

ANALISIS YURIDIS DAMPAK HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) TERHADAP HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Guritno Pamungkas Putra ¹, Triana Apriyanita²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Penulis Korespondensi: (1) guritno.pamungkas@gmail.com (2) triana.apriyanita@pelitabangsa.ac.id

Abstract. *The enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation has brought a paradigm shift in Indonesian labor law, triggering industrial relations tensions between corporate efficiency demands (labour flexibility) and the protection of workers' rights enshrined in Collective Labor Agreements (PKB). This article analyzes the legal standing of the PKB as an autonomous instrument following the enactment of Law No. 6 of 2023 in conjunction with Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, the legal consequences of PKB clauses that regulate rights lower or higher (vested rights) than statutory standards, and the dispute settlement mechanism arising from the clash between corporate efficiency demands and the labor union's rejection of PKB reconstruction. This research employs a normative juridical (doctrinal) method with statute, conceptual, and analytical approaches through vertical synchronization, horizontal synchronization, and analysis of legal principles. The findings show that the legal standing of the PKB as an autonomous legal instrument (autonome recht) retains its supreme status as "law for the parties" based on the principle of pacta sunt servanda, a status reinforced imperatively by Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023. PKB clauses providing rights inferior to statutory standards are declared null and void, while clauses providing superior rights (vested rights) remain absolutely binding and must be honored by employers. Disputes arising from the clash between efficiency demands and union rejection of PKB reconstruction must be resolved through bipartite negotiation, mediation, and litigation before the Industrial Relations Court as regulated under Law No. 2 of 2004.*

Keywords: *Collective Labor Agreement, Law Number 6 of 2023, Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, employment relationship, legal certainty.*

Abstrak Disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa pergeseran paradigma (*paradigm shift*) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang memicu ketegangan hubungan industrial antara tuntutan efisiensi korporasi (*labour flexibility*) dengan perlindungan hak-hak pekerja yang telah termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Artikel ini bertujuan menganalisis kedudukan hukum PKB sebagai instrumen otonom pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, akibat hukum terhadap klausul PKB yang mengatur hak lebih rendah maupun lebih tinggi (*vested rights*) dari standar undang-undang, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang timbul akibat benturan tuntutan efisiensi dengan penolakan rekonstruksi PKB oleh serikat pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (doktrinal) dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan analitis, melalui sinkronisasi vertikal, sinkronisasi horizontal, dan analisis asas hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan hukum PKB sebagai instrumen otonom (*autonome recht*) tetap memegang status tertinggi sebagai undang-undang bagi para pihak berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, yang diperkuat secara imperatif oleh Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Klausul PKB yang mengatur hak lebih rendah dari undang-undang dinyatakan batal demi hukum, sedangkan klausul yang mengatur hak lebih tinggi (*vested rights*) tetap mengikat mutlak dan wajib dihormati pengusaha. Adapun perselisihan akibat benturan efisiensi dengan penolakan rekonstruksi PKB wajib diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi, hingga litigasi pada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, hubungan kerja, kepastian hukum.

1. LATAR BELAKANG

Pekerja merupakan tulang punggung perusahaan, karena tanpa partisipasi pekerja maka roda operasional perusahaan tidak akan pernah berjalan, sementara pengusaha berkedudukan sebagai pemilik dan pemimpin perusahaan yang menjadi wadah bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Husni, 2014: 55). Hubungan kerja antara kedua pihak diikat dalam suatu sistem hubungan industrial yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Windiarti, 2025: 85). Setiap unsur memiliki fungsi strategis: pemerintah sebagai pengayom dan regulator (Pasal 102 ayat 1), pekerja sebagai mitra aktif perusahaan (Pasal 102 ayat 2), dan pengusaha sebagai penyedia lapangan kerja (Pasal 102 ayat 3), dengan tujuan menciptakan keharmonisan, keserasian, dan keadilan (Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Cita-cita hubungan industrial yang harmonis tersebut menghadapi tantangan baru pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Kehadiran regulasi ini secara signifikan mengubah lanskap hukum ketenagakerjaan nasional, termasuk ketentuan krusial mengenai pembentukan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di tingkat perusahaan. PKB merupakan perwujudan hukum otonom (*autonome recht*) yang dibentuk berdasarkan kesepakatan bipartit antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha sesuai asas konsensualisme Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Kehadiran regulasi baru menciptakan antinomi hukum antara asas *pacta sunt servanda* yang mengikat PKB sebagai undang-undang bagi para pihak dengan asas *lex superior derogat legi inferiori* yang menuntut kepatuhan hierarkis PKB terhadap undang-undang heteronom (Manulang, 2021, hlm. 112).

