
KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh

Sarikin¹, Hedwig Adianto Mau², Nur Hakim³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister Kenotariatan, Universitas Jayabaya Jakarta

E-mail: ¹2023010261040@pascajayabaya.ac.id, ²hedwigadiantomau@pascajayabaya.ac.id,

³dr.nurhakim@pascajayabaya.ac.id

Article History:

Received: 17-05-2025

Revised: 22-05-2025

Accepted: 20-06-2025

Keywords:

Agreements, Laws,
Workers

Abstract: *In the field of labor, disputes between employers and workers usually arise because of feelings of dissatisfaction. Employers provide policies that they consider good and will be accepted by workers, but because the workers concerned have different considerations and views. However, in its implementation, there are various challenges in aligning the interests of employers and workers, especially in the context of the Collective Labor Agreement and the Law. From this background, the formulation of the problem arises, namely 1) How does Law Number 6 of 2023 affect the validity and implementation of the Collective Labor Agreement (PKB)? 2) What are the prospects and challenges of implementing the Collective Labor Agreement (PKB) in industrial relations in the future after the enactment of Law Number 6 of 2023? This study uses the theory of agreement and the theory of legal certainty. This research is descriptive with a normative legal approach emphasizing the use of secondary data in positive legal principles, namely laws and regulations and library materials with qualitative data analysis techniques. The results of this study show that the implementation of the PKB in the future is greatly influenced by how all parties, both workers, employers, and the government are able to understand and adapt to the dynamics of the new labor law. Law No. 6 of 2023, although it has pros and cons, must still be used as a legal reference in compiling a balanced and fair PKB. Therefore, the success of the implementation of the PKB in the future requires collective efforts from all parties: workers, employers, and the government. There needs to be a shared awareness that the PKB is a product of social dialogue that must be built on a foundation of trust, legal knowledge, and a willingness to work together.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia sudah sedemikian lamanya. Dalam perkembangan tersebut tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang

melakukan pekerjaan. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda.

Di dalam konsep hubungan industrial Negara Indonesia sebagai negara yang menghormati hak-hak dasar warganya dalam berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat, merupakan pencerminan dari penerapan bangunan prinsip demokrasi di dalam hubungan ketenagakerjaan.¹ Hal tersebut telah dijamin secara konstitusional pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Landasan undang-undang tersebut melatar belakangi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai landasan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu istilah yang lebih umum didengar di perusahaan berskala besar. Sebab, jumlah karyawan yang banyak biasanya tergabung dalam suatu serikat pekerja. Hal ini sesuai dengan pengertian dari PKB yang merujuk pada sebuah kesepakatan di antara perusahaan dan serikat pekerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

"Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja /serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen penting dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh. PKB berisi kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak, yang dihasilkan melalui proses perundingan antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha.²

Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Namun, dalam praktiknya, implementasi PKB sering kali menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara isi PKB dengan pelaksanaan di lapangan, yang bisa disebabkan oleh kurangnya komitmen dari salah satu pihak, lemahnya pengawasan internal, atau kurangnya pemahaman terhadap isi PKB itu sendiri.

Selain itu, sering terjadi kasus di mana perusahaan tidak melibatkan serikat pekerja secara maksimal dalam proses perundingan, atau bahkan tidak menyusun PKB sama sekali padahal syarat pembentukannya sudah terpenuhi. Masalah implementasi PKB ini berdampak langsung terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas hubungan industrial. Ketidakterlaksanaan isi PKB dapat menimbulkan konflik, mogok kerja, hingga menurunnya

1 <https://media.neliti.com/media/publications/296572-kedudukan-perjanjian-bersama-pbterhadap-fa394bf3.pdf>
diakses pada tanggal 30 maret 2024

2 Suparman Marzuki, *Hukum Perburuhan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, FH UII Press, Yogyakarta 2021, hlm. 213.

produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pelaksanaan PKB, serta mencari solusi strategis agar pelaksanaannya dapat berjalan efektif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, maka pembuatan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sangatlah berbeda prosesnya. Jika peraturan perusahaan hanya dibuat sepihak oleh pengusaha, sedangkan perjanjian kerja bersama dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh, yang notabene sebagai representasi pekerja/buruh dalam perusahaan. PKB atau Perjanjian Kerja Bersama tentu menjadi hal penting yang harus diperhatikan pemilik bisnis atau perusahaan. Dimana banyaknya perbedaan serta kondisi-kondisi tertentu, memicu dibentuknya perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan asosiasi pekerja demi mencapai suatu kesepakatan. Hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja merupakan kunci utama dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif di Indonesia.

