

SOSIALISASI PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) BAGI SERIKAT PEKERJA DI KOTA TANGERANG PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR: 91/PUU-XVIII/2020

Moh Shohib¹, Erwan Baharudin²
¹STIH Painan, ^{2,3}Universitas Esa Unggul

Jalan Syekh Moh. Nawawi Albantani, No.16, Banjarsari, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang,
Banten 42123
shohiblaw@gmail.com

Abstract

A collective labour agreement (PKB) is an agreement resulting from negotiations between one or more trade unions and employers and groups of employers that contains working conditions, rights, and obligations for both parties. After the Constitutional Court Decision Number 91/PUU-XVIII/2020, one thing remains unanswered. Is the autonomous labour law, namely the collective labour agreement (PKB), which has been adjusted to Law Number 11 of 2020 concerning job creation (Job Creation Law), still valid? The method used in carrying out community service activities is providing counselling or lectures to branch leaders of the trade union federation, followed by questions and answers to obtain results and solutions as a form of problem solving and obstacles faced, by giving examples of cases that have occurred.

Keywords: *Collective Labour Agreement (PKB), Trade Unions, Employers, Constitutional Court Decision Number 91/PUU-XVIII/2020*

Abstrak

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu perjanjian hasil perundingan antara satu atau lebih serikat pekerja dengan pengusaha dan kelompok pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 menimbulkan satu hal yang belum terjawab. Apakah Hukum Otonom Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) masih berlaku? Metode yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan penyuluhan/ceramah kepada para pimpinan cabang federasi serikat pekerja, selanjutnya dilanjutkan dengan tanya-jawab untuk memperoleh hasil dan solusi sebagai bentuk pemecahan masalah dan kendala yang dihadapi, dengan memberikan contoh kasus yang pernah terjadi.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Serikat Pekerja, Pengusaha, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Pendahuluan

Putusan Mahkamah Konstitusi atas Undang-Undang Cipta Kerja yang telah disahkan tanggal 25 November 2021, telah membawa dampak hukum luar biasa dalam aspek perundang-undangan dan ketatanegaraan. Keputusan Mahkamah Konstitusi ini menyisakan banyaknya penafsiran yang memicu perdebatan luas di kalangan ilmuwan, praktisi, dan masyarakat sipil. Bahkan ada yang mengatakan Undang-Undang Cipta Kerja akan tetap berlaku hingga dua tahun ke depan, ada pula yang mengatakan penerapannya akan ditunda sampai ada perbaikan formal dan substantif pada UU Cipta Kerja (Agus, 2022). Oleh karena itu, ada yang

menafsirkan yang diubah bukanlah UU Cipta Kerja, melainkan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Undang-undang yang mengadopsi metode omnibus legal UU Nomor 12 Tahun 2011.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, menegaskan 2 (dua) hal yaitu: *pertama*, Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional dan tidak memenuhi standar baku, serta metode sebagaimana disebutkan dalam UUD 1945 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, *kedua*, UU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi masyarakat secara luas. Dalam uji hukumnya, hakim Mahkamah Konstitusi

menekankan perlunya mempertimbangkan dan memperhitungkan partisipasi masyarakat dalam penyusunan undang-undang. Kemungkinan partisipasi masyarakat dalam peraturan perundang-undangan sebenarnya merupakan pemenuhan kewajiban konstitusional untuk menetapkan prinsip kedaulatan rakyat sebagai salah satu pilar dasar negara sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) UUD 1945.