Di satu sisi, undang-undang ini menuntut efisiensi dan fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*) demi kepastian investasi; di sisi lain, ia berpotensi mendegradasi hak-hak pekerja yang sebelumnya telah diatur secara lebih protektif dalam PKB eksisting (Purnomo, 2024: 241). Kesenjangan norma (*conflict of norms*) antara semangat perlindungan pekerja dalam PKB konvensional dengan pembaruan hukum dalam UU No. 6 Tahun 2023 inilah yang menimbulkan ketidakpastian hukum baru dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Perusahaan cenderung menuntut penyesuaian materi PKB demi efisiensi operasional berdasarkan standar baru UU Cipta Kerja, sementara serikat pekerja berupaya mempertahankan hak-hak yang telah diperoleh (*existing rights*) yang seringkali memberikan perlindungan lebih tinggi dibandingkan ambang batas minimum pasca Cipta Kerja. Lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan tafsir konstitusional baru terhadap kluster ketenagakerjaan dan menegaskan kembali pentingnya menempatkan PKB sebagai instrumen perlindungan utama yang tidak boleh diturunkan kualitasnya demi efisiensi semata. Tarik-menarik antara kepatuhan hierarkis norma, tuntutan efisiensi korporasi, dan perlindungan kesejahteraan pekerja inilah yang menjadi latar belakang urgensi penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam tiga pertanyaan: (1) Bagaimanakah kedudukan hukum PKB sebagai instrumen hukum otonom dalam hubungan kerja pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 jo. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023? (2) Bagaimanakah akibat hukum terhadap klausul-klausul dalam PKB eksis yang mengatur standar hak pekerja lebih rendah atau

sebaliknya lebih tinggi (*vested rights*) daripada ketentuan normatif UU No. 6 Tahun 2023? (3) Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi benturan hukum antara tuntutan efisiensi perusahaan (*labour flexibility*) dengan penolakan rekonstruksi PKB oleh serikat pekerja? Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum PKB, akibat hukum klausulnya, serta menemukan solusi mekanisme penyelesaian perselisihan yang timbul, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan kontribusi praktis bagi serikat pekerja, pengusaha, maupun instansi ketenagakerjaan.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap sinkronisasi materiil pasal-pasal PKB yang telah eksis di tingkat perusahaan terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai regulasi yang telah disahkan secara tetap, berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya membahas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, aspek formil pengujian Omnibus Law, aturan turunan teknis semata, atau dampak PKWT dan outsourcing secara makro tanpa menyentuh sinkronisasi klausul PKB yang sudah berjalan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerangka teoretis dalam penelitian hukum ini berfungsi sebagai analisis dan landasan berpikir ilmiah untuk membedah serta memecahkan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Teori-teori hukum yang diuntukkan adalah sebagai berikut:

- A. Teori Hierarki Norma Hukum dan Asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori
Teori Hierarki Norma Hukum (*Stufentheorie*) yang dikembangkan oleh Hans Kelsen dan Adolf Merkl menjelaskan bahwa sistem hukum merupakan susunan norma-norma yang berjenjang dan berlapis seperti anak tangga (*stufenbau*) (Kelsen 2021: 231-235). Dalam konsep ini, keabsahan norma hukum yang lebih rendah senantiasa bersumber dan tidak boleh bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi. Di dalam tradisi hukum positivistis, teori ini mewujudkan dalam asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori, yakni peraturan perUndang-Undangan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan produk hukum otonom (*private-autonomous regulation*) yang posisinya berada di bawah hukum heteronom (*statutory regulation* / Undang-Undang). Berdasarkan Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, klausul PKB dilarang keras bertentangan dengan Undang-Undang di atasnya (Pasal 124 ayat 2).
- B. Teori Kepastian Hukum
Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung tiga nilai dasar formal, yakni keadilan (*gerechtigkeit*), kemanfaatan (*zweckmaessigkeit*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*). Kepastian hukum menuntut bahwa hukum harus dapat dipahami (*understandability*), tidak berubah-ubah secara mendadak (*stability*), dan dapat diprediksi (*predictability*). Pasal 191 Undang-Undang Cipta Kerja memberikan jaminan kepastian hukum melalui prinsip keberlanjutan (*continuity principle*), di mana PKB yang ditandatangani sebelum Undang-Undang baru terbit tetap mengikat para pihak sampai jangka waktunya berakhir demi menghindari kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) (Pasal 191).
- C. Teori Perlindungan Hukum
Teori perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon membagi sarana perlindungan hukum menjadi dua bentuk: (Hadjon 1987: 2-4) (1). Perlindungan Hukum Preventif