Salah satu instrumen penting dalam mewujudkan hal tersebut adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.³ PKB memiliki peran strategis sebagai panduan operasional yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan industrial.⁴

Kehadiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah membawa perubahan signifikan dalam tatanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk dalam pengaturan mengenai PKB.⁵ Perubahan ini menimbulkan berbagai interpretasi hukum baru terkait kedudukan PKB dalam hierarki peraturan ketenagakerjaan, terutama dalam konteks harmonisasinya dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.⁶

Kedudukan perjanjian kerja bersama posisinya lebih tinggi dari perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dan lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan, serta menjadi komponen penting dalam hubungan industrial, selanjutnya konsep kesepakatan kerja lebih individual dibandingkan dengan perjanjian kerja bersama.

Asas hukum di Indonesia salah satunya asas *lex superior derogat legi inferior* yaitu ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah.⁷ Menurut Hans Kelsen, asas ini sesuai dengan teori tangga peraturan perundang-undangan atau stufenbau der rechtsordnung yang menyatakan bahwa kekuatan mengikat suatu peraturan atau norma terletak pada peraturan atau norma yang lebih tinggi. Maka dari sana dapat disimpulkan Kedudukan Peraturan Perundang-undang yang berlaku, posisinya lebih tinggi daripada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dinamika implementasi PKB semakin kompleks dengan munculnya berbagai sengketa industrial yang bermuara ke pengadilan. Menggambarkan adanya pertentangan antara ketentuan dalam PKB dengan regulasi yang lebih tinggi, serta bagaimana pengadilan memaknai hierarki dan kedudukan PKB dalam penyelesaian sengketa industrial.⁸

3 Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2022, hlm. 78.

4 Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2023, hlm. 142.

5 Aloysius Uwiyo, et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2023, hlm. 98.

6 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan dalam Perspektif UU Cipta Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2024, hlm. 165.

7 Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 145. ⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2023, hlm. 89.

Permasalahan menjadi semakin relevan mengingat UU Cipta Kerja membawa paradigma baru dalam pengaturan ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan iklim investasi yang kondusif sambil tetap melindungi hak-hak pekerja.⁸ Namun, dalam implementasinya, terdapat berbagai tantangan dalam menyelaraskan kepentingan pengusaha dan pekerja, terutama dalam konteks PKB.⁹ Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah sengketa industrial yang berkaitan dengan interpretasi dan pelaksanaan PKB sejak diberlakukannya UU Cipta Kerja.¹⁰

Analisis mendalam terhadap kedudukan PKB dalam konteks UU Cipta Kerja dan studi kasus Putusan MA tersebut menjadi penting untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur dan memaknai PKB.¹¹ Hal ini tidak hanya relevan bagi praktisi hukum dan akademisi, tetapi juga bagi para pemangku kepentingan dalam hubungan industrial, termasuk pengusaha dan serikat pekerja/buruh.¹²

LANDASAN TEORI

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum adalah salah satu prinsip utama dalam hukum yang mengacu pada penerapan hukum yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi, sehingga memberikan rasa aman bagi masyarakat. Kepastian hukum memungkinkan individu untuk mengetahui dengan pasti apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan menurut hukum, serta konsekuensi hukum dari perbuatan mereka. Dalam negara hukum, kepastian hukum dianggap esensial agar hukum dapat ditegakkan secara adil dan tidak sewenang-wenang. Menurut Soerjono Soekanto, kepastian hukum adalah suatu keadaan di mana hukum memberikan kepastian tentang hak dan kewajiban bagi individu atau kelompok dalam masyarakat, sehingga mereka dapat mengantisipasi tindakan hukum yang mungkin diambil terhadapnya. Kepastian hukum sangat penting untuk mencegah ketidakpastian dan ketidaktauhan dalam masyarakat, yang dapat mengarah pada ketidakadilan atau penyalahgunaan kekuasaan.¹³

b. Teori Hukum Perjanjian

Jika membicarakan tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian menurut R. Setiawan, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. R. Setiawan berpendapat bahwa definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdata tersebut selain belum lengkap juga terlalu luas. Belum lengkap definisi tersebut karena hanya menyebutkan perjanjian sepihak saja, terlalu luas karena dipergunakan kata “perbuatan” yang juga mencakup perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Pengertian perjanjian akan lebih baik apabila sebagai suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat

8 Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2023, hlm. 256.

