



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jl. Harsono RM No. 67 Ragunan Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12140

Tlp: 021. 7231948 7267655 Fax: 7267657

Kampus II : Jl. Perjuangan Raya Marga Mulya Bekasi Utara Telp: 021. 88955882

SURAT TUGAS

Nomor : ST/ 0673 /VIII/2024/FH-UBJ

Tentang

PENUNJUKAN NARASUMBER

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAYA

- Menimbang : Bahwa dalam rangka pelaksanaan Kegiatan *Forum Group Discussion* dengan tema "Bedah Putusan No.49/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT Indolakto Jakarta melawan PUK SP RTMM PT Indolakto Jakarta ditinjau dari Norma Perjanjian Hukum Perdata", yang diselenggarakan oleh Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP FSP RTMM-SPSI), maka dipandang perlu mengeluarkan surat tugas sebagai Narasumber untuk melaksanakan kegiatan tersebut.
- Mengingat :
 1. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
 4. Kalender Akademik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya T.A. 2023-2024.
 5. Surat dari Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP FSP RTMM-SPSI), nomor: 1110/B/PP FSP RTMM-SPSI/IVIII/2024, tanggal 22 Agustus 2024, perihal Permohonan Narasumber.

MENUGASKAN :

Kepada : SRI WAHYUNI, S.H., M.H.
DOSEN TETAP FAKULTAS HUKUM UBJ

- Untuk :
 1. Melaksanakan tugas sebagai Narasumber dalam Kegiatan *Forum Group Discussion* dengan tema "Bedah Putusan No.49/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT Indolakto Jakarta melawan PUK SP RTMM PT Indolakto Jakarta ditinjau dari Norma Perjanjian Hukum Perdata", yang dilaksanakan pada :
Hari : Selasa
Tanggal : 27 Agustus 2024
Pukul : 12.00 WIB - Selesai
Tempat : Mang Kabayan Cibubur
Jalan Alternatif Cibubur No. 12 A, Harjamukti, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16454.
 2. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan tersebut secara tertulis kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
 3. Melaksanakan tugas ini dengan penuh tanggung jawab.

Selesai.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 23 Agustus 2024

Dekan Fakultas Hukum,


Dr. Rr. Dijan Widijowati, S.H., M.H.
NIP. 2207565



PIMPINAN PUSAT
FEDERASI SERIKAT PEKERJA ROKOK TEMBAKAU MAKANAN MINUMAN
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
(PP FSP RTMM-SPSI)



National Union of The Cigarette Tobacco Food Beverage & Allied Worker's Federation

PP FSP RTMM-SPSI

Ketua Umum
Sudarto, AS

Wakil Ketua Umum
Andreas Hus, SPd

Ketua
Bambang Subiyo

Ketua
Hartono, SH

Ketua
Ujang Basmi, ST

Ketua
Jolly Sanggam, SE

Ketua
Harjuno, SE

Sekretaris Umum
Iyus Ruslan, SH

Sekretaris
TB Didi Aswadi

Sekretaris
Hendry Wardhana Tirtawiguna

Sekretaris
Iman Setiawan

Sekretaris
Anita Damayanti

Sekretaris
Arif Rahmas

Bendahara Umum
Peny Rahayu, ST, M.MT

Bendahara
Heny Putwaningtyas

PD FSP RTMM-SPSI

PD FSP RTMM-SPSI SUMATERA UTARA
Jl. Jend. Gatot Subroto No. 181
Medan 20112

PD FSP RTMM-SPSI RIAU
Jl. Rangka 1 Blok C 50 No. 27 Pandan Permai
Pekanbaru, Riau

PD FSP RTMM-SPSI JAMBI
Jl. Sunan Gunung Jati LRS Swakarya
Perumahan Bukit Mayangsari Blok B 10 RT 25
Kel. Kesali Asim Bawah, Kec. Kota Baru
Jambi 36128

PD FSP RTMM-SPSI SUMATERA SELATAN
Jl. Muji Raya Timur No. 22 RT. 23
Perumahan Suku Kembar
Palembang 30126

