akses, menjaga tarif tetap terjangkau, meningkatkan mutu layanan, menciptakan pekerjaan hijau yang layak, serta membiayai pelatihan dan perlindungan sosial.

Pekerja dan Serikat Pekerja harus terlibat sejak perencanaan, pemilihan teknologi, penentuan lokasi, pembiayaan, hingga evaluasi proyek. Transisi tidak boleh mengakibatkan PHK, pengurangan upah, atau penggantian pekerja tetap dengan pekerja alih daya.

Jalur publik memastikan manfaat energi bersih dinikmati seluruh masyarakat. Dengan demikian, perjuangan menolak privatisasi juga merupakan bagian dari perjuangan mewujudkan transisi energi yang adil, demokratis, berdaulat, dan berkelanjutan.

H. Klausul PKB terkait Penolakan Privatisasi dan Liberalisasi

Pada prinsipnya, PKB harus memuat empat pilar utama perlawanan terhadap privatisasi dan liberalisasi:

1. Larangan Privatisasi dan Alih Daya. Perusahaan tidak akan melakukan IPO, penjualan saham atau aset,

spin-off, konsesi, pengalihan pengendalian, maupun bentuk privatisasi lainnya. Perusahaan juga tidak boleh menyerahkan pekerjaan yang sedang atau dapat dilaksanakan pekerja dalam unit perundingan kepada pihak ketiga. Larangan tersebut berlaku terhadap pekerjaan, posisi, fasilitas, aset, dan pelayanan perusahaan.

2. Pemberitahuan, Konsultasi, dan Keterbukaan Informasi. Perusahaan wajib memberitahukan Serikat Pekerja sejak tahap awal mengenai setiap kajian restrukturisasi, transaksi, investasi, pengadaan, atau kerja sama yang berpotensi mengarah pada privatisasi. Seluruh data pendukung wajib dibuka. Serikat berhak menghadirkan ahli, menyampaikan penolakan, dan mengajukan alternatif jalur publik.
3. Perlindungan Pekerja pada Pekerjaan yang Telah Dialihkan. Terhadap pekerjaan yang telah dialihkan sebelum berlakunya PKB, perusahaan pemberi kerja tetap bertanggung jawab memastikan keberlanjutan hubungan kerja, pengakuan masa kerja, upah, jaminan sosial, K3, dan kebebasan berserikat yang tidak lebih rendah. Pergantian kontraktor tidak boleh menghapus hak pekerja.
4. Membalik Privatisasi melalui Pengembalian Pekerjaan. Perusahaan dan Serikat Pekerja wajib menyusun rencana untuk mengembalikan pekerjaan, fungsi, dan layanan yang telah dialihkan agar kembali dikerjakan secara internal. Evaluasi tidak hanya membandingkan harga kontrak, tetapi juga biaya pengawasan, keuntungan kontraktor, mutu, keselamatan, kondisi kerja, akuntabilitas, dan kepentingan masyarakat.

Hal-hal lain yang perlu dimasukkan ke dalam PKB adalah:

1. Perlindungan Pekerja, Pekerjaan, Posisi, dan Aset. Perlindungan tidak hanya diberikan kepada pekerja yang sedang bekerja, tetapi juga terhadap jenis pekerjaan, posisi, fasilitas, dan aset dalam unit perusahaan. Posisi yang kosong harus tetap diisi apabila pekerjaannya tersedia dan diperlukan.
2. Penangguhan Seluruh Tindakan. Selama proses konsultasi belum selesai, perusahaan tidak boleh menerbitkan tender, mencari investor, menunjuk penasihat transaksi, membentuk anak perusahaan, memindahkan aset, menandatangani kontrak, atau melaksanakan tindakan yang mengarah pada privatisasi. Keikutsertaan serikat dalam pembahasan atau konsultasi bukan bentuk persetujuan.
3. Pencegahan Dampak Negatif terhadap Pekerja. Restrukturisasi, perubahan teknologi, atau kebijakan efisiensi tidak boleh mengakibatkan PHK, pengurangan posisi, penurunan upah dan manfaat, pengurangan jam kerja, perubahan status hubungan kerja, atau menyusutnya unit perundingan.
4. Pengakuan PKB dan Serikat Pekerja. Perubahan struktur, nama, bentuk hukum, manajemen, atau penguasaan perusahaan tidak menghapus PKB dan pengakuan terhadap Serikat Pekerja. Seluruh hak, masa kerja, senioritas, jaminan sosial, dan program pensiun harus tetap berlaku.