9 R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2023, hlm. 178.

10 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2023, hlm. 134.

11 Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2023, hlm. 112.

12 Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Hubungan Industrial dalam Ketenagakerjaan*, UI Press, Jakarta, 2024, hlm. 198.

13 Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Press, Jakarta, 2004, hlm. 82.

untuk menimbulkan akibat hukum.

Hubungan hukum antara para pihak ini tercipta karena adanya perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian. Perlu diingat bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber lahirnya perikatan, sedangkan sumber lahirnya perikatan yang lain adalah Undang-Undang. Perjanjian itu harus tertulis, akan tetapi bisa juga dilakukan dengan secara lisan, dimana dalam perjanjian itu adalah merupakan perkataan yang mengandung janji-janji yang diucapkan atau ditulis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teori perjanjian dan teori kepastian hukum. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan Pendekatan yuridis normatif menekankan penggunaan data sekunder dalam kaidah hukum positif yaitu peraturan perundangundangan dan bahan pustaka dengan teknik analisis data kualitatif. Teori yang digunakan adalah teori kepastian hukum dan teori perjanjian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap keberlakuan dan implementasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kepastian hukum dalam konteks hubungan industrial menjadi semakin kompleks setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pengesahan dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kepastian hukum tidak hanya dilihat dari aspek normatif, tetapi juga dari implementasi konkret dalam perjanjian kerja bersama (PKB). UU Cipta Kerja mencakup 11 sektor dan mengubah secara signifikan struktur hukum ketenagakerjaan, terutama terkait fleksibilitas hubungan kerja dan pengurangan perlindungan normatif bagi pekerja.

Perubahan ini berdampak pada eksistensi PKB, di mana banyak klausul yang sebelumnya memberikan perlindungan lebih bagi pekerja kini harus disesuaikan agar tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Hal ini menimbulkan potensi multitafsir dan konflik antara pengusaha dan serikat pekerja. Dalam Pasal 1338 KUHPerdara, ditegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagai undang-undang, namun syarat pelaksanaannya harus berdasarkan itikad baik dan tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

UU No. 6 Tahun 2023 memberikan ruang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana diatur dalam Pasal 154A. Alasan sah PHK diperluas, termasuk efisiensi, keadaan memaksa (*force majeure*), penggabungan atau peleburan perusahaan, hingga pengunduran diri atau pelanggaran berat oleh pekerja. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, di mana posisi tawar pekerja cenderung melemah.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan turunan dari UU Cipta Kerja mengatur secara teknis mengenai PKWT, PHK, dan hak-hak kompensasi pekerja. Dalam Pasal 45, disebutkan bahwa pekerja yang di-PHK karena *force majeure* berhak atas pesangon 0,5 atau 0,75 kali dari ketentuan normal, tergantung pada apakah perusahaan tutup atau tidak. Ketentuan ini menegaskan fleksibilitas hukum baru yang lebih menguntungkan pengusaha

dibandingkan pekerja.

Tiga putusan pengadilan menunjukkan dinamika penerapan hukum ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja. Dalam putusan MA 874K/Pdt.Sus-PHI/2024, dua pekerja di-PHK karena perusahaan ingin menerapkan UU baru, namun serikat menolak karena PKB yang ada dinilai lebih menguntungkan. Dalam putusan 384K/Pdt.Sus-PHI/2024, pengadilan membatalkan PHK atas dasar *force majeure* dan memerintahkan pembayaran hak-hak pekerja. Sedangkan dalam putusan PN Bandung No. 226/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg, perbedaan antara PKB dan putusan pengadilan menunjukkan inkonsistensi dalam penafsiran dan pelaksanaan hukum.

