

**PERSPEKTIF PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM MEMOTIVASI PEKERJA**

**Bisma Aristya Lumban Tobing  
Sudibyo Aji Narendra Buwana**

Universitas Ma Chung  
Perum Villa Puncak Tidar Blok N.01 Malang 65151 Telp. 0341-550171

---

**Artikel info**

Keywords: collective labor agreement, motivation

**Abstract**

In this paper will be discussed about the power of collective labor agreement to motivate the employee. For the first one, in this paper will be showed a short introduction about the main reason why this paper its urgent to be made, after that there will be the definition about the collective labor agreement and the procedure how to make collective labor agreement, then will be explained about the definition of the employee 's motivation. In the third section this paper will be showed about discussion section, for the first one in the discussion section has been explained about, how collective labor agreement can motivate the employee, and be explained about the indicators of motivation. And this section will be discuss the knowledge of employee about collective labor agreement. And how the response of company about collective labor agreement. In the last section this paper will showed the conclution and the view of the writer about what should we can be learn about how important the collective labour agreement for motivate the employee.

---

## PENDAHULUAN

Pekerja merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik, maka dengan itu perusahaan harus dapat menjaga hubungan yang baik dengan para pekerjanya. Jika perusahaan tidak menjaga pekerjanya dengan baik maka perusahaan itu akan sulit untuk mencapai tujuannya. Hal itu karena tingkat produktivitas suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pekerja itu sendiri. Maka dengan itu pekerja merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pekerja tidak dapat diperlakukan seenaknya, perusahaan harus dapat memahami sifat dan motif mereka dalam bekerja dengan memperhatikan kebutuhan mereka sebagai seorang pekerja dalam perusahaan tersebut. Pada umumnya seorang pekerja mau bekerja dengan baik didorong keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya dan disertai dengan perlindungan pekerja dalam bekerja. Seperti halnya kesejahteraan pekerja dan keamanan dalam menjalankan pekerjaan, hal tersebut seringkali diabaikan oleh perusahaan, tidak adanya butir-butir kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan pekerjanya membuat motivasi para pekerja dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lemah.

Dalam pandangan yang lebih luas harus kita ketahui bahwa dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja.

Seringkali hadir salah satu permasalahan yang diterima perusahaan yaitu turunnya motivasi atau tidak meningkatnya motivasi pekerja dalam bekerja. Hal itu tentunya sangat ironi karena pekerja tanpa adanya motivasi merupakan sesuatu yang tidak berarti. Karena tanpa adanya motivasi pekerja tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya dalam meningkatkan motivasi oleh perusahaan itu sangat jarang terjadi. Sekalipun terjadi perusahaan hanya memikirkan suatu hal yang tidak permanen, salah satunya dengan mendatangkan motivator. Bukan hanya itu yang perlukan oleh pekerja dalam meningkatkan motivasi, akan tetapi pekerja membutuhkan suatu kepastian yang bersifat permanen ataupun jelas.

Apapun yang menjadi kepentingan perusahaan dan juga yang menjadi kebutuhan para pekerja seringkali bertolak belakang ataupun ada salah satu pihak yang menyalahgunakan kepentingannya masing-masing. Hal tersebut tentunya harus dihindarkan apabila kedua belah pihak ingin mewujudkan terjadinya integrasi dalam menjalankan kegiatan perusahaan tersebut. Apabila konflik telah terjadi maka keberadaan Persetujuan Kerja Bersama (PKB) dapat menjadi pegangan kedua belah pihak dalam menyelesaikan konflik melalui jalan musyawarah mufakat sebagaimana cara PKB terbentuk.

Persetujuan Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu cara bagaimana integrasi dalam suatu perusahaan antara pekerja dengan perusahaan akan tercapai. Peran perusahaan dalam PKB harus dapat mempengaruhi motivasi pekerja dalam meningkatkan kinerjanya. Maka dengan itu dalam poin-poin yang tertulis dalam PKB haruslah memperhatikan kebutuhan fisik maupun rohani dari para pekerjanya dan yang terpenting tidak boleh terdapat penekanan dalam pro-