5. Komite Bersama Anti-Privatisasi. Perusahaan dan Serikat Pekerja membentuk komite bersama untuk memantau rencana investasi, restrukturisasi, pengadaan, penggunaan kontraktor, dan kualitas pelayanan. Komite memperoleh akses terhadap data yang diperlukan serta dapat mengusulkan peningkatan kapasitas internal dan investasi publik.
6. Evaluasi dan Pengembalian Pekerjaan. Seluruh pekerjaan pihak ketiga wajib dievaluasi secara berkala. Apabila pelaksanaannya lebih mahal, kurang bermutu, melanggar hak pekerja, membahayakan keselamatan, atau mengganggu pelayanan, pekerjaan wajib dikembalikan untuk dilaksanakan secara internal.
7. Mempertahankan Jalur Publik dan Pelayanan Berkualitas. Perusahaan dan Serikat Pekerja berkomitmen mempertahankan kepemilikan serta pengelolaan publik, menolak liberalisasi dan privatisasi, serta memperjuangkan investasi jalur publik. Setiap kebijakan harus diarahkan untuk menjamin pelayanan yang murah, berkualitas, berkelanjutan, demokratis, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

BAGIAN VI
PENGESAHAN DAN
PENDAFTARAN

BAB 19

PENANDATANGANAN PKB

A. Pentingnya Penandatanganan PKB

Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mencapai tahap akhir ketika seluruh materi yang dinegosiasikan telah disepakati oleh para pihak. Kesepakatan tersebut kemudian dituangkan ke dalam naskah PKB yang ditandatangani oleh wakil pengusaha dan wakil serikat pekerja.

Penandatanganan bukan sekadar kegiatan seremonial, melainkan merupakan tindakan hukum yang menandai lahirnya kesepakatan bersama. Sejak saat itu para pihak terikat untuk melaksanakan seluruh isi PKB.

PKB yang telah ditandatangani memiliki kedudukan sebagai perjanjian yang mengikat para pihak sesuai asas *pacta sunt servanda*, yaitu setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Karena itu, sebelum penandatanganan dilakukan, seluruh isi PKB harus dipastikan telah diperiksa secara menyeluruh agar tidak terdapat kesalahan redaksional maupun substansi.

B. Pemeriksaan Naskah Akhir

Sebelum PKB ditandatangani, tim perunding dari kedua belah pihak perlu melakukan pemeriksaan akhir terhadap seluruh isi dokumen.

Hal-hal yang perlu diperiksa antara lain:

- kesesuaian seluruh hasil kesepakatan;
- konsistensi istilah;
- penomoran pasal;
- penulisan angka dan tanggal;
- rujukan terhadap peraturan perundang-undangan;
- lampiran PKB apabila ada;
- tidak adanya pasal yang saling bertentangan.

Tahap ini sering disebut sebagai legal review atau penylarasan akhir naskah.

Pemeriksaan tersebut penting karena setelah PKB ditandatangani, perubahan hanya dapat dilakukan melalui kesepakatan kedua belah pihak.

C. Pihak yang Menandatangani PKB

PKB ditandatangani oleh pihak-pihak yang memiliki kewenangan mewakili perusahaan dan serikat pekerja.

Dari pihak perusahaan, penandatanganan biasanya adalah pimpinan perusahaan atau Direktur Utama.

Dari pihak serikat pekerja, penandatanganan adalah pengurus yang memperoleh mandat berdasarkan anggaran dasar, anggaran rumah tangga, atau surat kuasa organisasi. Apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja yang menjadi pihak dalam PKB, maka seluruh pihak yang berwenang menandatangani PKB sesuai hasil kesepakatan perundingan.

Penandatanganan PKB sebaiknya tidak hanya dipandang sebagai kegiatan administratif. Momentum tersebut dapat dimanfaatkan sebagai bentuk komitmen bersama membangun hubungan industrial yang harmonis.

Banyak perusahaan mengundang manajemen, pengurus serikat pekerja, anggota tim perunding, bahkan perwakilan pekerja untuk menyaksikan penandatanganan PKB. Kegiatan tersebut memperkuat rasa memiliki terhadap PKB sehingga implementasinya menjadi lebih efektif.

D. Jumlah Naskah PKB

PKB sebaiknya dibuat dalam beberapa rangkap asli yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Pada umumnya masing-masing pihak memperoleh satu naskah asli.

Selain itu diperlukan naskah untuk keperluan pendaftaran kepada instansi ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Perusahaan juga dapat menyediakan salinan resmi untuk kepentingan sosialisasi kepada seluruh pekerja.

E. Tanggal Berlakunya PKB

Para pihak perlu menentukan secara tegas kapan PKB mulai berlaku.

Pada umumnya terdapat dua kemungkinan. Pertama, PKB mulai berlaku sejak tanggal ditandatangani. Kedua, PKB mulai berlaku pada tanggal tertentu yang disepakati para pihak.