Pasal 151 dan 153 UU Cipta Kerja menyebut bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus didasarkan pada kesepakatan atau mediasi. Bila dilanggar, PHK dianggap batal demi hukum. Pasal 156 menegaskan kewajiban pengusaha membayar kompensasi apabila PHK tetap dilakukan. Dalam praktiknya, banyak PHK dilakukan tanpa perundingan atau mediasi, yang bertentangan dengan prinsip dasar hubungan industrial yang adil dan setara.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memberikan mekanisme hukum yang jelas melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan. Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan langsung melakukan PHK tanpa melalui tahapan penyelesaian ini, sehingga mengakibatkan pekerja menggugat ke pengadilan demi menegakkan hak-haknya.

Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021 membedakan kompensasi PHK akibat efisiensi dengan atau tanpa kerugian. Dalam kondisi tidak merugi, pesangon 1 kali ketentuan Pasal 40 diberikan, tetapi bila karena kerugian, hanya 0,5 kali. Perbedaan ini secara substantif menandakan arah hukum ketenagakerjaan yang lebih liberal dan berorientasi pada efisiensi usaha.

Meski UU Cipta Kerja tidak membatalkan PKB yang telah ada, posisi hukumnya menjadi subordinat terhadap UU. Ketika terdapat perbedaan antara PKB dan UU Cipta Kerja, maka pengusaha cenderung memilih merujuk pada UU sebagai dasar hukum, karena memiliki kekuatan hukum yang lebih tinggi. Ini melemahkan daya tawar PKB sebagai instrumen perlindungan pekerja.

Dalam praktik, banyak serikat pekerja menolak melakukan revisi PKB dengan harapan PKB lama tetap berlaku. Menurut Permenaker No. 28 Tahun 2014 Pasal 29, bila perundingan gagal, PKB sebelumnya tetap berlaku hingga disepakati yang baru. Hal ini dijadikan strategi untuk mempertahankan hak-hak yang lebih baik dalam PKB lama.

Namun, pendekatan ini juga menghadapi tantangan hukum karena pemerintah dan pengusaha dapat menafsirkan PKB yang tidak diperbarui sebagai usang atau tidak sesuai regulasi terbaru. Di sinilah muncul celah konflik hukum antara hak kontraktual dengan supremasi undang-undang.

Analisis teoritik dapat dijelaskan melalui pendekatan positivistik dan kepastian hukum menurut Hans Kelsen, di mana hukum yang sah adalah yang berasal dari norma tertinggi. Dalam hal ini, UU No. 6 Tahun 2023 menjadi norma tertinggi, mengalahkan kesepakatan dalam PKB jika terjadi konflik norma. Namun, dari perspektif teori responsif menurut Nonet dan Selznick, hukum seharusnya sensitif terhadap kebutuhan sosial dan melindungi kepentingan kelompok rentan seperti pekerja.

Dinamika hukum ini menunjukkan ketegangan antara kepastian hukum formal dan keadilan substantif. Mahkamah Agung dalam beberapa putusannya lebih berpihak kepada pekerja sebagai koreksi terhadap ketimpangan kekuasaan dalam hubungan kerja. Namun, tidak semua putusan konsisten dengan perlindungan maksimal terhadap hak pekerja.

Pendapat ahli hukum juga menyoroti perbedaan posisi antara pekerja individu dan serikat pekerja dalam pembentukan PKB. Serikat pekerja mewakili kepentingan kolektif, sedangkan pengusaha bisa secara individual menjadi pihak dalam perjanjian. Ini menciptakan asimetri kekuasaan dalam negosiasi.

Omnibus law, menurut Bivitri Susanti, merupakan upaya sentralisasi regulasi yang sering kali mengorbankan aspek perlindungan sosial, termasuk ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja memang bertujuan menyederhanakan izin usaha dan mendorong investasi, tetapi melahirkan tantangan besar bagi hak-hak pekerja.

Implikasinya, dalam hubungan industrial masa depan, PKB akan semakin bergantung pada kekuatan tawar serikat pekerja. Di satu sisi, perusahaan dapat menyesuaikan hak-hak berdasarkan kondisi ekonomi. Di sisi lain, pekerja harus memperjuangkan agar PKB tetap menjadi instrumen perlindungan normatif yang kuat.

Sebagian perusahaan tetap memberlakukan isi PKB yang sudah kedaluwarsa sebagai kebijakan internal, dengan tetap memberikan hak-hak yang relevan. Namun, penyesuaian terhadap kondisi keuangan sering kali menyebabkan pemangkasan manfaat yang sebelumnya telah dijanjikan.

