

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dapat turut berperan serta terwujudnya pedoman pelaksanaan, tujuan dan manfaat terlaksananya *Good Corporate Governance* (GCG) dalam hal pekerja sebagai salah satu *stakeholder*. Bahwa PKB dapat berfungsi sebagai terciptanya GCG diwujudkan dengan penerapan prinsip-prinsip GCG dalam tata cara pembuatan PKB dan ruang lingkup materi PKB serta prakteknya pada PT X, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan prinsip-prinsip GCG terikat dengan bentuk PKB yang pada dasarnya merupakan suatu perjanjian sehingga tata cara pembuatan PKB terikat dengan syarat sah perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerduta). Tata cara pembuatan PKB sebagaimana diatur jelas dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama telah menerapkan prinsip-prinsip GCG, antara lain : Prinsip *Transparency* (Transparansi), Prinsip *Accountability* (Akuntabilitas), Prinsip *Responsibility* (pertanggungjawaban), Prinsip *Independency* (Kemandirian), Prinsip *Fairness* (Kesetaraan atau Kewajaran). Penerapan prinsip-prinsip GCG pada tata cara pembuatan PKB terlihat dari proses tahapan PKB sejak awal persiapan, perundingan, sampai dengan penandatanganan dan pendaftaran. Selanjutnya

dengan adanya pendaftaran PKB kepada Depnakertrans juga merupakan langkah pengawasan pemerintah sebagai bagian dari *stakeholder (check and balances)*. Namun demikian pendaftaran PKB sebagai penerapan dari prinsip akuntabilitas telah menghapuskan prinsip *responsibilitas, independensi* dan *fairness* dari PKB sebagai perjanjian.

2. Ruang lingkup materi PKB yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mencerminkan penerapan prinsip-prinsip GCG karena mengandung adanya syarat materiil dan syarat formil. Namun syarat-syarat tersebut bersifat minimal karena hanya menyebutkan hak dan kewajiban para pihak dan pekerja tanpa merinci hak dan kewajiban apa saja yang harus diatur dalam PKB disamping hal-hal yang mencakup peraturan pelaksana dari undang-undang ketenagakerjaan, sehingga PKB sebagai sarana dari hal-hal yang menjadi pedoman pelaksanaan dalam terwujudnya GCG dan peran pekerja sebagai *stakeholder* kurang optimal dan efektif dalam pelaksanaannya. Dilihat dari bentuknya PKB adalah perjanjian tertulis maka materi PKB sifatnya terbuka yaitu para pihak bebas mengatur klausula yang akan diatur dalam perjanjian dan berlaku sebagai undang-undang, sehingga pada prinsipnya seluruh prinsip-prinsip GCG juga dapat diterapkan dalam materi PKB sepanjang terpenuhinya syarat sahnya perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu Prinsip *Transparency* (Transparansi), Prinsip *Accountability* (Akuntabilitas), Prinsip *Responsibility* (pertanggungjawaban), Prinsip *Independency* (Kemandirian), prinsip *Fairness* (kesetaraan atau kewajaran).
3. Tata cara pembuatan PKB di PT. X belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip GCG karena tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, seperti tidak adanya tata tertib perundingan, sehingga prinsip-prinsip GCG seperti Prinsip *Accountability* (Akuntabilitas), Prinsip *Responsibility* (pertanggungjawaban), Prinsip *Independency* (Kemandirian), prinsip *Fairness* (kesetaraan atau kewajaran) sulit untuk diterapkan karena terjadi inkonsistensi

dan ketidaksetaraan di dalam proses perundingan. Namun demikian seluruh proses tahapan pembuatan PKB PT. X telah dilakukan baik proses persiapan sampai dengan penandatanganan dan pendaftaran. Materi PKB PT. X tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan baik dari anatomi pasal telah terpenuhi maupun isi pasal tidak ada yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan beberapa hal mengatur pedoman pelaksanaan GCG seperti pelaksanaan pekerja terhadap visi misi perusahaan, budaya perusahaan dan kebijakan mengenai penghasilan pekerja. Materi PKB telah menciptakan Tata Urutan Peraturan di PT. X yang sistematis dan terstruktur sehingga memunculkan penerapan prinsip akuntabilitas. Bahwa tidak adanya tata tertib perundingan sesuai dengan ketentuan yang diatur mengakibatkan prinsip-prinsip GCG dalam materi PKB PT. X juga tidak sepenuhnya terlaksana seperti prinsip *fairness* dan prinsip transparansi karena materi PKB PT.X tidak mengatur secara rinci, jelas dan terbuka serta seimbang yang sebagian besar menetapkan adanya peraturan pelaksanaan dari PKB PT.X yang pembuatan dan perubahannya menjadi wewenang manajemen PT. X. Penerapan Prinsip-prinsip GCG, yaitu hal-hal yang bertujuan mewujudkan peran aktif pekerja sebagai *stakeholder* dalam GCG secara konkrit, kurang tercermin dalam materi PKB pada PT.X.

5.2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan atas jawaban permasalahan dalam penulisan ini, beberapa hal yang perlu dilakukan dalam menjadikan PKB sebagai sarana dalam peran serta pekerja sebagai *stakeholder* untuk mewujudkan GCG dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perlu diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan salah satu yang harus diatur dalam materi PKB mengenai keikutsertaan pekerja terhadap hal-hal yang menyangkut kebijakan perusahaan yang berpengaruh terhadap kondisi pekerja atau keberlangsungan hidup matinya perusahaan seperti didalam undang-undang perseroan terbatas yang mewajibkan direksi melibatkan *shareholder* dan *stakeholders* termasuk pekerja dalam hal penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan, pekerja tidak hanya diikutsertakan dalam hal pengumuman atau hak-hak pekerja apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja tetapi seharusnya juga secara aktif dalam setiap proses, hal ini agar tercipta

hubungan yang seimbang diantara para stakeholder sebagai bentuk pelaksanaan GCG.

2. Bahwa perlu diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan terkait keikutsertaan kepemilikan saham oleh pekerja atau organisasi pekerja seperti serikat pekerja atau koperasi pekerja sebagai suatu keharusan yang pengaturan pelaksanaannya dapat ditentukan didalam materi PKB agar sesuai kondisi setiap perusahaan masing-masing. Kepemilikan saham oleh pekerja merupakan salah satu cara dalam pelaksanaan GCG agar adanya hubungan secara langsung antara pekerja dengan pemegang saham sehingga selain memperjuangkan kepentingan pekerja juga pekerja *stakeholder* dapat memberikan informasi atau mengusulkan ide kepada *shareholder* mengenai kondisi perusahaan serta peran aktif pekerja dalam kewenangan RUPS sesuai dengan undang-undang perseroan terbatas karena pekerja dapat ikut serta dalam RUPS selaku pemegang saham.
3. Pemerintah sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial terkait PKB tidak hanya melakukan pengawasan terhadap materi PKB saja tetapi juga turut mengawasi dalam proses pembuatan PKB agar dapat terlaksana *check and balances* sejak awal, tidak hanya dalam pendaftaran dan setelah penandatanganan tetapi juga persyaratan awal seperti keabsahan dari serikat pekerja yang mewakili dan pemenuhan dari tata tertib perundingan, sehingga perlu dilakukan perubahan dalam tata cara pembuatan PKB dengan mengikutsertakan pemerintah dalam kedudukannya sebagai pengawas dalam setiap tahapan tata cara pembuatan PKB.