Tanggal mulai berlakunya PKB harus dicantumkan secara jelas agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, PKB berlaku paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan para pihak.

Selama masa berlakunya, seluruh ketentuan PKB wajib dilaksanakan dengan itikad baik. Apabila masa berlaku hampir berakhir, para pihak perlu segera mempersiapkan perundingan PKB berikutnya agar tidak terjadi kekosongan pengaturan.

F. Perubahan PKB Setelah Ditandatangani

Pada prinsipnya PKB yang telah ditandatangani tidak dapat diubah secara sepihak. Perubahan hanya dapat dilakukan apabila:

- disepakati oleh para pihak;
- dituangkan dalam perubahan PKB atau adendum;
- tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian stabilitas hubungan industrial tetap terjaga.

BAB 20

PENDAFTARAN PKB

A. Pentingnya Pendaftaran PKB

Setelah PKB ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja, masih terdapat satu tahapan penting yang harus dilakukan, yaitu pendaftaran PKB kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pendaftaran merupakan kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tujuannya bukan untuk meminta persetujuan pemerintah terhadap isi PKB, melainkan sebagai bentuk pencatatan administratif bahwa para pihak telah berhasil menyepakati PKB.

Melalui pendaftaran, pemerintah memperoleh data mengenai keberadaan PKB, masa berlakunya, serta perusahaan yang telah memiliki PKB. Di sisi lain, pendaftaran memberikan kepastian administrasi bagi para pihak apabila di kemudian hari diperlukan pembuktian mengenai keberadaan PKB.

B. Dasar Hukum Pendaftaran PKB

Kewajiban pendaftaran PKB diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

Ketentuan teknis mengenai tata cara pendaftaran diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara

Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan tersebut mengatur mengenai tata cara pengajuan, dokumen yang harus dilampirkan, serta instansi yang berwenang menerima pendaftaran PKB.

C. Instansi yang Berwenang Mendaftarkan PKB

Instansi yang menerima pendaftaran PKB ditentukan berdasarkan wilayah operasional perusahaan.

1. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. PKB didaftarkan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota apabila perusahaan hanya beroperasi dalam satu wilayah kabupaten atau kota.
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Apabila perusahaan memiliki tempat kerja pada lebih dari satu kabupaten atau kota, tetapi masih berada dalam satu provinsi, maka PKB didaftarkan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi.
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos). Apabila perusahaan memiliki tempat kerja di lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan atau pejabat yang memperoleh pendelegasian kewenangan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pembagian kewenangan tersebut dimaksudkan agar administrasi PKB mengikuti cakupan operasional perusahaan sehingga proses pembinaan dan pengawasannya dapat dilakukan secara efektif.

D. Dokumen Persyaratan

Pada saat mengajukan pendaftaran, para pihak perlu melengkapi dokumen sesuai ketentuan yang berlaku.

Secara umum dokumen yang dipersiapkan meliputi:

- surat permohonan pendaftaran PKB;
- naskah PKB yang telah ditandatangani para pihak;
- berita acara perundingan atau dokumen pendukung apabila dipersyaratkan;
- bukti legalitas serikat pekerja;
- dokumen lain sesuai ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Karena persyaratan administrasi dapat mengalami perubahan sesuai perkembangan regulasi, para pihak perlu memastikan kembali ketentuan yang berlaku pada saat mengajukan pendaftaran.

E. Proses Pendaftaran

Setelah seluruh dokumen dinyatakan lengkap, instansi ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan administrasi terhadap dokumen yang diajukan.

Pemeriksaan tersebut pada prinsipnya bertujuan memastikan bahwa:

- PKB dibuat oleh pihak yang berwenang;
- PKB telah ditandatangani oleh para pihak;
- dokumen administrasi telah lengkap;
- masa berlaku PKB dicantumkan secara jelas.

Apabila persyaratan telah terpenuhi, instansi ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran PKB.

Perlu dipahami bahwa proses pendaftaran bukan merupakan negosiasi ulang terhadap isi PKB. Pemeriksaan lebih diarahkan pada aspek administratif dan kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

F. Akibat Hukum Pendaftaran PKB

PKB yang telah didaftarkan memberikan kepastian administratif mengenai keberadaan perjanjian tersebut.

Bagi perusahaan dan serikat pekerja, bukti pendaftaran menjadi dokumen penting yang menunjukkan bahwa PKB telah memenuhi kewajiban administrasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pendaftaran juga memudahkan pemerintah dalam melakukan pembinaan hubungan industrial serta menjadi salah satu sumber informasi apabila terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan PKB.

Namun demikian, perlu dipahami bahwa kekuatan mengikat PKB lahir dari kesepakatan para pihak yang

dituangkan dalam penandatanganan PKB. Pendaftaran merupakan kewajiban administratif yang memperkuat kepastian hukum dan tertib administrasi.