Dalam konteks teori hukum progresif dan keadilan sosial, perubahan hukum semestinya diarahkan untuk memperbaiki kondisi kelompok lemah, bukan sebaliknya. Penyesuaian terhadap perubahan regulasi harus tetap mengedepankan prinsip keseimbangan dan tanggung jawab sosial dalam hubungan kerja.

Secara keseluruhan, PKB pasca UU Cipta Kerja menghadapi tantangan legalitas, keberlakuan, dan kekuatan perlindungan. Dalam kerangka penyelesaian perselisihan, UU PPHI dan ketentuan Permenaker menjadi instrumen yang harus dimaksimalkan oleh serikat pekerja untuk mempertahankan hak-hak kolektifnya.

Penegakan kepastian hukum dalam ketenagakerjaan pasca omnibus law memerlukan harmonisasi antara norma formal, aspirasi pekerja, dan kepentingan dunia usaha. Tanpa keadilan dalam implementasi, kepastian hukum yang diciptakan hanya akan menguntungkan satu pihak, dan menimbulkan disonansi dalam sistem hubungan industrial nasional.

Analisis Prospek dan tantangan implementasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam hubungan industrial di masa depan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perppu Cipta Kerja, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami pergeseran paradigma yang cukup fundamental. Undang-undang ini dicanangkan sebagai instrumen strategis untuk mendorong investasi dan memperluas lapangan kerja, namun pada sisi lain dinilai belum memprioritaskan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja secara optimal. Penyederhanaan regulasi memang bertujuan untuk efisiensi, namun hal tersebut memunculkan tantangan besar dalam hubungan industrial, khususnya terkait keberlakuan dan kekuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam praktiknya, banyak perusahaan tetap menerapkan PKB yang masa berlakunya

telah berakhir sebagai bentuk kebijakan internal. Hak dan kewajiban yang dianggap masih relevan dijalankan, sementara ketentuan yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan disesuaikan. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas praktis di tingkat perusahaan, meskipun secara normatif hal ini perlu dibingkai dalam kepastian hukum yang tegas. Perjanjian kerja sebagai bentuk kesepakatan antara buruh dan majikan tetap menjadi jantung dari hubungan kerja yang sah di mata hukum.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak secara langsung mengubah atau membatalkan ketentuan mengenai PKB dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 116 sampai 135 UU No. 13 Tahun 2003 masih menjadi rujukan sah mengenai tata cara pembuatan, materi, masa berlaku, dan penyelesaian bila perundingan gagal. Dengan demikian, Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang tata cara pembuatan dan pendaftaran PKB juga masih tetap berlaku.

Perubahan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja tetap menuntut penyesuaian terhadap isi PKB yang mungkin bertentangan dengan regulasi baru. Oleh karena itu, perusahaan dan serikat pekerja dituntut untuk membuka ruang perundingan ulang guna menyelaraskan isi PKB dengan peraturan terbaru. Kepastian hukum pasca-berlakunya UU Cipta Kerja sangat bergantung pada kualitas regulasi turunan, harmonisasi lintas sektor, efektivitas pengawasan, serta pemahaman para pihak terhadap substansi perundang-undangan.

Sejumlah pakar hukum memberikan pendapat penting tentang posisi PKB dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Prof. Dr. H. Bomer Pasaribu menilai bahwa PKB adalah bentuk perjanjian normatif dan individual yang bersifat mengikat secara hukum. Ia menekankan pentingnya pendaftaran PKB ke instansi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 123 UU No. 13 Tahun 2003 agar memperoleh kekuatan hukum tetap. Kegagalan mendaftarkan PKB akan menimbulkan potensi konflik dan melemahkan kepastian hukum.

Sementara itu, Prof. Dr. Anwar Puteh Mandalahi berpendapat bahwa kepastian hukum dalam PKB muncul dari perlindungan terhadap hak-hak para pihak. PKB menurutnya memiliki sifat *lex specialis* dan harus dijalankan layaknya hukum tertulis internal perusahaan. Bila terjadi pelanggaran terhadap isi PKB, pekerja atau serikat pekerja dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menunjukkan bahwa PKB memiliki fungsi hukum substantif, bukan hanya simbolik.