Hakim Mahkamah Konstitusi juga menekankan pentingnya peran serta masyarakat dalam penyusunan undang-undang yang bertujuan antara lain: (1) Menciptakan kecerdasan kolektif yang kuat (*strong collective intelligence*) yang memungkinkan analisis yang lebih baik dan pertimbangan yang lebih luas mengenai dampak potensial dalam proses legislatif untuk mencapai hasil yang lebih berkualitas secara keseluruhan, (2) Membangun lembaga legislatif yang lebih inklusif dan representatif (*inclusive and representative*) dalam pengambilan keputusan, (3) Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan (*trust and confidence*) warga negara terhadap lembaga legislatif, (4) Memperkuat legitimasi dan tanggung jawab (*legitimacy and responsibility*) bersama untuk setiap keputusan dan tindakan, (5) Meningkatkan pemahaman (*improved understanding*) tentang peran parlemen dan anggota parlemen oleh warga negara, (6) Memberikan kesempatan bagi warga negara (*opportunities for citizens*) untuk mengomunikasikan kepentingan-kepentingan mereka, dan (7) Menciptakan parlemen yang lebih akuntabel dan transparan (*accountable and transparent*). Partisipasi masyarakat perlu dilakukan secara bermakna (*meaningful participation*) sehingga tercipta/terwujud partisipasi dan keterlibatan publik secara sungguh-sungguh. Partisipasi masyarakat yang lebih bermakna tersebut setidaknya memenuhi 3 (tiga) prasyarat, yaitu: pertama, hak untuk didengarkan pendapatnya (*right to be heard*); kedua, hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (*right to be considered*), dan ketiga, hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan (*right to be explained*).

Pada amar Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 khususnya poin 7 yang berbunyi: “Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”. Putusan Mahkamah Konstitusi pada poin 7 menyebutkan ada dua rumusan berbeda yang harus dipahami.

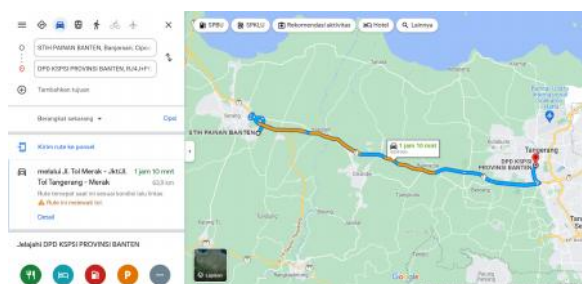
Pertama, menyatakan untuk menanggukkan sementara seluruh tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan mempunyai implikasi luas terkait UU Cipta Kerja. Kedua, juga tidak dibenarkan

menerbitkan peraturan pelaksanaan baru Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka sejak Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUU-XVIII/2020 menimbulkan satu hal yang belum terjawab. Apakah Hukum Otonom Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) masih berlaku?

Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan program yang akan dilaksanakan oleh peserta adalah program penyuluhan hukum. Pelaksanaan program yang akan dilaksanakan oleh peserta adalah program penyuluhan hukum. Kegiatan pengabdian masyarakat ini telah dilaksanakan pada tanggal 27-28 Juli 2022, dari pukul 09.00-16.00 WIB di aula Perintis Kemerdekaan II cikokol, kota tangerang. Penyampaian materi ini diberikan kepada para pimpinan cabang federasi serikat pekerja kimia, energi dan pertambangan konfederasi serikat pekerja (PC, FSP, KEP, KSPSI). Selain itu, agar program dari kegiatan tersebut berdampak positif, maka yang akan dilakukan adalah pendampingan oleh peserta PKM. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberdayaan kelompok sasaran adalah pemberian materi dengan cara ceramah, diskusi dan simulasi.

Metode yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan penyuluhan/ceramah, selanjutnya dilanjutkan dengan tanya-jawab untuk memperoleh hasil dan solusi sebagai bentuk pemecahan masalah dan kendala yang dihadapi, dengan pemberian contoh kasus yang pernah terjadi. Pada saat memberikan penyuluhan/ceramah peralatan yang dipakai untuk memudahkan dalam menyampaikan materi adalah laptop dan LCD proyektor sehingga memudahkan masyarakat dalam memahami topik yang disajikan.



Gambar 1
Jarak Tempuh STIH Painan ke Lokasi P2M



Gambar 2
Audiens P2M



Gambar 3
Pelaksanaan P2M

Hasil dan Pembahasan

Studi mengenai hubungan industrial menunjukkan bahwa perundingan bersama merupakan hal yang paling penting dalam proses hubungan industrial. Perundingan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja akan menegosiasikan syarat-syarat dan kondisi kerja di perusahaan, misalnya mengenai upah, hari dan jam kerja, istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja dan lain-lain (Santoso, 2012).