Dalam praktik, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian para pihak. Pertama, jangan menunda pendaftaran setelah PKB ditandatangani. Semakin cepat PKB didaftarkan, semakin cepat pula kepastian administrasi diperoleh. Kedua, simpan seluruh dokumen asli beserta bukti pendaftaran secara baik karena dokumen tersebut dapat diperlukan dalam proses pembinaan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, pastikan bahwa seluruh salinan PKB yang akan disosialisasikan kepada pekerja sama dengan naskah yang telah didaftarkan. Keempat, apabila di kemudian hari dilakukan perubahan PKB atau dibuat PKB baru, maka dokumen tersebut juga harus mengikuti mekanisme pendaftaran sesuai ketentuan yang berlaku.

G. Klausul tentang Pendaftaran PKB

Walaupun pendaftaran merupakan kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, PKB tetap dapat memuat ketentuan yang memperjelas tanggung jawab para pihak, misalnya:

1. Para pihak sepakat untuk mendaftarkan PKB kepada instansi ketenagakerjaan yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Perusahaan dan Serikat Pekerja bekerja sama menyiapkan seluruh dokumen yang diperlukan dalam proses pendaftaran.

3. Setelah PKB didaftarkan, masing-masing pihak memperoleh salinan bukti pendaftaran dan naskah PKB yang telah didaftarkan.
4. Apabila dilakukan perubahan atau pembaruan PKB, para pihak sepakat untuk melaksanakan proses pendaftaran kembali sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB 21

SOSIALISASI, IMPLEMENTASI, DAN EVALUASI

A. PKB Tidak Berhenti pada Penandatanganan

Keberhasilan PKB tidak ditentukan oleh baik atau buruknya proses perundingan semata. PKB yang disusun dengan sangat baik sekalipun tidak akan memberikan manfaat apabila tidak dipahami, dilaksanakan, dan dievaluasi secara konsisten.

Dalam praktik hubungan industrial, tidak sedikit PKB yang hanya tersimpan di lemari administrasi perusahaan. Banyak pekerja tidak mengetahui isi PKB yang mengatur hak dan kewajibannya, sementara sebagian atasan langsung (supervisor) juga belum memahami ketentuan yang harus diterapkan dalam pelaksanaan hubungan kerja sehari-hari.

Padahal, tujuan utama PKB adalah menjadi pedoman bersama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, setelah PKB ditandatangani dan didaftarkan, para pihak memiliki tanggung jawab yang sama untuk melakukan sosialisasi, memastikan implementasi, dan melaksanakan evaluasi secara berkala.

B. Sosialisasi PKB

Sosialisasi merupakan proses memperkenalkan dan menjelaskan isi PKB kepada seluruh pihak yang

berkepentingan agar setiap orang memahami hak, kewajiban, serta mekanisme pelaksanaan yang telah disepakati.

Sosialisasi tidak hanya ditujukan kepada pekerja, tetapi juga kepada:

- manajemen perusahaan;
- supervisor;
- kepala bagian;
- staf sumber daya manusia;
- pengurus serikat pekerja;
- anggota serikat pekerja;
- pekerja yang belum menjadi anggota serikat pekerja.

Semakin baik pemahaman seluruh pihak terhadap isi PKB, semakin kecil kemungkinan terjadinya pelanggaran maupun perselisihan akibat perbedaan penafsiran.

C. Metode Sosialisasi PKB

Sosialisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara sesuai dengan kondisi perusahaan. Beberapa metode yang umum digunakan antara lain:

- pertemuan bersama antara manajemen dan serikat pekerja;
- pendidikan atau pelatihan mengenai PKB;
- orientasi bagi pekerja baru;

- pembagian buku atau salinan PKB;
- penyebaran PKB dalam bentuk digital;
- pemasangan informasi pada papan pengumuman;
- pemanfaatan media internal perusahaan.

Dalam perusahaan dengan jumlah pekerja yang besar, sosialisasi dapat dilakukan secara bertahap berdasarkan unit kerja atau departemen. Yang terpenting, setiap pekerja memiliki akses untuk mengetahui isi PKB yang berlaku di tempat kerjanya.

D. Implementasi PKB

Implementasi merupakan pelaksanaan seluruh ketentuan PKB dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Keberhasilan implementasi tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga serikat pekerja.

Perusahaan berkewajiban melaksanakan seluruh hak pekerja sebagaimana diatur dalam PKB, sedangkan pekerja berkewajiban melaksanakan tugas serta mematuhi kewajiban yang telah disepakati.

