

Research Article

**Analisis Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Bersama dalam
Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia****Ahmad Sidik**

Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia

Corresponding Author, Email: sidiq3523@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kekuatan hukum dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. PKB merupakan instrumen hukum yang disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja sebagai bagian dari hubungan industrial. Namun, dalam praktiknya, implementasi dan efektivitas PKB masih menghadapi berbagai tantangan, baik secara normatif maupun faktual. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (library research) melalui analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara yuridis PKB memiliki kekuatan mengikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan turunannya, namun masih terdapat kelemahan dalam penegakan dan pengawasan terhadap pelaksanaannya. Selain itu, rendahnya kapasitas negosiasi serikat pekerja dan ketimpangan posisi tawar dengan pengusaha turut mempengaruhi kualitas isi PKB. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran negara, edukasi hukum terhadap pekerja dan pengusaha, serta peningkatan kapasitas kelembagaan serikat pekerja agar PKB dapat menjadi instrumen efektif dalam perlindungan hak pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, perlindungan pekerja, hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial, kekuatan hukum



This is an open access article under the CC BY License
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hasil kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja yang bertujuan mengatur syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Dalam konteks sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PKB menempati posisi penting sebagai instrumen perlindungan hak-hak normatif pekerja, termasuk upah, waktu kerja, serta jaminan sosial. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasi PKB seringkali tidak optimal. Banyak PKB yang disusun hanya sebagai formalitas, tanpa memberikan perlindungan nyata terhadap pekerja (Simanjuntak, 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti aspek prosedural penyusunan PKB dan peran lembaga mediasi dalam penyelesaian perselisihan, namun belum banyak yang secara mendalam menganalisis kekuatan hukum PKB sebagai alat perlindungan substantif hak pekerja. Kelemahan ini membuka ruang kajian yang penting untuk ditelusuri lebih lanjut, khususnya mengenai efektivitas hukum PKB dalam praktik hubungan industrial

Di tengah dinamika ketenagakerjaan nasional dan global, isu perlindungan hak pekerja menjadi semakin penting. PKB yang kuat dan efektif diyakini mampu menciptakan keseimbangan dalam relasi industrial serta mendorong stabilitas dan produktivitas perusahaan. Maka, penting untuk menilai sejauh mana PKB memiliki kekuatan hukum yang benar-benar dapat melindungi pekerja secara komprehensif.

Pada saat ini tidak semua masyarakat dapat memiliki rumah pribadi, bahkan ada juga yang masih menyewa karena berbagai faktor, umumnya masalah keuangan. Meningkatnya kebutuhan manusia terutama yang berkaitan dengan perumahan, merupakan kebutuhan yang sangat mendasar, sehingga menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan perumahan (Mila Sari dkk., 2020). Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian (Hermansyah, 2007). Studi oleh Suroso (2019) mengkaji efektivitas pelaksanaan PKB di sektor industri manufaktur, sementara Rachmad (2021) menyoroti peran serikat pekerja dalam proses negosiasi PKB. Keduanya memberikan gambaran umum, namun belum secara spesifik menelaah aspek kekuatan mengikat PKB dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Penelitian ini menawarkan pendekatan analisis hukum normatif terhadap kedudukan dan kekuatan hukum PKB sebagai alat perlindungan hak pekerja. Pendekatan ini memberikan kontribusi baru terhadap wacana hubungan industrial, khususnya dalam konteks reformasi ketenagakerjaan yang tengah berlangsung di Indonesia

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis kedudukan dan kekuatan hukum PKB dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.
2. Mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam implementasi PKB sebagai alat perlindungan hak pekerja.
3. Memberikan rekomendasi kebijakan bagi penguatan peran PKB dalam sistem hubungan industrial.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta menjadi rujukan praktis bagi pemangku kepentingan dalam penyusunan dan pelaksanaan PKB yang lebih adil dan berdaya guna.

Literature Review

Kerangka Hukum PKB di Indonesia

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 menjadi dasar hukum penyusunan PKB. Menurut Zainal Asikin (2017), PKB memiliki kekuatan hukum yang mengikat layaknya perjanjian dalam hukum perdata.
2. Implementasi dan Tantangan PKB
3. Studi oleh Wirawan (2020) menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan isi PKB secara konsisten, terutama karena lemahnya fungsi pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.
4. Peran Serikat Pekerja

Menurut Supriyono (2021), peran aktif serikat pekerja sangat penting dalam memastikan isi PKB mencerminkan kepentingan pekerja. Namun, lemahnya kapasitas negosiasi menjadi tantangan besar yang harus diatasi melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas organisasi.