adalah Perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sebelum terjadinya sengketa. Berupa pemberian ruang bagi pekerja/serikat pekerja untuk memberikan masukan (*inspraak*) dalam proses pembuatan regulasi perusahaan atau perancangan draf tata tertib perundingan PKB. (2) Perlindungan Hukum Represif adalah Perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa setelah terjadi pelanggaran hak, yaitu hak mengajukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi untuk menguji Undang-Undang, atau mengajukan gugatan perselisihan kepentingan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika perundingan pembaruan PKB mengalami jalan buntu (*deadlock*).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif (doktrinal), yaitu metode yang meletakkan hukum sebagai sistem norma, asas, kaidah, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan doktrin (Marzuki, 2022: 164). PKB dipandang sebagai produk hukum otonom yang dikaji keselarasan normatifnya terhadap undang-undang melalui tiga kategori analisis, yaitu sinkronisasi vertikal untuk menguji kesesuaian klausul PKB dengan UU No. 6 Tahun 2023 berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*; sinkronisasi horizontal untuk mengkaji konsistensi materi muatan UU No. 6 Tahun 2023 dengan pasal-pasal UU No. 13 Tahun 2003 yang masih berlaku; serta analisis asas hukum, khususnya asas *lex favorabilis* yang mengutamakan ketentuan paling menguntungkan bagi pekerja.

Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi: (1) Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, PP No. 51 Tahun 2023, serta Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023; (2) Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) merujuk pada doktrin posisi tawar (*bargaining power*) dan hak-hak yang diperoleh (*vested rights*); (3) Pendekatan Asas Hukum (*legal principle approach*) untuk menguji pertentangan antara asas *pacta sunt servanda*, *lex superior derogat legi inferiori*, dan *lex favorabilis* (Soekanto & Mamudji, 2015, hlm. 14).

Bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer (UUD NRI 1945, UU No. 13/2003, UU No. 6/2023, PP No. 35/2021, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, dan dokumen PKB), bahan hukum sekunder (buku teks hukum perburuhan, jurnal ilmiah), dan bahan hukum tersier (kamus hukum). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka (*library research*). Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif-normatif menggunakan metode penalaran deduktif (*silogisme hukum*) (Hadjon, 1987, hlm. 58).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kedudukan Hukum PKB sebagai Instrumen Hukum Otonom Pasca Berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 jo. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023

Kedudukan PKB dalam sistem hukum Indonesia tidak dapat dilepaskan dari teori hierarki norma hukum (*Stufentheorie*) yang dikembangkan Hans Kelsen dan diperdalam oleh Hans Nawiasky melalui *Theorie von der Stufenordnung der Rechtsnormen*, yang menempatkan norma hukum dalam susunan piramidal berjenjang, di mana keabsahan norma yang lebih rendah bersumber dan dibatasi oleh norma yang lebih tinggi hingga bermuara pada *Grundnorm* (Asshiddiqie & Safa'at, 2012). Dalam konstruksi ini, PKB

berkedudukan sebagai norma hukum otonom (*lex contractus*) yang lahir dari kesepakatan privat bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha, namun karakter otonomnya tetap dibatasi oleh prinsip sinkronisasi vertikal melalui asas *lex superior derogat legi inferiori*, norma yang lebih tinggi mengesampingkan norma yang lebih rendah apabila keduanya mengatur objek yang sama namun bertentangan (Kelsen, 2021).

Namun demikian, asas hierarkis tersebut tidak serta-merta menempatkan PKB sepenuhnya subordinat terhadap undang-undang. Sebagai perjanjian, PKB wajib memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur Pasal 1320 KUHPerdata, khususnya asas konsensualisme yang menuntut kesepakatan bebas para pihak, sehingga begitu sah terbentuk, PKB mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya berdasarkan asas *pacta sunt servanda* yang dikodifikasi dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata (Subekti, 2014). Sifat hukum ketenagakerjaan yang *lex favor privilege*, mengutamakan ketentuan yang paling menguntungkan bagi pekerja, menjadikan fungsi negara melalui undang-undang hanya sebatas menetapkan jaring pengaman standar minimum (*minimum floor standards*), bukan pembatas mutlak bagi kesepakatan privat yang memberikan perlindungan lebih tinggi (Wijayanti, 2024: 110).

Titik balik yang memperkuat kedudukan PKB terjadi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang secara imperatif menegaskan kembali marwah perlindungan hukum bagi pekerja dan membatasi secara ketat alasan efisiensi sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023). Berdasarkan analisis penalaran deduktif terhadap Pasal 191 UU No. 6 Tahun 2023 (Ketentuan Peralihan), pembentuk undang-undang secara sadar menetapkan pengecualian hukum (*legal exception*) terhadap daya laku mutlak asas *lex posterior derogat legi priori*, dengan menegaskan bahwa seluruh Peraturan Perusahaan dan PKB yang telah ada tetap berlaku sah dan mengikat sampai jangka waktu berlakunya berakhir. Argumentasi pengusaha yang mendalilkan bahwa PKB lama otomatis gugur karena kehadiran undang-undang baru (*lex posterior*) merupakan kesesatan penalaran hukum (*legal fallacy*), baik secara teoretis maupun dogmatis.

