

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut ;

- a. Perjanjian Kerja Bersama dibuat berdasarkan ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana sudah terpenuhi maka menjadi undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kewajiban dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama juga tertera dalam Pasal 126 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.” Sebagaimana diatur dalam pasal 103 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian Kerja Bersama sebagai sarana dalam hubungan Industrial, lalu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep/48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; Kep.48/MEN/IV/2004, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian kedudukan hukum Perjanjian Kerja Bersama sebagai komponen dalam hubungan industrial yang telah diakui Undang-undang.
- b. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor.138/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT. sudah tepat dimana ketentuan otonom (perjanjian

kerja) yang dibuat oleh perusahaan harus sesuai dengan peraturan heteronom yang telah dibuat oleh pihak berwenang dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama sesuai pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” pasal 54 menyebutkan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama dan pasal 124 menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja sebagai ketentuan otonom tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama sebagai aturan heteronomnya dan Penegasan bahwa perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dirasa perlu untuk menanggulangi penggunaan kembali ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut oleh perusahaan sesuai ketentuan pasal 127 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Sebagai komponen penting dalam kedudukan hukum pelaksanaan hubungan industrial, maka diperlukan kecakapan bagi kedua belah pihak, baik pihak serikat pekerja/buruh maupun pihak pengusaha dan adanya pemahaman tentang peraturan di bidang ketenagakerjaan agar kesepahaman antar kedua belah pihak terkait mengenai kedudukan hukum dan fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam sistem hukum Indonesia, khususnya hukum perjanjian yang mengikat keduanya.
2. Adanya peran aktif dari pemerintah melalui instansi terkait yaitu Dinas

Ketenagakerjaan untuk menindak tegas para pelaku usaha dalam hal ini Perusahaan yang tidak melaksanakan kegiatan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