Serikat pekerja memiliki peran penting untuk:

- memberikan penjelasan kepada anggota;
- membantu penyelesaian permasalahan pelaksanaan PKB;
- mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja;
- membangun komunikasi dengan perusahaan apabila terdapat hambatan implementasi.

Hubungan industrial yang baik tercipta apabila kedua belah pihak memiliki komitmen yang sama untuk melaksanakan isi PKB secara konsisten.

E. Monitoring Pelaksanaan PKB

Agar implementasi berjalan efektif, pelaksanaan PKB perlu dipantau secara berkala. Monitoring bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh ketentuan PKB telah dijalankan sebagaimana mestinya atau masih terdapat kendala yang perlu diselesaikan.

Monitoring dapat dilakukan melalui:

- rapat bipartit secara berkala;
- evaluasi pelaksanaan pasal-pasal PKB;
- penyampaian laporan dari masing-masing unit kerja;
- penerimaan pengaduan dari pekerja;
- kunjungan bersama ke tempat kerja.

Monitoring yang dilakukan secara rutin memungkinkan permasalahan diselesaikan sejak dini sebelum berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial.

F. Evaluasi PKB

Selain monitoring, para pihak juga perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas PKB. Evaluasi tidak dimaksudkan untuk mengubah PKB sebelum masa berlakunya berakhir, melainkan untuk mengetahui sejauh

mana ketentuan yang telah disepakati dapat dilaksanakan secara efektif.

Beberapa aspek yang dapat dievaluasi antara lain:

- tingkat kepatuhan terhadap PKB;
- kendala pelaksanaan;
- pasal-pasal yang sering menimbulkan perbedaan penafsiran;
- efektivitas mekanisme penyelesaian masalah;
- perkembangan kondisi perusahaan;
- perubahan peraturan perundang-undangan;
- kebutuhan pekerja yang berkembang.

Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi bahan yang sangat berharga dalam penyusunan PKB pada periode berikutnya.

PKB akan memberikan manfaat maksimal apabila tumbuh budaya kepatuhan di lingkungan perusahaan. Kepatuhan tidak lahir semata-mata karena adanya sanksi, tetapi karena adanya kesadaran bahwa PKB merupakan hasil kesepakatan bersama yang dibuat melalui proses dialog dan perundingan.

Budaya tersebut dibangun melalui komunikasi yang terbuka, saling menghormati, penyelesaian masalah secara musyawarah, serta komitmen untuk melaksanakan setiap ketentuan PKB dengan itikad baik.

Dengan budaya kepatuhan tersebut, PKB tidak lagi dipandang sebagai dokumen administratif, melainkan

sebagai pedoman bersama dalam menciptakan hubungan industrial yang produktif, harmonis, dan berkeadilan.

G. Persiapan Perundingan PKB Berikutnya

Evaluasi terhadap PKB sebaiknya tidak dilakukan menjelang berakhirnya masa berlaku PKB, melainkan sejak awal pelaksanaannya.

Serikat pekerja perlu mulai mengumpulkan berbagai masukan dari anggota, antara lain mengenai:

- pasal yang sudah berjalan dengan baik;
- pasal yang sulit dilaksanakan;
- hak-hak yang masih perlu diperjuangkan;
- perubahan kondisi kerja;
- kebutuhan baru akibat perkembangan teknologi maupun regulasi.

Demikian pula perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap efektivitas berbagai ketentuan PKB dari sisi operasional maupun hubungan industrial.

Persiapan yang dilakukan sejak dini akan menghasilkan proses perundingan berikutnya yang lebih matang dan berbasis pengalaman nyata.

H. Klausul PKB tentang Sosialisasi dan Evaluasi

Sebagai bentuk komitmen terhadap pelaksanaan PKB, para pihak dapat menyepakati ketentuan sebagai berikut:

1. Perusahaan dan Serikat Pekerja secara bersama-sama melakukan sosialisasi PKB kepada seluruh pekerja paling lambat dalam jangka waktu tertentu setelah PKB mulai berlaku.
2. Perusahaan menyediakan akses kepada seluruh pekerja untuk memperoleh atau membaca PKB yang berlaku.
3. Perusahaan dan Serikat Pekerja melakukan monitoring pelaksanaan PKB melalui forum bipartit secara berkala.
4. Para pihak melaksanakan evaluasi bersama terhadap pelaksanaan PKB sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun.
5. Hasil evaluasi menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan PKB berikutnya tanpa mengurangi keberlakuan PKB yang sedang berjalan.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Permohonan Perundingan PKB

Nomor : ...

Lampiran : ... (...) berkas

Perihal : Permohonan Perundingan Perjanjian Kerja
Bersama (PKB)

Kepada Yth.