PD FSP RTMM-SPSI LAMPUNG
Jl. Hasanudin No. 10 Teluk Betung
Bandar Lampung

PD FSP RTMM-SPSI BANTEN
Jl. Perintis Kemerdekaan II Cikokol Perumnas II
Tangerang, Banten

PD FSP RTMM-SPSI DKI JAKARTA
Jl. Sahal Protokol Pohn No. 4
RT 006/RW 06 Kel. Ciracas, Kec. Ciracas
Jakarta Timur 13740

PD FSP RTMM-SPSI JAWA BARAT
Jl. Lodaya No. 40A Boreung 40263

PD FSP RTMM-SPSI JAWA TENGAH
Jl. Ruden Patah No. 164/G Semarang

PD FSP RTMM-SPSI D.I. YOGYAKARTA
Jl. Sosrowiku No. 175A Ngasihharjo, Kasihan
Bantul, Yogyakarta

PD FSP RTMM-SPSI JAWA TIMUR
Jl. Basuki Rahmat No. 119-121 Surabaya

PD FSP RTMM-SPSI BALI
Jl. Raya Sececan I Gg. Gunung I No. 6
Denpasar, Bali

PD FSP RTMM-SPSI SULAWESI SELATAN
Jl. Kimia 8 Kav. A3 Makassar
Sulawesi Selatan

Nomor : 1110/B/PP FSP RTMM-SPSI/IVIII/2024

Lampiran :

Perihal : Permohonan Narasumber

Kepada Yth.

Dr. Rr. Dijan Widijowati, S.H.,M.H

Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Di tempat

Dengan hormat,

Semoga Ibu selalu dalam keadaan sehat walafiat. Amiin.

Bersama ini kami PP FSP RTMM-SPSI bermaksud mengundang kehadiran **Ibu Sri Wahyuni, S.H., M.H** selaku **Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya** sebagai Narasumber dalam **Forum Group Discussion Bedah Putusan No.49/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT Indolakto Jakarta melawan PUK SP RTMM PT Indolakto Jakarta ditinjau dari Norma Perjanjian Hukum Perdata**, Adapun Forum Diskusi akan kami selenggarakan pada;

Hari : Selasa

Tanggal : 27 Agustus 2024

Jam : 12.00 WIB s.d Selesai (**Di mulai dengan Makan Siang**)

Tempat : MANG KABAYAN CIBUBUR

Jl. Alternatif Cibubur No.12 A, Harjamukti, Kec. Cimanggis,
Kota Depok, Jawa Barat 16454

Untuk mendukung kesuksesan kegiatan ini, kami sangat berharap, Ibu berkenan meluangkan waktu untuk dapat hadir memenuhi undangan kami ini.

Demikian undangan ini kami sampaikan. Atas perhatian, kerjasama dan kehadirannya, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 22 Agustus 2024

PIMPINAN PUSAT
FEDERASI SERIKAT PEKERJA ROKOK TEMBAKAU MAKANAN MINUMAN
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA

SUDARTO,AS
KETUA UMUM



IYUS RUSLAN, S.H
SEKRETARIS UMUM

Cc. Arsip

NOMOR BUKTI PENCATATAN KANTOR DEPNAKER & TRANS : B/IV/F/VIII/2023

@ Registered No. CD0200901309 Ditjen HAKI Depkumham RI

Rekening Giro PP FSP RTMM-SPSI No. 0018-01-000253-30-3 Bank Rakyat Indonesia Tanah Abang III/4 Jakarta Pusat

Kantor Sekretariat : Jl. Raya Ciracas No. 9A RT. 005/RW. 06 Kel. Ciracas, Kec. Ciracas, Jakarta Timur 13740

Telp/Fax : 021-22821553 - Email : ppsprtmm-spsi@hotmail.com

Pendapat Hukum (Legal Opinion)

Kepada Yth

Pimpinan Pusat

Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

Di tempat

A. Pendahuluan

Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja atau serikat buruh dengan perusahaan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama (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, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Fungsi PKB adalah untuk mengatur baik hak dan kewajiban pengusaha, maupun hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Karena mereka-lah yang paling mengerti kondisi dan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan hubungan industrial. Hal ini ditegaskan pula oleh Konvensi ILO No 98 Tahun 1949 tentang Dasar-Dasar Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama yang telah diratifikasi melalui UU No 18 Tahun 1956. Konvensi menyebutkan perlunya kejelasan yang menyeluruh mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja serta tata tertib dalam bekerja dan di lingkungan kerja.

Dan apabila perjanjian yang telah dibuat dan di sepakati oleh para pihak dan telah memenuhi Pasal 1320 KUHPerdata, mengenai unsur-unsur syarat sahnya perjanjian seperti Sepakat, Cakap, Suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Apabila perjanjian tersebut telah memenuhi unsur syarat sahnya perjanjian maka perjanjian tersebut akan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, dalam hal ini berlaku asas Pacta Sunt Servanda. Terminologi pacta sunt servanda berasal dari bahasa latin yang berarti *agreements must be kept*. Asas inilah yang menjadi dasar (ratio legis) ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang mengatur bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, dalam

keadaan tertentu asas ini dapat disimpangi/dikesampingkan jika terdapat kepentingan lain yang harus diwujudkan.

Alasan-alasan yang dapat menyimpangi adalah jika perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, ketertiban umum. Tidak hanya itu, dalam perkembangannya terdapat pertimbangan lain yang dapat mengenyampingkan asas tersebut, yakni jika ada kepentingan negara yang lebih besar atau ada kepentingan warga negara (anak) yang harus dilindungi.

B. Data Putusan PN

Apakah hakim punya wewenang sebesar itu. PKB yang dibuat PUK

PKB itu di rubah setiap 2 tahun berunding untuk mengevaluasi PKB, penyelesaian perselisihan hak atau kepentingan, PKB itu kategori perselisihan kepentingan.

Proses prosedur yang sudah berjalan,

1. PKB sudah di perpanjang beberapa kali
2. Sudah memenuhi mediasi beberapa kali
3. Apakah hakim membongkar satu persatu pasal, klo hakim punya wewenang spt ini bagaimana nasib PUK apabila di bawa ke Pengadilan, hakim merubah hak2 yang di peroleh pekerja di dalam PKB, perlu ada pertimbangan agar menguntungkan kedua belah pihak
4. Adanya pelemahan serikat pekerja, ada konvensi ILO
5. Serikat punya hak untuk berunding dalam rangka melindungi hak2 pekerja
6. PKB apabila di kurangi atau di tambah harus mempertimbangkan hak2 Pekerja
7. Krm di PKB ada tuntutan kerja terhadap pekerja dan ada kewajiban
8. dengan di keluarkannya Putusan PHI pihak perusahaan sudah akan mengeluarkan PKB
9. PKB 55, padahal UU sampai 65-68

C. Identifikasi Masalah Hukum

1. Bagaimana Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama?
2. Point-Point apa yang harus ada dalam PKB?
3. Apa manfaat Perjanjian Kerja?
4. Bagaimana proses PKB dilakukan Perubahan dan Penghapusan?
5. Bagaimana proses PKB dilakukan Perubahan dan Penghapusan?
6. Apakah bisa PKB diubah atau di hapus secara sepihak?
7. Bagaimana jika PKB yang ingin di ubah atau di hapus tidak tercapai satu kesepakatan antara para pihak?

8. Apakah bisa Hakim boleh memutus melebihi apa yang diminta?

D. Pendapat Hukum

Bagaimana Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama?

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu perjanjian sehingga pembuatannya tetap mengacu pada pasal 1320 KUHPdata mengenai syarat sah perjanjian. Dimana agar PKB dianggap sah dan mengikat para pihak, baik perusahaan maupun pekerja tidak boleh mencantumkan ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika ditemukan terdapat ketentuan PKB yang bertentangan, maka ketentuan tersebut akan batal demi hukum. Adapun PKB sendiri memiliki dasar hukum yang jelas yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116-135, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No PER.16/MEN/XI/2011, khususnya Pasal 12-29.