Hubungan kerja merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena dengan adanya hubungan kerja telah melahirkan adanya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing. Dengan demikian, pembuatan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan apa-apa yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peran serikat pekerja dalam menciptakan kesepakatan bersama sebagai hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja adalah peran serikat pekerja dalam menyusun perjanjian bersama (PKB) yang diatur dengan undang-undang.

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB), peran serikat pekerja/serikat buruh sangatlah penting, perjanjian bersama (PKB) sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja/pegawai di masa depan, karena dalam pembuatan kerja bersama (PKB). Para pekerja/pegawai dapat bernegosiasi dengan pemberi kerja mengenai kondisi kerja dan fasilitas lainnya. Baik atau buruknya suatu kontrak akan ditentukan dalam praktiknya, sehingga keterampilan, pengetahuan dan pemahaman tim perunding, terutama dari pekerja/serikat buruh, sangatlah penting. Tim perundingan harus mampu memperjuangkan apa yang diperlukan atau diperlukan dalam perundingan.

Serikat pekerja sebagai kelompok yang hendak merundingkan pembentukan perjanjian bersama (PKB) harus mempersiapkan konsep perjanjian bersama (PKB) semaksimal mungkin, karena kecil kemungkinannya perusahaan akan menerima usulan tersebut. dari PKB yang diminta oleh serikat pekerja, maka perusahaan juga akan membuat PKB versi Pengusaha yang tentunya lebih berpihak kepada pengusaha. Kedua konsep PKB ini kemudian dirundingkan hingga mencapai kesepakatan bersama (PKB) yang disepakati para pihak. Dalam perundingan pembentukan PKB, perundingan berlangsung alot dan terjadi perdebatan panjang karena kepentingan kedua belah pihak saling bertentangan. Kepentingan pengusaha adalah bagaimana memajukan perusahaannya dengan menerapkan cara-cara yang ekonomis, yaitu dengan menggunakan modal yang sekecil-kecilnya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Tidak enyertakan program jaminan sosial pekerja, tidak adanya cuti tahunan, tidak dibayarnya upah lembur dan upaya perlindungan pekerja merupakan tindakan yang melanggar hukum dalam UU Ketenagakerjaan. Sementara, kepentingan pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak dari hasil kerjanya, tidak hanya gaji pokok saja, namun juga dalam bentuk bonus akhir tahun, insentif kehadiran dan tunjangan lainnya (Nita & Susilo, 2020).

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) keberlakuannya secara kolektif, yaitu PKB untuk semua pihak yang terlibat langsung dalam hubungan kerja atau hubungan industrial pada perusahaan dimana PKB itu dibuat, dan PKB dibuat pada masa pekerja/buruh selama bekerja (*during employment*). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan terjadinya keserasian hubungan berdasarkan asas kekeluargaan

dan kerukunan dalam suatu hubungan industrial, serta sebagai sarana menciptakan ketenagakerjaan dan berusaha dalam perusahaan atau industrial. PKB merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila. PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha/ beberapa pengusaha, penyusunan PKB dilakukan secara musyawarah. PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Zulkarnaen, 2018).

Dilihat dari fungsinya maka PKB yang berkarakter responsif dan aspiratif, serta PKB memuat materi-materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi dan kehendak semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam hubungan industrial. Sehingga PKB tersebut dipandang sebagai kristalisasi kehendak bersama semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam hubungan industrial (pengusaha/pimpinan perusahaan, pekerja/buruh dan pemerintah).

Perjanjian Kerja Bersama atau juga dikenal dengan ringkasan PKB, pada dasarnya merupakan perjanjian yang dibuat oleh 2 (dua) pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 (satu) perusahaan. Keberadaannya menjadi penting karena ia merupakan sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah bersama. Hal ini juga dapat meningkatkan hubungan antara pekerja dan pengusaha, mencegah penyimpangan antara pekerja dan pengusaha, dan menyelesaikan perbedaan antara pekerja dan pengusaha.