Pimpinan PT.

di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, serta berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, bersama ini Serikat Pekerja..... mengajukan permohonan untuk memulai perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pihak perusahaan dan serikat pekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengusulkan pelaksanaan perundingan pertama pada:

Hari :

Tanggal :

Waktu :

Tempat :

Apabila waktu yang kami usulkan tersebut belum dapat dipenuhi, kami berharap pihak perusahaan dapat menyampaikan usulan waktu pelaksanaan lainnya agar proses perundingan dapat segera dimulai dengan mengedepankan prinsip musyawarah, itikad baik, dan saling menghormati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Besar harapan kami agar perundingan Perjanjian Kerja Bersama dapat segera dilaksanakan demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PIMPINAN UNIT KERJA

SERIKAT PEKERJA

PT.

.....

Ketua

.....

Sekretaris

Tembusan:

1. Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan
Kabupaten/Kota
2. Pimpinan Cabang SP.....
3. Arsip.

Lampiran 2: Contoh Surat Pengesahan dan Pengukuhan Tim Perundingan PKB

SERIKAT PEKERJA

PT.

Nomor :

TENTANG

**PENGESAHAN DAN PENGUKUHAN TIM
PERUNDING PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB) PT.**

PERIODE –

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SERIKAT PEKERJA

PT.,

Menimbang :

- a. bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan instrumen hubungan industrial yang disusun melalui perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha

- untuk mengatur syarat-syarat kerja, hak, kewajiban, serta tata hubungan kerja di perusahaan;
- b. bahwa masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT. akan berakhir sehingga perlu dilakukan perundingan untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama periode berikutnya;
 - c. bahwa untuk menjamin proses perundingan berlangsung secara efektif, profesional, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dipandang perlu membentuk dan menetapkan Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama dari Serikat Pekerja PT.
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Surat Keputusan Pimpinan Unit Kerja tentang Pengesahan dan Pengukuhan Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama PT. Periode-.....

Mengingat :

- 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 5. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1338 mengenai asas kebebasan berkontrak;
 6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
 7. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja

Memperhatikan :

1. Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama PT. Periode-.....;
2. Program Kerja Serikat Pekerja PT.;
3. Hasil Rapat Serikat Pekerja..... PT. tanggal tentang pembentukan Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU

Mengesahkan dan mengukuhkan Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Serikat Pekerja..... PT. untuk melakukan perundingan PKB Periode– dengan pihak Pengusaha PT., dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

KEDUA

Memberikan kuasa dan mandat kepada Tim Perunding sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU untuk:

- a. menyusun konsep Perjanjian Kerja Bersama;
- b. melakukan perundingan dengan pihak Pengusaha berdasarkan prinsip musyawarah, itikad baik, dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, serta berkeadilan;
- c. menyampaikan usulan, tanggapan, maupun kesepakatan selama proses perundingan sesuai mandat organisasi;
- d. berkonsultasi dan melaporkan perkembangan maupun hasil perundingan kepada Pimpinan Unit Kerja secara berkala; dan
- e. menyampaikan hasil akhir perundingan kepada forum organisasi untuk memperoleh persetujuan sesuai mekanisme organisasi sebelum dilakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama.

KETIGA

Dalam menjalankan tugasnya, Tim Perunding wajib menjunjung tinggi kepentingan anggota, menjaga kerahasiaan strategi perundingan, menaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja....., serta mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT

Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah selesainya seluruh proses perundingan serta penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama PT. Periode–....., kecuali ditetapkan lain melalui Surat Keputusan Serikat Pekerja.....

Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI :

PADA TANGGAL :

SERIKAT PEKERJA

PT.

.....

Ketua

.....

Sekretaris

Tembusan:

1. Pimpinan PT.;
2. Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
3. Pimpinan Cabang Serikat Pekerja.....
4. Arsip.

Lampiran : Surat Keputusan tentang Pengesahan dan
Pengukuhan Tim Perundingan PKB

Nomor : Nomor Kep.....

Tanggal :

KOMPOSISI TIM PERUNDING
PERJANJIAN KERJA BERSAMA PT.
PERIODE ~
SERIKAT PEKERJA
PT.

No	NAMA	JABATAN
1		KETUA
2		SEKRETARIS
3		ANGGOTA
4		ANGGOTA
5		ANGGOTA
6		ANGGOTA
7		ANGGOTA

SERIKAT PEKERJA
PT.

.....
Ketua

.....
Sekretaris

Lampiran 3: Draft Tata Tertib Perundingan PKB

TATA TERTIB PERUNDINGAN PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

ANTARA

PIHAK PENGUSAHA PT.

DENGAN

PIHAK SERIKAT PEKERJA

.....