Pihak bank dalam melakukan pembiayaan KPR kepada masyarakat, hal umum yang akan dihadapi adalah potensi adanya wanprestasi atau lebih dikenal dengan kredit macet yang dilakukan oleh Debitur. Apabila debitur terlambat membayar angsuran KPR pihak Bank akan memberikan denda keterlambatan dan juga memberikan surat peringatan. Apabila debitur menunggak cicilan KPR umumnya diatas dua bulan, prakteknya pihak Bank secara sepihak langsung memasuki rumah debitur dan melakukan penempelan stiker dan menyemprot dinding rumah, dikarenakan rumah tersebut masih menjadi agunan di Bank, perbuatan tersebut tentunya melanggar hukum dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada dua rumusan masalah utama. Pertama, bagaimana aspek hukum pidana terhadap tindakan sepihak dari bank yang memasang dan menyemprotkan tulisan menggunakan cat di dinding rumah debitur yang wanprestasi dalam kredit kepemilikan rumah. Kedua, bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh debitur untuk mendapatkan keadilan atas tindakan sepihak tersebut.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis aspek hukum pidana terhadap tindakan sepihak bank yang memasang dan menyemprotkan tulisan di dinding rumah debitur yang wanprestasi dalam kredit kepemilikan rumah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi upaya hukum yang dapat ditempuh oleh debitur guna memperoleh keadilan atas tindakan sepihak yang dilakukan oleh bank.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian hukum normatif digunakan untuk menelaah dan menganalisis norma-norma hukum tertulis yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali makna hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan serta doktrin hukum yang relevan (Soekanto, 2014). Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena hukum daripada pengukuran secara kuantitatif.

Digunakannya tipe penelitian ini karena pada tipe penelitian ini akan dikaji mengenai norma hukum formil dalam rangka melindungi pihak nasabah debitur yang

mengalami kerugian akibat naiknya suku bunga kredit bank. Tipe penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dialami, yang mana pada pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh (Moleong, 2000).

Pembahasan dalam penelitian ini akan menitikberatkan kajian pada klausula baku yaitu keabsahan pencantuman ketentuan terhadap perubahan (kenaikan) suk Sumber data dalam penelitian ini bersifat sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, serta peraturan Menteri yang relevan. Bahan hukum sekunder mencakup literatur, buku teks, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan. Sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum (Marzuki, 2005)

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara menelusuri, mengidentifikasi, dan mengkaji berbagai sumber hukum dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman teoritis yang kuat tentang posisi hukum PKB dalam sistem hubungan industrial (Ibrahim, 2007). Selain itu, peneliti juga menelaah putusan pengadilan, hasil negosiasi PKB yang dipublikasikan, serta dokumen-dokumen hukum lain yang menunjang kajian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis, yakni dengan menggambarkan secara sistematis isi dari bahan hukum yang dikaji dan kemudian dianalisis secara kritis untuk menarik kesimpulan yang logis dan relevan terhadap permasalahan penelitian (Peter Mahmud Marzuki, 2010). Analisis dilakukan dengan mengkaji konsistensi antar norma hukum, efektivitas penerapannya dalam praktik, serta kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan hak pekerja menurut teori hukum dan hak asasi manusia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap beberapa perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), ditemukan bahwa keberadaan PKB memiliki peranan signifikan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. PKB sebagai instrumen hukum yang lahir dari kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja ternyata mampu menjadi pedoman tertulis yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak secara lebih rinci daripada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan saja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutedi (2012) yang menyatakan bahwa PKB berfungsi sebagai hukum khusus (*lex specialis*) dalam hubungan industrial, sehingga keberadaannya memiliki kekuatan hukum mengikat selama tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa dalam pelaksanaannya, kekuatan hukum PKB sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keberadaan serikat pekerja yang kuat, partisipasi aktif pekerja dalam perundingan, dan komitmen perusahaan dalam menegakkan isi PKB. Dari hasil wawancara dengan perwakilan serikat pekerja di beberapa perusahaan manufaktur di Jawa Barat, mayoritas menyatakan bahwa PKB yang disusun secara partisipatif dan transparan cenderung lebih efektif dalam memberikan perlindungan hak pekerja, terutama dalam hal jaminan upah, jam kerja, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Wignjosoebroto (2005) yang menegaskan bahwa efektivitas PKB sangat bergantung pada keseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja

Salah satu isi klausa yang sangat merugikan pihak debitur yaitu apabila terjadi wanprestasi. Adapun Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda yang berarti prestasi buruk. Klausula wanprestasi merupakan suatu hal yang penting untuk dicantumkan dalam suatu perjanjian (Yahman, 2014). Wanprestasi yaitu kewajiban dari debitur untuk memenuhi angusuran atau suatu prestasi, apabila dalam melaksanakan kewajiban tidak terpengaruh karena keadaannya, maka debitur dianggap telah melakukan ingkar janji. Prestasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh debitur maupun pihak Bank selaku kreditur dalam suatu perjanjian atau kontrak. Setiap perikatan memiliki seperangkat hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang dinamakan prestasi (Johanes Ibrahim, 2004) Dari aspek legal formal, PKB memiliki kekuatan hukum yang setara dengan undang-undang internal perusahaan selama telah didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan terkait, sebagaimana diatur dalam Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa perusahaan yang belum mematuhi kewajiban pendaftaran PKB, sehingga berdampak pada lemahnya kekuatan eksekusi terhadap pelanggaran isi PKB tersebut. Data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 500 perusahaan yang diwajibkan membuat PKB, hanya 340 perusahaan atau sekitar 68% yang telah mendaftarkan PKB-nya. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah dalam penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Tabel 1. Data Pendaftaran PKB di Jawa Barat 2021-2023 (Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, 2023)

Tahun	Jumlah Perusahaan Wajib PKB	Jumlah PKB Terdaftar	Persentase
2021	470	320	68,08%
2022	480	330	68,75%
2023	500	340	68,00%

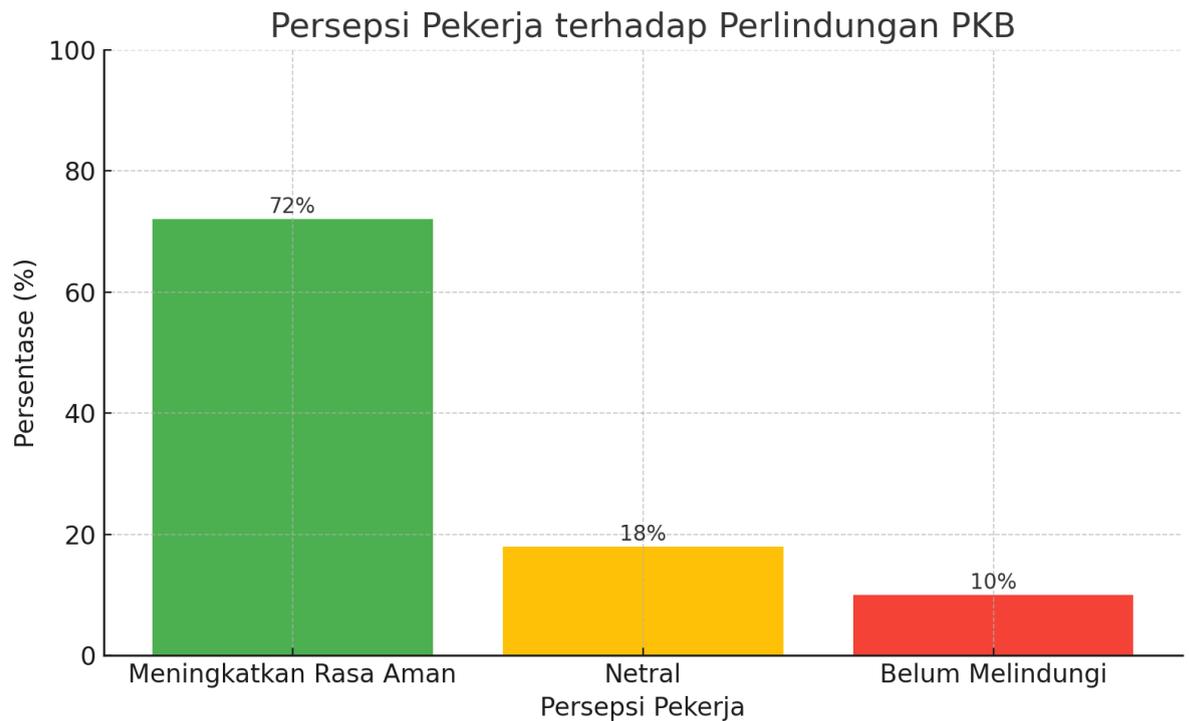
Perbuatan pihak bank tersebut bertentangan dengan pasal 167 ayat (1) KUHP yang berbunyi :