Dengan memahami nilai-nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB. Di samping sejumlah argumen urgensi hadirnya PKB, menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB (Sridadi, 2015), yakni:

1. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;
2. Mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja;

3. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Jika tercapai kesepakatan antara serikat pekerja dan perwakilan pengusaha, para pihak dapat membuat perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi para pihak. Di dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tercantum secara tegas tentang hak dan kewajiban para pihak baik dari pihak pengusaha maupun dari serikat pekerja/buruh. Dengan disepakatinya PKB antara pekerja yang diwakili serikat pekerja dan pengusaha, maka masing-masing pihak mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi.

Hal penting yang harus dicantumkan pada perjanjian kerja bersama, yaitu: paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama serta tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerjasama. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. jadi pegangan dan harus ditetapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Situmorang, 2013). Syarat pokok suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan antara para pihak. Apabila tidak ada kesepakatan dari para pihak, maka akad tersebut tidak sah, karena salah satu pihak dapat membatalkan akad tersebut.

Sebagaimana diketahui bahwa perselisihan mengenai PKB dapat terjadi tidak saja pada saat pelaksanaan perundingan pembuatan PKB tetapi dapat juga terjadi pada saat penerapan berlakunya PKB. Pada saat perundingan pembuatan PKB, perselisihan dapat timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat antara para pihak atas suatu hal tertentu mengenai PKB. Perselisihan timbul dalam hubungan industrial yang disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan PKB adalah jenis perselisihan kepentingan, sedangkan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan PKB merupakan jenis perselisihan hak. Sebagaimana jenis perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan PKB yang timbul pada saat pembuatan maupun yang timbul pada saat pelaksanaan berlakunya PKB, keduanya wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu

melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika upaya penyelesaian tersebut tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan wajib diupayakan terlebih dahulu melalui mekanisme alternatif pilihan penyelesaian sengketa (mediasi, konsiliasi atau arbitrase). Selanjutnya, jika upaya penyelesaian melalui tersebut tidak tercapai, maka barulah melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Jika suatu perjanjian kerja mencantumkan klausul yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesulitan atau memperjanjikan suatu pekerjaan yang pada kenyataannya pekerjaan tersebut tidak ada, perjanjian kerja secara otomatis menjadi batal demi hukum. Jika ini terjadi, maka perjanjian kerja tersebut tidak mengikat para pihak dan tidak perlu dilakukan permohonan pembatalan perjanjian ke pengadilan.

Mengacu kepada Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang intinya menyebutkan Undang-Undang Cipta Kerja *inkonstitusional* bersyarat yaitu selama dua tahun harus diperbaiki, maka PKB tetap berlaku sepanjang belum ada perubahan pada materi/substansi pada Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) atau mengenai Peraturan Pemerintah Pelaksananya. Masa berlaku PKB diatur dalam Pasal 123 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa PKB berlaku untuk jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara perusahaan dengan serikat pekerja. Perundingan PKB baru dimulai 3 bulan sebelum masa berlaku PKB yang berlaku saat ini habis. Namun jika dalam perundingan tersebut tidak ditemukan kesepakatan, maka PKB akan tetap berlaku pada saat itu hingga 1 tahun ke depan.

Selain itu, PKB tetap berlaku kecuali jika pengesahannya oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Direktur Jenderal telah habis masa berlakunya, atau sepanjang batas waktu pengesahan telah lewat (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penyusunan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Bersama). Oleh karena itu, meskipun PKB tersebut mulai berlaku sebelum diundangkannya Peraturan Cipta Kerja dan diakhiri setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, maka pengusaha tetap wajib memperpanjang atau melakukan perundingan dalam hal jika serikat pekerja/buruh menginginkan pembuatan PKB (Parawangsa, 2021). Apabila PKB tersebut tidak diperpanjang pada jangka waktu tersebut, maka PKB yang bersangkutan akan menjadi PKB sebelumnya, dengan jangka waktu perpanjangan paling lama