ses pembuatan PKB oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Bagi para pekerja, apabila kebutuhan yang mereka butuhkan telah dipenuhi, merupakan kewajiban bagi para pekerja untuk menyadari mengapa perusahaan menerima mereka dan menyadari apa yang diharapkan oleh perusahaan dari para pekerjanya. Selama ini, masih banyak baik dari pihak perusahaan maupun pekerja yang tidak menyadari atau memahami dengan baik manfaat dari perjanjian kerja bersama itu sendiri. Hal itu yang menyebabkan masih banyak perusahaan yang belum menerapkan Perjanjian Kerja Bersama di perusahaannya.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berperan penting dalam menciptakan keharmonisan, membina kerja sama dan menghindari terjadinya konflik dalam perusahaan. Dengan PKB ini diharapkan permasalahan yang dihadapi pekerja dengan perusahaan dapat diatasi dengan baik. Misalnya, kenaikan gaji atau upah, tunjangan hari raya, pemecatan buruh, dan lain-lain. PKB merupakan musyawarah dan mufakat antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan Serikat Pekerja (buruh) dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan pekerja dan kepentingan perusahaan dengan dilandasi dengan musyawarah mufakat sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam bangsa ini.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasi-buan, (2003) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2010, 323). Motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang menga-

rahan individu untuk mencapai sesuatu tujuan (Sutarto, 2010, 20).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas penulis memiliki pemahaman bahwa motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan pekerja dalam hal ini pekerja akan terpenuhi melalui dorongan-dorongan yang ada. Dorongan-dorongan tersebut dihadirkan oleh perusahaan dan ditunjukkan kepada para pekerjanya. Pada akhirnya pekerja akan bergairah untuk meningkatkan kinerjanya, lalu apa yang menjadi kebutuhan pekerja dan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

### **Teori-Teori Motivasi**

#### **Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1070) Hierarchy Kebutuhan**

Dalam teori Abraham Maslow dikemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkan dalam teorinya bahwa dalam 5 (lima) tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Kelima unsur tersebut saling terkait satu sama lainnya. Kelima unsur tersebut harus dimulai dengan dilengkapi kebutuhan utama yaitu kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan dasar, lalu dilanjutkan kebutuhan lainnya hingga sampai pada puncaknya yaitu aktualisasi diri.

a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya);

- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya);
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki);
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompentensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan);
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi, kebutuhan estetika, keserasian, keteraturan, dan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Menurut Penulis teori yang dikemukakan oleh Maslow sangatlah penting, oleh karena teori ini banyak menjadi landasan bagi peneliti lain untuk mengembangkan teori motivasi. Dalam teori motivasi Maslow ini menurut penulis menarik karena kelima unsur memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Kelima unsur tersebut diurutkan mulai yang paling mendasar hingga pada puncaknya yaitu aktualisasi diri, dan juga yang menarik bahwa Maslow menempatkan kebutuhan fisiologis pada dasarnya, menurut penulis hal tersebut sangat masuk logika oleh karena kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan primer manusia.

### **Teori ERG(Clayton Alderfer)**

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ERG meliputi: E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau hubungan), dan G (*Growth* atau pertumbuhan).

Ketiga kebutuhan pokok manusia ini diurai Aldelfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

- 1) *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- 2) *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
- 3) *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Penulis memasukkan teori ERG karena teori ini merupakan pengembangan dari teori yang sebelumnya penulis gunakan yaitu teori Motivasi dari Maslow. Namun setelah dipahami lebih lanjut teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow. Disini Alfeder mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

### **Teori Federick Hezberg *Two Factors***

Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pe-

muas). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg ditujukan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong pekerja termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

*Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi pekerja untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Pekerja hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

### **Teori Kebutuhan McClelland**

Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan pertama ini dapat disebut sebagai *nAch* yaitu kebutuhan akan pencapaian.

Kebutuhan kekuatan (*nPow*) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan *nPow* tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.

Kebutuhan ketiga yaitu *nAff* adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan memiliki motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif (dibandingkan

kompetitif), dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan kombinasi tiga karakteristik tersebut, dan perbedaan ini juga mempengaruhi bagaimana gaya seseorang berperilaku.

### **Pengertian Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian Kerja Bersama merupakan adanya musyawarah dan mufakat antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat pekerja (buruh) dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan pekerja dan kepentingan perusahaan (Hasibuan, 2003). Berdasarkan pengertian dari Hasibuan penulis memiliki pemahaman bahwa dengan landasan musyawarah dan mufakat diharapkan tercipta integrasi yang serasi dalam perusahaan sehingga pekerja menjadi partner kerja yang baik bagi perusahaan. Seharusnya perjanjian kerja bersama lebih banyak memberikan dampak positif daripada efek negatif dalam menciptakan integrasi di perusahaan.