Prof. Dr. Surya Tjandra menambahkan bahwa kepastian hukum dalam PKB sangat dipengaruhi oleh proses perundingan yang partisipatif dan kesukarelaan kedua pihak. Ia menyoroti pentingnya substansi PKB yang jelas dan bebas multitafsir agar tidak menimbulkan konflik. Negara diharapkan hadir sebagai fasilitator untuk menjamin keadilan dalam perundingan serta memastikan bahwa isi PKB tidak bertentangan dengan regulasi nasional.

Pendapat lainnya datang dari Prof. Dr. Sumarno Sastro Atmojo yang memandang PKB sebagai bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan dan bentuk kontrak sosial internal di lingkungan kerja. Bagi beliau, kepastian hukum akan terwujud jika PKB dilaksanakan secara konsisten, diawasi negara, dan diintegrasikan dalam sistem manajemen perusahaan. Hal ini menuntut adanya sinergi antara pendekatan normatif dan operasional dalam hubungan industrial.

Implementasi PKB di masa depan menghadapi tantangan serius karena semua pihak – baik pengusaha, pekerja, maupun pemerintah – dituntut untuk menyesuaikan diri dengan

dinamika hukum baru. Strategi perundingan dan pemahaman terhadap substansi hukum menjadi kunci terciptanya hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan. PKB tetap relevan dan menjadi perisai utama bagi perlindungan hak pekerja dalam menghadapi fleksibilitas yang ditawarkan oleh UU Cipta Kerja.

Dalam kerangka hukum nasional, pembentukan undang-undang dimaksudkan untuk mencapai cita-cita masyarakat yang adil dan sejahtera, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 dan nilai-nilai Pancasila. UU Cipta Kerja mengusung semangat deregulasi, peningkatan investasi, serta efisiensi birokrasi, dengan harapan mendatangkan peluang kerja dan mempercepat proyek strategis nasional. Namun, banyak pasal dalam UU ini yang dinilai publik merugikan pekerja dan menggerus perlindungan normatif yang selama ini diperjuangkan.

Peran PKB dalam melindungi hak pekerja bank menjadi krusial, terutama setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja. Dalam hubungan kerja di sektor perbankan, PKB menjadi kekuatan hukum yang mengikat dan bisa menjadi mitigasi terhadap dampak negatif regulasi baru. Keterlibatan serikat pekerja dalam perundingan PKB memperkuat posisi tawar pekerja dan menjamin adanya ruang partisipasi dalam menentukan syarat kerja yang adil.

PKB dapat pula berfungsi sebagai instrumen yang mampu menunda atau mengesampingkan pelaksanaan beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan atau UU Cipta Kerja, selama tidak bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi. Hal ini menjadikan PKB sebagai wujud nyata perlindungan hukum secara kolektif, serta refleksi dari hubungan kerja yang bersifat otonom dan adaptif terhadap dinamika ekonomi.

Penyelesaian permasalahan hubungan industrial masa kini tidak lagi mengandalkan sepenuhnya pada pengadilan. Justru, forum bipartit dan tripartit serta mediasi non-litigasi menjadi cara yang lebih efisien dan tidak memihak. Proses ini diyakini dapat menciptakan hasil yang lebih cepat, murah, dan berkeadilan, sesuai dengan semangat penyelesaian perselisihan dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Namun, bila tidak tercapai kesepakatan dalam forum bipartit atau mediasi, maka penyelesaian perselisihan tetap dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai jalan terakhir. Dalam hal ini, pengadilan berfungsi sebagai penjamin keadilan dan kepastian hukum, dengan tetap mengacu pada PKB dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kondisi seperti ini, hukum ketenagakerjaan Indonesia sedang bergerak menuju model hukum yang adaptif dan fungsional. PKB menjadi alat transisi penting untuk mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, sembari tetap menjaga keadilan dan perlindungan pekerja.

Paradigma baru ini menuntut kesadaran kolektif bahwa kepastian hukum tidak hanya berasal dari produk perundang-undangan, tetapi juga dari implementasi konkret yang melibatkan semua pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, negara memiliki peran ganda: sebagai regulator dan pengawas sekaligus fasilitator dalam hubungan industrial.