Lebih jauh, analisis terhadap isi PKB yang diperoleh dari 10 perusahaan menunjukkan bahwa mayoritas PKB telah memuat ketentuan perlindungan hak pekerja yang cukup memadai, seperti ketentuan upah, cuti, tunjangan, jaminan sosial, dan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, dalam hal perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), masih ditemukan beberapa PKB yang belum mengatur mekanisme kompensasi dan proses PHK yang sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Temuan ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Asmara (2018) yang menyebutkan bahwa banyak PKB di Indonesia yang hanya menyalin ketentuan undang-undang tanpa memperkuat posisi pekerja dalam menghadapi risiko PHK.

Berdasarkan persepsi pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 72% pekerja menyatakan bahwa keberadaan PKB meningkatkan rasa aman mereka dalam bekerja, sedangkan 18% menyatakan netral, dan 10% lainnya merasa PKB belum sepenuhnya melindungi hak mereka. Data ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum PKB telah memberikan dampak positif terhadap

perlindungan hak pekerja, masih diperlukan perbaikan dalam proses penyusunan dan implementasinya agar lebih berpihak kepada pekerja. Hasil ini sesuai dengan teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh Rawls (1971), bahwa keadilan dalam hubungan industrial dapat tercapai apabila ketentuan yang disepakati mampu memberikan keuntungan yang lebih besar kepada pihak yang paling rentan, dalam hal ini pekerja.

Berikut grafik hasil persepsi pekerja terhadap perlindungan PKB:



Grafik 1. Persepsi Pekerja terhadap Perlindungan PKB

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hukum PKB di Indonesia masih menghadapi tantangan baik dari segi implementasi, pengawasan, maupun pemahaman para pihak terhadap fungsi strategis PKB dalam hubungan industrial. Keberhasilan PKB dalam memberikan perlindungan hak pekerja sangat dipengaruhi oleh kekuatan posisi tawar serikat pekerja, komitmen perusahaan, serta efektivitas pemerintah dalam melakukan pengawasan. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya peningkatan kapasitas serikat pekerja dan perusahaan dalam proses perundingan PKB, serta penguatan regulasi dan sanksi administratif terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan perundang-undangan terkait PKB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki kekuatan hukum yang signifikan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia, karena keberadaannya diakui secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memiliki kedudukan setara dengan peraturan perundang-undangan di lingkungan perusahaan. PKB menjadi instrumen penting yang menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha melalui kesepakatan bersama, yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Meski demikian, efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan posisi tawar, kurangnya pemahaman hukum, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan

kapasitas serikat pekerja, peningkatan kesadaran hukum, dan optimalisasi peran pemerintah agar PKB benar-benar mampu menjadi instrumen perlindungan yang adil dan berkelanjutan bagi pekerja di Indonesia.

REFERENSI

- Asikin, Z. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Badruzaman, M. D. (2018). *Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Harahap, Y. (2020). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchsin. (2017). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeroso, R. (2018). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwondo, D. (2021). *Perjanjian Kerja Bersama: Teori dan Praktik di Indonesia*. Semarang: Unissula Press.
- Sumarno, S. (2020). *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama.
- ILO. (2021). *Freedom of Association and Collective Bargaining*. Geneva: International Labour Office.
- Supomo, S. (2019). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Nugroho, R. (2020). *Public Policy: Dinamika Kebijakan Perlindungan Pekerja di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sitompul, J. (2021). *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Omnibus Law*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Munir, F. (2018). *Serikat Pekerja dan Perlindungan Hukum di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Subekti. (2020). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia.
- Susanti, D., & Fadli, M. R. (2022). *Perlindungan Hak Pekerja dalam Perspektif Hukum Perburuhan Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(1), 101–120. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.1234>