satu tahun sesuai kesepakatan para pihak (pengusaha dan pekerja/serikat buruh) sampai dengan disepakatinya PKB baru. Menurut Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara satu atau lebih serikat pekerja dengan beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kepada dua belah pihak (Kusni; Huda, 2022). Serikat pekerja yang **dapat** melakukan perundingan PKB harus **terdaftar pada** instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. **Departemen** yang **dibahas** di sini adalah: 1. Dinas Ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota untuk perusahaan yang wilayah kerjanya terdapat dalam 1 (satu) kabupaten/kota. 2. Dinas Ketenagakerjaan tingkat provinsi jika wilayah kerja perusahaan terdapat di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota. 3. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, meskipun undang-undang yang dimaksud dalam PP/PKB tersebut diubah atau dicabut, PKB tidak serta merta menjadi tidak berlaku. Namun dengan PKB yang berlaku saat ini adalah kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. (Sibuea, 2021). Oleh karena itu, Pemerintah harus memberikan informasi resmi kepada publik apakah materi Kluster Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja akan turut dilakukan perubahan sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Hal ini demi memberikan ketenangan kepada Pengusaha dan/atau Serikat Pekerja/Buruh yang menjadi pelaku dalam Hubungan Industrial.

Pelaksanaan Kegiatan

Dengan metode ceramah, tanya jawab, serta pemberian contoh, maka diharapkan tujuan dari kegiatan ini tercapai. Perlu dipahami Sektor Industri dan ketenagakerjaan bisa bertahan melewati pandemi, sehingga dapat tetap membuka akses antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja. Dengan PKB ini, kondisi kerja yang harmonis dan berkeadilan. Untuk itu sangat disarankan untuk membuat PKB agar dapat memberikan manfaat lebih kepada pekerja dan pengusaha itu sendiri. Apa manfaatnya?

1. Pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing.
2. Meminimalkan terjadinya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan demi menjaga produktivitas dan meningkatkan usaha.
3. Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (labour cost) yang perlu dipersiapkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.

Adapun hasil yang dicapai dari pelaksanaan kegiatan ini, adalah: *Pertama*, melakukan penyuluhan hukum mendalam dan konkrit serta bentuk kajian akademis, seminar, penyuluhan, sosialisasi di lapangan terhadap aspek hukum ketenagakerjaan untuk menghindari kebijakan yang saling tumpang tindih dan bila dimungkinkan dapat dikelola pihak Tenaga Kerja dengan Pemerintah. *Kedua*, melakukan penyuluhan hukum baik itu dalam bentuk kajian akademis, seminar penyuluhan, sosialisasi di lapangan terhadap aspek regulasi Per Undang-Undangan. *Ketiga*, memfasilitasi/melakukan Audensi dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan implementasi hukum ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Manfaat PKB bagi pekerja maupun pengusaha itu sendiri yaitu pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing maka akan mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjaga kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha. Berdasarkan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka PKB tetap berlaku sepanjang belum ada perubahan pada materi/substansi pada Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) atau Peraturan Pemerintah Pelaksananya.

Daftar Pustaka

- Agus, D. (2022). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan*, 6(1), 182–196.
- Kusni, K., Huda, M., & Suriyanto, S. (2022). Kajian Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 terhadap Hak-Hak Pekerja Paska Putusan MK No 91/PUU-XVIII/2020. *Jurnal*

Pendidikan Dan Konseling (JPDK), 4(5), 4387–4395.

Parawangsa, F. A. (2021). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maalwat-Taamwil (BMT) Fosilatama Kota Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Yurikosari, A., Adityaningrum, N., & Sibuea, M. R. B. (2022). Perubahan Normatif Pengaturan Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 dalam Putusan-Putusan Pengadilan. *Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum*, 4(2), 38–49.

Implikasi Hukum UU Cipta Kerja Pasca Putusan MK, diakses agustus 2022 dari <https://igj.or.id/implikasi-hukum-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk/>

Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi Perusahaan Maupun Karyawan, diakses agustus 2022 dari <https://libera.id/blogs/perjanjian-kerja-bersama/>