PKB pada akhirnya harus dipandang sebagai instrumen hidup dalam dunia kerja yang merefleksikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan. Keberadaannya yang lahir dari proses perundingan sukarela menjadikan PKB sebagai bentuk demokrasi industrial yang patut dijaga dan dikembangkan.

Ke depan, hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan hanya dapat terwujud bila seluruh pihak mengakui pentingnya PKB sebagai perisai normatif dan alat negosiasi utama dalam menyikapi perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, keberlanjutan dan konsistensi penerapan PKB menjadi tolok ukur keberhasilan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia di era pasca-Cipta Kerja.

Pengakuan/Acknowledgements

Terima kasih yang tiada terbilang untuk dosen pembimbing, semua dosen pemangku mata kuliah dan para staf Program Studi Magister Kenotariatan Pascasarjana Universitas Jayabaya serta semua pihak yang telah membantu penyusunan jurnal Kenotariatan ini.

KESIMPULAN

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen penting dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. PKB adalah hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk menciptakan kesepakatan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam konteks hubungan industrial, PKB memiliki peran strategis sebagai jembatan antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha, guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merupakan pengesahan dari Perppu Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan. Salah satu dampaknya adalah terjadinya penyesuaian terhadap aspek-aspek normatif yang selama ini menjadi dasar penyusunan PKB. Perubahan dalam ketentuan mengenai hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, alih daya, dan jenis perjanjian kerja membuat serikat pekerja dan pengusaha perlu menyesuaikan isi PKB mereka agar tetap relevan dan sah secara hukum.

Pengaruh paling nyata dari UU ini adalah munculnya fleksibilitas kerja, yang berdampak pada isi perjanjian kerja yang lebih beragam dan kompleks. PKB tidak lagi hanya mengatur hal-hal normatif dasar, tetapi juga dituntut untuk mencakup pengaturan terhadap bentuk-bentuk hubungan kerja baru yang sah menurut undang-undang. Selain itu, implementasi PKB juga semakin menuntut profesionalisme dalam perundingan, karena peraturan perundang-undangan menjadi lebih teknis dan membutuhkan pemahaman hukum yang lebih mendalam.

Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 tetap menjamin eksistensi PKB dalam sistem hubungan industrial, namun pelaksanaannya sangat bergantung pada kemampuan para pelaku hubungan industrial – terutama serikat pekerja – dalam menyesuaikan diri dengan dinamika regulasi yang terus berubah. Hal ini menunjukkan bahwa keberlakuan PKB bukan semata ditentukan oleh regulasi, tetapi juga oleh kekuatan kelembagaan dan kualitas proses perundingan.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terjadi sejumlah perubahan signifikan dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini tentu saja berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap dinamika perundingan dan pelaksanaan PKB di masa depan.

2. Prospek implementasi PKB di masa mendatang tetap terbuka luas, terutama sebagai

sarana membangun hubungan industrial yang harmonis dan produktif. PKB berpotensi menjadi instrumen strategis untuk menyelaraskan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, sekaligus menciptakan kestabilan dalam dunia kerja. Keberadaan PKB yang dirundingkan dengan baik dapat menjadi fondasi bagi meningkatnya produktivitas perusahaan, perlindungan hak pekerja, serta berkurangnya konflik industrial. Implementasi PKB di masa depan sangat dipengaruhi oleh bagaimana semua pihak baik serikat pekerja, pengusaha, maupun pemerintah – mampu memahami dan menyesuaikan diri dengan dinamika hukum ketenagakerjaan yang baru. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, meski menuai pro dan kontra, tetap harus dijadikan acuan hukum dalam menyusun PKB yang seimbang dan berkeadilan. Namun, tantangan yang dihadapi juga tidak sedikit. Ketimpangan kekuatan tawar, lemahnya kapasitas serikat pekerja, multitafsir terhadap ketentuan hukum baru, serta minimnya pengawasan dari pemerintah masih menjadi hambatan besar. Jika tidak diatasi secara sistematis, tantangan-tantangan ini dapat menyebabkan PKB kehilangan fungsinya dan hanya menjadi formalitas belaka. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi PKB di masa depan memerlukan upaya kolektif dari semua pihak: pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perlu ada kesadaran bersama bahwa PKB adalah produk dialog sosial yang harus dibangun atas dasar kepercayaan, pengetahuan hukum, dan kemauan untuk bekerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2023.
- [2] Adhistiano, M, F, (2020), Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan), Pamulang Law Review, 3(1), 1,
- [3] Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan dalam Perspektif UU Cipta Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2024.
- [4] Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2022.
- [5] Ahmad Rizki Sridadi, Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, Empat Dua Media, Malang, Jatim, 2016.
- [6] Aloysius Uwiyono, et al., Asas-Asas Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 2023.
- [7] Aris Yuni Pawestri (et, al,), "Perjanjian Kerja Bersama Wujud Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Bank Pasca Pemberlakuan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta
- [8] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2023.
- [9] Budi Santoso, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2019
- [10] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2023.
- [11] Fithri, Nur Hidayatul, (2022), kesejahteraan dan penerapan keadilan bagi pekerja dalam undang-undang cipta kerja klaster ketenagakerjaan, Wijaya Putra Law Review, 1(2).
- [12] <https://media.neliti.com/media/publications/296572-kedudukan-perjanjian-bersama-pbterhadap-fa394bf3.pdf> diakses pada tanggal 30 maret 2024
- [13] <https://www,hukumonline.com/berita/a/menilik-persoalan-perjanjian-kerja->