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja (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 (UU No. 13 tahun 2003). Artinya, PKB berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, PKB juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja pada perusahaan tersebut.

### **Latar Belakang Pembuatan PKB**

1. Peraturan Undang-Undang no.13/2003 pasal 108 mengharuskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Konvensi ILO No. 98 tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk bernegosiasi dan berunding bersama.
3. Perlunya kejelasan yang menyeluruh mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja serta tata tertib dalam bekerja dan di lingkungan kerja.

### **Landasan Hukum Perjanjian Kerja Bersama**

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang digunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hu-

kum KUH Perdata. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, Tarif vertrage ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP- 48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari pengertian di atas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mempunyai pengertian yang lebih luas.

#### **Kewenangan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Dari pengertian PKB tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB. Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja/ Seri-

kat Buruh dan Pengusaha/gabungan pengusaha.

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh Serikat Pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh Serikat Pekerja/buruh atau beberapa Serikat Pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut di atas, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan

sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.

### **Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai berikut:

- 1) Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 2) Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% (lima puluh persen) dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 3) Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 (tiga puluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak: (a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; (b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- 8) Bila sudah 30 (tiga puluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tiga puluh) hari.
- 10) Bila 30 (tiga puluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tiga puluh) hari.
- 12) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- 13) Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan (Pasal 19 ayat (1)). Dalam hal satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh



dapat mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh pada perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)). Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula.

Jika pada satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja /buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)). Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (Pasal 120 ayat (2)). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 120 ayat (3)).

PKB mencakup dan memberi kejelasan tentang hal-hal berikut:

1. Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja.
2. Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan.

3. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
4. Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja.
5. Syarat-syarat dan kondisi kerja. Cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara Serikat Pekerja dan Pengusaha.
6. Tata tertib perusahaan.
7. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB.
8. Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat PKB.
9. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Perubahan, Perpanjangan serta Pembaharuan PKB**

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan pada perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119 (Pasal 130 ayat (1)). Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130

ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3).

**Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (pasal 123 Undang-Undang no.13 tahun 2003 )**

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Hasibuan (2003) perjanjian kerja bersama merupakan adanya musyawarah dan mufakat antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat pekerja (buruh) dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan pekerja dan kepentingan perusahaan. Perjanjian kerja bersama merupakan elemen penting dalam memotivasi pekerja. Mengapa dapat dikatakan demikian, hal tersebut dapat dilihat dari pengertian PKB itu sendiri PKB merupakan

hasil kesepakatan kedua belah pihak yaitu pekerja dan perusahaan, hal tersebut sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Hasibuan yaitu perjanjian kerja bersama dihasilkan oleh karena adanya musyawarah dan mufakat antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat pekerja (buruh) dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan pekerja dan kepentingan perusahaan. Dalam kesepakatan tersebut yang terjadi adalah terciptanya titik temu antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan perusahaan. Kebutuhan pekerja tersebutlah yang menjadi salah satu penyebab mengapa perjanjian kerja bersama mampu memotivasi pekerja dalam bekerja.

Mengapa perjanjian kerja bersama mampu memotivasi pekerja? Hal-hal apa yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama sehingga pekerja dapat termotivasi? Pertanyaan-pertanyaan tersebut tentu menjadi sesuatu hal yang harus dijelaskan sehingga pekerja mengetahui urgensi dari perjanjian kerja bersama itu sendiri. Sangat banyak hal-hal yang dapat melindungi hak-hak pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama diantaranya didalam PKB terdapat penjelasan mengenai apa yang pekerja kerjakan dalam pekerjaan, waktu kerja yang akan dilakukan, pengaturan mengenai lembur, pemberian gaji (nominal dan tanggal pemberian gaji, kompensasi, kehadiran, jenjang karir, asuransi jiwa dan kesehatan, pengobatan, pajak penghasilan, pengunduran diri, surat peringatan, pemutusan hubungan kerja. Dari hal-hal tersebut terlihat bagaimana kebutuhan karyawan baik berupa jasmani maupun rohani turut dijelaskan bahkan apa yang menjadi kewajiban bagi pekerja juga turut dijelaskan.

Sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Maslow mengenai teori motivasi yaitu yang menyatakan bahwa manusia atau

pekerja dalam hal ini akan termotivasi apabila kelima unsur kebutuhan dapat dipenuhi, kelima unsur tersebut adalah kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya), kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya), kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki), kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompotensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan), kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menelaah, kebutuhan estetika, keserasian, ketertarikan, dan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya). Apa yang diatur atau dijelaskan dalam perjanjian kerja bersama telah memenuhi kelima unsur tersebut. Bagaimana penjelasan mengenai gaji atau kompensasi mampu memenuhi unsur kebutuhan fisiologis yang terdapat dalam teori tersebut, lalu bagaimana penjelasan mengenai asuransi jiwa dan pengobatan yang didapatkan pekerja dapat menghadirkan unsure kebutuhan akan rasa aman dalam teori tersebut, dan penjelasan mengenai jenjang karir juga menjadi nilai yang dapat memenuhi unsur kebutuhan akan penghargaan bagaimana pekerja dapat mengetahui dengan jelas cara untuk meningkatkan prestasi mereka dalam perusahaan dan dengan ganjaran diberikan penghargaan dalam bentuk apapun, bisa berupa kompensasi ataupun kenaikan pangkat dalam pekerjaan. Dan gabungan dari semua hal tersebut menyatu menjadi satu kesatuan sehingga membentuk sebuah nilai yang memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam pekerjaan pekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori motivasi lainnya seperti, teori kebutuhan McClelland dan teori Federick Herzberg two

factors dan juga teori dari Clayton ERG mengenai motivasi.

Teori-teori tersebut menguatkan apa yang diutarakan oleh Maslow mengenai kebutuhan manusia. Maka apabila dikaitkan dengan teori-teori tersebut keberadaan PKB yang didalamnya tertulis kebutuhan-kebutuhan pekerja serta kewajiban karyawan dalam perusahaan menguatkan bahwa keberadaan poin-poin yang terdapat dalam PKB mampu memotivasi pekerja terutama dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasi-buan, (2003) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Flippo, perjanjian kerja bersama dapat mengarahkan pekerja agar mampu bekerja dengan berhasil tentunya dengan kinerja yang memuaskan melalui apa yang tertulis dalam perjanjian kerja bersama yaitu hak-hak atau kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh pekerja diatur dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

## PENUTUP

### Simpulan

Motivasi pekerja dapat ditumbuhkan dari sejak awal pekerja bergabung dengan perusahaan yaitu dengan cara membuat perjanjian kerja bersama secara tertulis. Perjanjian kerja bersama mampu memotivasi pekerja dikarenakan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan utama pekerja telah diatur dan dijelaskan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Tentunya dengan terpenuhinya kebutuhan pekerja baik fisik maupun rohani mampu meningkatkan motivasi pekerja itu sendiri. Motivasi pekerja merupakan hal yang sangat penting bagi peru-

sahaan ataupun pekerja itu sendiri yang mana akan berujung pada meningkatnya kualitas kinerja pekerja yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai pula dike-mudian harinya.

Dan juga satu hal yang tidak boleh dilupakan yaitu proses pembuatan perjanjian kerja bersama tersebut. Prosesnya harus dilandasi dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia, oleh karena Indonesia merupakan negara hukum maka dengan itu hukum merupakan legalitas tertinggi pada negara ini. Dengan melandasi proses pembuatan perjanjian kerja bersama dengan undang-undang yang berlaku (UU No. 13 thn 2003 serta turunannya yaitu peraturan pe-laksana) maka apabila suatu saat terjadi perselisihan maka salah satu pihak memilih pedoman yang jelas yaitu undang-undang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, 2013. *Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja*. Jurnal Ilmiah. Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB.
- Alimuddin, Arief, 2012. *Perjanjian Kerja Bersama antara Pekerja dengan Perusahaan*. Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan Cokroaminoto, Kabupaten Malang.
- Alimuddin, Ibriati Kartika, 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pekerja pada PT Telkom Indonesia Tbk. Cabang Makasar*. Skripsi Tugas Akhir. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasenda, Ririvega, 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pekerja pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Luqman, Rana Adeel, 2012. *Collective Bargaining and Its Implementation*. Journal of Contemporary Research in Business.
- Mariyanti, Sulis, Meinawati Renny, 2007. *Peranan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi kerja pada Agen yang Bekerja di Kantor Operasioanal Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur*. Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Esa Unggul Jakarta.