PEMBUKAAN

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, pada hari
tanggal bulan tahun bertempat di
....., telah dilaksanakan
perundingan antara Tim Perunding Pengusaha PT.
..... dan Tim Perunding Serikat
Pekerja..... PT. guna
menyepakati Tata Tertib Perundingan dalam rangka
penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode
..... sampai dengan

Tata Tertib ini disusun sebagai pedoman bersama agar proses perundingan berlangsung secara tertib, efektif, demokratis, menjunjung tinggi asas musyawarah untuk mufakat, itikad baik, kesetaraan para pihak, serta penghormatan terhadap hak berunding bersama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 1

Tim Perunding

- (1) Tim Perunding dari pihak Pengusaha berjumlah orang, terdiri atas:

No	Nama Lengkap	Jabatan

- (2) Tim Perunding dari pihak Serikat Pekerja berjumlah orang, terdiri atas:

No	Nama Lengkap	Jabatan

- (3) Masing-masing pihak dapat melakukan perubahan anggota Tim Perunding dengan pemberitahuan tertulis kepada pihak lainnya.

Pasal 2

Surat Kuasa

- (1) Masing-masing Tim Perunding wajib dilengkapi Surat Keputusan atau Surat Kuasa dari pihak yang diwakilinya.
- (2) Surat Kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan kewenangan kepada Tim Perunding untuk melaksanakan perundingan sejak dimulai sampai dengan berakhirnya proses perundingan.

Pasal 3

Tempat Perundingan

- (1) Perundingan PKB dilaksanakan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
- (2) Tempat perundingan harus mendukung terciptanya suasana yang kondusif bagi berlangsungnya perundingan secara efektif.

Pasal 4

Waktu Perundingan

- (1) Perundingan PKB dilaksanakan paling lama 3 (tiga) bulan sejak disepakatinya Tata Tertib Perundingan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jadwal perundingan disusun dan disepakati bersama sebagai berikut:

No	Hari/Tanggal	Waktu	Tempat

- (3) Perubahan jadwal hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Pasal 5

Dispensasi Tim Perunding

- (1) Seluruh anggota Tim Perunding Serikat Pekerja diberikan dispensasi untuk mengikuti seluruh rangkaian kegiatan perundingan PKB.
- (2) Dispensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi upah, tunjangan, premi kehadiran, insentif maupun hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.
- (3) Waktu yang digunakan untuk persiapan, rapat internal, evaluasi hasil perundingan, dan penyusunan strategi perundingan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses perundingan PKB.

Pasal 6

Target Penyelesaian

Perundingan PKB dimulai pada tanggal dan ditargetkan selesai paling lambat tanggal

Pasal 7

Materi Perundingan

- (1) Materi yang dirundingkan mengacu pada draft PKB yang diajukan oleh masing-masing pihak.
- (2) Dalam proses perundingan, kedua belah pihak dapat mengusulkan penambahan, perubahan, maupun penghapusan pasal berdasarkan hasil pembahasan.
- (3) Pembahasan dilakukan secara sistematis mulai dari Mukadimah sampai dengan Penutup.
- (4) Ketentuan normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak dijadikan dasar untuk mengurangi hak-hak pekerja yang telah lebih baik.

Pasal 8

Data Pendukung Perundingan

- (1) Dalam rangka mewujudkan perundingan yang objektif dan berdasarkan fakta, Pengusaha wajib memberikan data yang berkaitan dengan materi yang sedang dirundingkan.
- (2) Data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. jumlah pekerja;
 - b. komposisi pekerja tetap, PKWT, outsourcing, dan bentuk hubungan kerja lainnya;
 - c. struktur dan komponen pengupahan;
 - d. data lembur;

- e. data kecelakaan kerja;
 - f. data program kesejahteraan pekerja;
 - g. data produktivitas perusahaan yang berkaitan dengan materi perundingan;
 - h. data lain yang relevan dengan materi PKB.
- (3) Apabila Pengusaha tidak dapat memberikan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2), alasannya wajib disampaikan secara tertulis dan dicatat dalam risalah perundingan.

Pasal 9

Tata Cara Perundingan

- (1) Ketua Tim Perunding secara bergantian memimpin jalannya perundingan sesuai kesepakatan.
- (2) Masing-masing pihak menunjuk seorang notulis.
- (3) Setiap pihak memperoleh kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat.
- (4) Seluruh usulan perubahan pasal wajib dibahas dalam forum perundingan.
- (5) Apabila salah satu pihak tidak menyetujui suatu usulan, maka alasan penolakan wajib disampaikan secara lisan dalam forum perundingan dan dicatat dalam risalah.
- (6) Hasil setiap pertemuan dituangkan dalam risalah perundingan yang ditandatangani Ketua Tim Perunding kedua belah pihak.

Pasal 10

Kesepakatan Pasal

- (1) Pasal yang telah disepakati diberi paraf oleh Ketua Tim Perunding kedua belah pihak.
- (2) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari naskah PKB.
- (3) Pasal yang sudah disepakati mengikat kedua belah pihak, tanpa harus menunggu perundingan PKB selesai secara keseluruhan
- (4) Pasal yang telah disepakati hanya dapat diubah berdasarkan persetujuan kedua belah pihak.

Pasal 11

Pending

- (1) Apabila terhadap suatu pasal belum tercapai kesepakatan, maka pasal tersebut dinyatakan pending.
- (2) Pembahasan dilanjutkan pada pasal berikutnya.
- (3) Pasal yang dinyatakan pending wajib dibahas kembali sebelum seluruh proses perundingan dinyatakan selesai.
- (4) Pending terhadap satu atau beberapa pasal tidak menghentikan pembahasan terhadap pasal lainnya.

Pasal 12

Deadlock

- (1) Deadlock dinyatakan apabila terhadap suatu materi telah dilakukan pembahasan secara patut dan berulang kali namun tetap tidak tercapai kesepakatan.
- (2) Sebelum menyatakan deadlock, kedua belah pihak wajib melakukan pembahasan ulang terhadap materi yang belum disepakati.
- (3) Deadlock dicatat dalam risalah perundingan.
- (4) Deadlock terhadap satu atau beberapa pasal tidak menghentikan pembahasan materi lainnya.
- (5) Apabila sampai berakhirnya batas waktu perundingan masih terdapat materi yang mengalami deadlock, penyelesaiannya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pernyataan deadlock tidak menghilangkan hak Serikat Pekerja untuk melakukan konsolidasi anggota, menyampaikan perkembangan perundingan kepada anggota, maupun menggunakan hak-hak organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Itikad Baik

- (1) Kedua belah pihak wajib melaksanakan perundingan dengan itikad baik.

- (2) Selama proses perundingan berlangsung, Pengusaha tidak melakukan tindakan yang dapat menghambat jalannya perundingan, termasuk mutasi, intimidasi, diskriminasi, tekanan, atau tindakan lain yang merugikan anggota Tim Perunding Serikat Pekerja karena menjalankan tugas perundingan.
- (3) Selama proses perundingan berlangsung, kedua belah pihak tetap menjaga hubungan industrial yang harmonis serta menghormati hak masing-masing pihak.

Pasal 14

Biaya Perundingan

Seluruh biaya yang timbul selama proses perundingan PKB menjadi tanggung jawab Pengusaha, meliputi:

- a. penyediaan ruang perundingan;
- b. konsumsi;
- c. alat tulis kantor;
- d. penggandaan dokumen;
- e. pencetakan naskah PKB;
- f. dokumentasi administrasi;
- g. biaya lain yang secara langsung berkaitan dengan proses perundingan.

Pasal 15

Perselisihan

Apabila sampai batas waktu perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 masih terdapat materi yang belum disepakati, penyelesaiannya dilakukan sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Lain-lain

Hal-hal yang belum diatur dalam Tata Tertib ini akan ditetapkan kemudian berdasarkan musyawarah dan mufakat kedua belah pihak.

Pasal 17

Penutup

Tata Tertib Perundingan ini mulai berlaku sejak tanggal ditandatangani dan menjadi pedoman bagi kedua belah pihak selama proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama.



**PUBLIC SERVICES
INTERNATIONAL**

Buku ini hadir sebagai referensi bagi serikat pekerja, khususnya di sektor layanan publik, untuk memahami Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mulai dari pengertian, tujuan, manfaat, landasan hukum, hingga perannya dalam membangun hubungan industrial yang lebih baik.

PKB bukan sekadar dokumen yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. PKB merupakan hasil perundingan kolektif yang mencerminkan kebebasan berserikat, dialog sosial, serta komitmen para pihak untuk menciptakan kondisi kerja yang adil, demokratis, dan bermartabat. Melalui PKB, serikat pekerja memiliki ruang untuk memperjuangkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang lebih baik, sekaligus memberikan kepastian bagi para pihak dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Buku ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran bagi pengurus dan anggota serikat pekerja dalam meningkatkan pengetahuan, kapasitas, serta kemampuan melakukan perundingan secara efektif.

Buku dapat diakses secara bebas oleh serikat pekerja afiliasi PSI di Indonesia maupun serikat pekerja lainnya. Materinya dapat digunakan dan dikembangkan untuk kepentingan pendidikan serikat pekerja dengan tetap mencantumkan sumber.

Semoga buku ini turut memperkuat serikat pekerja dan mendorong terwujudnya hubungan industrial yang lebih adil, harmonis, demokratis, dan bermartabat.