- bersama-pascauu-cipta-kerja-lt67338b1cf0bab/?page=4, diakses tanggal 17 mei 2025 pukul 06,51
- [14] <https://www.hukumonline.com/berita/a/menilik-persoalan-perjanjian-kerja-bersama-pasca-uucipta-kerja-lt67338b1cf0bab/?page=4>, diakses tanggal 17 mei 2025 pukul 06.51.
- [15] Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 2023.
- [16] Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1987.
- [17] Kinanthi Puspitaningtyas dan Waluyo Waluyo, Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia, Magister Hukum Universitas Sebelas Maret, Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, Volume 12, Nomor 1, 2024.
- [18] M Meima, 2021, Pembentukan Undang Undang Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Otonomi Daerah, Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum, Vol, 20, No, 4.
- [19] Muzni Tambusai, Pelaksanaan Hubungan Industrial dalam Ketenagakerjaan, UI Press, Jakarta, 2024.
- [20] Persoalan Perjanjian Kerja Bersama Pasca UU Cipta Kerja”, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/menilik-persoalan-perjanjian-kerja-bersama-pascauu-cipta-kerja-lt67338b1cf0bab/?page=4>, diakses tanggal 17 mei 2025 pukul 06,51
- [21] R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2023.
- [22] Rosana, E, 2013, Hukum dan Perkembangan Masyarakat, Jurnal TAPIS, 9(1)
- [23] Soerjono Soekanto, Pengantar Ilmu Hukum, UI Press, Jakarta, 2004.
- [24] Suparman Marzuki, Hukum Perburuhan dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja, FH UII Press, Yogyakarta 2021.
- [25] Tri Septiyo Nururrohim (et, al), perlindungan hukum pekerja yang di phk (pemutusan hubungan kerja) pada pasca undang undang cipta kerja, Journal of Innovation Research and Knowledge Vol,4, No,3, Agustus 2024.
- [26] Willy Farianto, Founding Partner Farianto & Darmanto Law Firm, “Menilik Persoalan Perjanjian Kerja Bersama Pasca UU Cipta Kerja”, 2024,
- [27] Willy Farianto, Founding Partner Farianto & Darmanto Law Firm, Menilik Persoalan Perjanjian Kerja Bersama Pasca UU Cipta Kerja, 2024,
- [28] Y, Y, W, S, -, dan D, A, Ramadhani, “implementasi undang-undang ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di perseroan terbatas (pt),” Jurdis, vol, 5, no, 2, hlm, 186, Apr 2019,
- [29] Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2023.

Perundang-Undangan

- [30] Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- [31] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- [32] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 mengatur tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- [33] Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina

Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- [34] Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- [35] PP No. 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Pensiun.
- [36] Umum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- [37] Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- [38] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [39] Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- [40] Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- [41] Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS.

Yurisprudensi:

- [42] Putusan Mahkamah Agung Nomor: 874 K/Pdt.Sus/PHI/2024
- [43] Putusan Mahkamah Agung Nomor 384 K/Pdt.Sus-PHI/2024
- [44] Putusan PN Bandung No. 226/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN