

Pembatasan Waktu Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebelum Tercapainya Kesepakatan dalam Perundingan = Time Limitation for the Effectiveness of the Collective Labor Agreement (PKB) Before an Agreement is Reached in Negotiations

Eva Puspitasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920550954&lokasi=lokal>

Abstrak

Saat ini belum ada pengaturan mengenai aturan teknis perpanjangan perjanjian kerja bersama yang tidak disepakati dalam waktu dua kali perundingan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum karena tidak adanya pengaturan mengenai perjanjian kerja bersama yang deadlock antara pengusaha dan serikat pekerja. Oleh karenanya, penelitian ini mencoba untuk membahas waktu keberlakuan perjanjian kerja bersama sebelum tercapainya kesepakatan dalam perundingan. Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam perjanjian ini adalah bagaimana ketentuan mengenai waktu keberlakuan perjanjian kerja bersama yang sudah berlaku? bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama sebelum tercapainya kesepakatan selama masa perundingan? bagaimana seharusnya pengaturan mengenai waktu keberlakuan perjanjian kerja bersama ketika belum tercapainya kesepakatan selama masa perundingan perjanjian kerja bersama baru. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus. Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pembatasan terhadap perundingan perjanjian kerja bersama yang belum selesai menyebabkan ketidakpastian hukum dan cenderung merugikan hak para pekerja. Ditemukan pula adanya praktek perpanjangan perjanjian kerja bersama hingga mencapai waktu 5 tahun karena tidak adanya kesepakatan antara para pihak. Dengan begitu, di dalam penelitian ini diberikan rekomendasi pembatasan perpanjangan jangka waktu pemberlakuan perjanjian kerja bersama yang tidak disepakati adalah selama satu tahun dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka SPKD terkait dapat melakukan intervensi untuk membantu menengahi benturan kepentingan antara kedua belah pihak.

.....Currently there are no regulations regarding the technical rules for extending collective work agreements that are not agreed upon within two negotiations. This causes legal uncertainty because there is no regulation regarding deadlocked collective work agreements between employers and labor unions. Therefore, this research will try to discuss the validity period of the collective work agreement before reaching an agreement in negotiations. The formulation of the problem that will be discussed in this agreement is what are the provisions regarding the validity period of collective work agreements that are already in force? How is the collective work agreement implemented before an agreement is reached during the negotiation period? What should be the regulations regarding the time a collective work agreement comes into force when an agreement has not been reached during the negotiation period for a new collective work agreement? This research uses normative legal methods with a statutory regulation approach, a conceptual approach and a case approach. This research found that the absence of restrictions on incomplete collective labor agreement negotiations causes legal uncertainty and tends to harm workers' rights. It was also found that there was a practice of extending collective work agreements up to 5 years because there was no agreement between the parties. In this way, in this research recommendations are the limitation period of extending the implementation of a collective work agreement that is not agreed upon is one year and if an agreement is not

reached, the relevant SKPD can intervene to help mediate the conflict of interest between the two parties.