Setelah itu, perusahaan bertanggung jawab untuk mendaftarkan PKB pada instansi yang berwenang, yakni Dinas Ketenagakerjaan. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tahapan proses pembuatan PKB:

1. Mengajukan penyusunan PKB dari serikat pekerja
2. Memverifikasi keanggotaan serikat pekerja
3. Menentukan siapa saja tim perunding
4. Menyusun tata tertib dan aturan perundingan
5. Melakukan perundingan PKB
6. Mendaftarkan PKB ke Dinas Ketenagakerjaan dengan melampirkan naskah PKB yang sudah diberi materai dan ditandatangani
7. Pejabat berwenang dari Dinas Ketenagakerjaan akan menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB
8. Mensosialisasikan PKB kepada seluruh karyawan

Poin-Poin yang harus ada dalam PKB?

Ketika bicara mengenai pembuatan PKB maka pada dasarnya, semua pihak yang terlibat dalam penyusunan PKB boleh memberikan pendapat terkait isi dari PKB.

Namun, agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Pasal 124 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menentukan **poin-poin yang harus ada dalam PKB**, yakni:

1. Hak dan kewajiban perusahaan;

2. Hak dan kewajiban serikat pekerja;
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
4. Tanda tangan pihak yang membuat PKB.

Selain itu, dapat ditambahkan pula ketentuan mengenai kenaikan upah, waktu kerja, cuti, dan lain sebagainya.

Apa manfaat Perjanjian Kerja Bersama? Pembuatan PKB dinilai dapat memberi sejumlah manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan atau pekerja. Beberapa manfaat tersebut meliputi:

1. Mempertegas dan memperjelas hak serta kewajiban perusahaan dan pekerja
2. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat meminimalisir konflik atau perselisihan
3. Menjaga kelancaran proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja
4. Menetapkan syarat-syarat bersama yang:
 - a. Belum diatur dalam peraturan perundang-undangan
 - b. Kuantitas dan kualitasnya dapat lebih baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - c. Diluar normatif atau yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan

Bagaimana proses PKB dilakukan Perubahan dan Penghapusan?

Mengenai proses perubahan dan penghapusan PKB harus di setujui dan disepakati oleh kedua belah pihak, baik dari pihak Serikat Pekerja maupun dari pihak pelaku usaha.

Maksudnya, **tidak boleh ada perubahan perjanjian secara sepihak** tanpa persetujuan pihak lainnya. Kecuali sebelumnya telah dicantumkan dalam perjanjian adanya klausul bahwa salah satu pihak, dalam konteks ini pengusaha dapat melakukan rotasi atau mutasi sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan. Apabila klausul tersebut telah dicantumkan, maka antara karyawan dengan pengusaha telah menyepakati bersama klausul yang dimaksud.

Sebagai contoh, pelaksanaan mutasi dari suatu jabatan ke jabatan lain, dari suatu tempat kerja ke tempat lain, dari suatu unit kerja ke unit lain, dari suatu daerah ke daerah lain, dan sebagainya, dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap substansi perjanjian kerja yang telah diperjanjikan sejak awal, jika tidak ada klausul yang memberi wewenang kepada pengusaha untuk melakukan rotasi atau mutasi sesuai kebutuhan organisasi perusahaan.

Sehubungan dengan permasalahan yang Anda sampaikan, perihal karyawan yang dimutasi dari posisi resepsionis ke bagian restoran, sepanjang secara tegas sejak awal telah disepakati bahwa

pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah sebagai resepsionis dalam perjanjian kerja dan kemudian pengusaha melakukan mutasi ke bagian restoran tanpa adanya klausul yang memberi wewenang kepadanya untuk melakukan hal tersebut dalam perjanjian kerja, kami berpendapat bahwa hal ini dapat dikategorikan sebagai wanprestasi.

Apakah bisa PKB diubah atau di hapus secara sepihak?

Apabila PKB diubah atau di hapus secara sepihak tentu harus berdasarkan pada kesepakatan bersama, karena didalam PKB itu ada Hak dan kewajiban para pihak, seperti misalnya pengusaha tersebut bisa saja mencakup kewenangan melakukan penempatan karyawan. Akan tetapi, kewenangan penempatan seorang karyawan pada suatu jabatan tertentu atau pada suatu jenis pekerjaan tertentu, demikian juga di suatu tempat (lokasi) pekerjaan tertentu, dapat juga diatur sebagai salah satu isi dalam perjanjian kerja yang seharusnya telah diperjanjikan sejak awal dimulainya hubungan kerja.

Sebagaimana diketahui, dalam **Pasal 54 ayat (1) huruf c dan d UU Ketenagakerjaan** disebutkan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat salah satunya **jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan**. Artinya, sejak semula dibuatnya perjanjian kerja, telah disepakati bahwa karyawan akan dipekerjakan di suatu jabatan yang ditentukan atau pada suatu jenis pekerjaan tertentu, bahkan telah ditentukan tempat kerjanya yang mencakup lokasi penempatan pekerjaannya.

Maka apabila pengusaha mengubah jabatan karyawan atau jenis pekerjaannya, atau memindahkannya pada lokasi tempat kerja yang berbeda, tentu hal ini dapat dikategorikan telah menyalahi substansi perjanjian kerja, atau yang lazim disebut wanprestasi.

karyawan juga mempunyai hak untuk memohon pemutusan hubungan kerja (“PHK”) sesuai dengan bunyi Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A ayat (1) huruf g angka 5 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa salah satu alasan dapat dilakukannya PHK adalah:

adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

Walaupun demikian, bukan berarti pengusaha dan karyawan tidak dapat melakukan perubahan isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Berdasarkan **Pasal 55 UU Ketenagakerjaan jo.**

Pasal 1338 KUHPerdata perubahan substansi perjanjian kerja bisa saja diubah atau dibuatkan *addendum* dengan ketentuan harus **atas dasar persetujuan dan kesepakatan para pihak** yang membuatnya. Maksudnya, **tidak boleh ada perubahan perjanjian secara sepihak** tanpa

persetujuan pihak lainnya. Kecuali sebelumnya telah dicantumkan dalam perjanjian adanya klausul bahwa salah satu pihak, dalam konteks ini pengusaha dapat melakukan rotasi atau mutasi sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan. Apabila klausul tersebut telah dicantumkan, maka antara karyawan dengan pengusaha telah menyepakati bersama klausul yang dimaksud.

Bagaimana jika PKB yang ingin di ubah atau di hapus tidak tercapai satu kesepakatan antara para pihak?

Jika PKB yang di ubah atau di hapus tidak tercapai satu kesepakatan antara para pihak maka tetap memakai PKB yang awal telah disepakati dan disetujui para pihak sampai dengan berakhirnya perjanjian.

Apakah bisa Hakim boleh memutus melebihi apa yang diminta?

Hal itu termasuk Ultra Petita, Pasal 67 huruf C Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yakni apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak di tuntutan atau lebih dari pada yang dituntut, Pasal 178 HIR hakim tidak diijinkan untuk memutus perkara yang tidak di gugat atau memberikan lebih dari pada yang di gugat. Pasal 189 ayat 3 RBg yakni ia dilarang memberikan lebih dari yang dimohon.

E. Kesimpulan

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah di buat bersama antara serikat pekerja dan pelaku usaha, melalui proses pembuatan PKB sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116-135, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No PER.16/MEN/XI/2011, khususnya Pasal 12-29 dan telah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Didalam PKB juga mencantumkan poin-poin yang ada pada Pasal 124 Undang-Undang Tenaga Kerja, sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pekerja dan pelaku usaha yang dituangkan dalam PKB. Apabila PKB ingin di ubah atau ada pasal yang ingin di hapus harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Apabila ingin mengubah atau menghapus pasal yang ada di PKB harus berdasarkan kesepakatan bersama.