Dengan demikian, kedudukan hukum PKB sebagai instrumen hukum otonom (*autonome recht*) tetap memegang status tertinggi sebagai "undang-undang bagi para pihak", di mana PKB tidak berkedudukan di bawah undang-undang secara mutlak dalam konteks materiil, melainkan berfungsi sebagai hukum konkret yang mengesampingkan standar minimal undang-undang sepanjang kesepakatan otonom tersebut memberikan perlindungan dan hak yang lebih baik bagi pekerja. Analisis terhadap derajat kepastian hukum ini sejalan dengan Teori Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*) Gustav Radbruch, yang menuntut keteraturan yang dapat diprediksi (*predictability*), konsistensi penerapan norma, dan perlindungan terhadap ekspektasi hukum para pihak (Radbruch dalam Otto, 2003). Sehingga dengan demikian PKB mengemban fungsi sebagai faktor penstabil (*stabilizing factor*) di tengah gejolak pembaruan hukum heteronom negara, sehingga pekerja dapat memprediksi secara pasti bahwa hak-hak ekonominya tidak akan terdisrupsi oleh turbulensi regulasi nasional.

Tabel 1. Matriks Perbandingan Klausul PKB Lama, UU No. 6 Tahun 2023, dan Dampak Hukum

**ANALISIS YURIDIS DAMPAK HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) TERHADAP
HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023**

No	Klausul Hak Pekerja	Standar PKB Lama	Aturan UU No. 6 Tahun 2023	Dampak Hukum terhadap Eksistensi Hubungan Kerja
1	Durasi maksimal PKWT & pola alih daya	Maksimal 3 tahun (2 tahun kontrak + 1 tahun perpanjangan); alih daya hanya untuk pekerjaan penunjang (non-core business)	Durasi PKWT diperluas hingga 5 tahun; batasan jenis pekerjaan alih daya diserahkan pada mekanisme pasar sebelum dibatasi kembali oleh Putusan MK 168/PUU-XXI/2023	Berpotensi menimbulkan fenomena prekariat berupa <i>contract trap</i> yang mengikis peluang pekerja diangkat menjadi PKWTT
2	Formula kompensasi pesangon PHK	2 x ketentuan Pasal 156 UU No. 13/2003 untuk kasus efisiensi	Direduksi menjadi 0,5 x ketentuan apabila PHK dilakukan untuk mencegah kerugian (efisiensi preventif)	Degradasi nilai keamanan ekonomi dan hilangnya kepastian jaminan finansial jangka panjang bagi pekerja
3	Skema waktu kerja dan istirahat	5 hari kerja dan 2 hari libur secara mutlak bagi seluruh departemen produksi	Membuka ruang legalisasi skema 6 hari kerja dan 1 hari libur berdasarkan kebutuhan operasional korporasi	Berisiko menurunkan kualitas hidup (<i>well-being</i>) pekerja dan memicu pelanggaran hak atas kesehatan fisik

Matriks pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa benturan norma antara PKB lama dengan UU No. 6 Tahun 2023 memicu perubahan konkret berupa tekanan downward convergence (penurunan kualitas ke bawah) dalam proses perundingan pembaruan draf PKB, antara lain melalui modus penyelundupan hukum berupa penghapusan klausul pesangon tinggi yang sudah mapan dengan dalih "penyesuaian regulasi terbaru", serta erosi fungsi PKB dari instrumen yang seharusnya mengatur syarat kerja "lebih baik dari undang-undang" (welfare-oriented) menjadi sekadar dokumen administratif fotokopi undang-undang negara (Purnomo, 2024: 245). Akibat hukumnya bersifat ganda: pertama, klausul draf PKB baru yang dipaksakan turun di bawah vested rights tanpa kompensasi setara dapat digugat sebagai bentuk penyelundupan hukum yang cacat keadilan industrial berdasarkan asas *in dubio pro operario*; kedua, pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, seluruh draf penyesuaian PKB yang mengacu pada versi liberal UU Cipta Kerja kehilangan keabsahan konstitusionalnya, sehingga ketentuan PKB lama yang lebih menguntungkan pekerja tetap berlaku dan mengikat penuh (*legally binding*).

4.2. Akibat Hukum Klausul PKB yang Mengatur Standar Hak Lebih Rendah atau Lebih Tinggi (Vested Rights)

Akibat hukum terhadap klausul-klausul PKB eksis dibedakan secara dikotomis berdasarkan derajat pelindungannya. Analisis komparatif terhadap klaster krusial seperti PKWT dan pola alih daya, formula pesangon, serta skema waktu kerja menunjukkan konsekuensi hukum ganda (*dualistic legal consequences*): Pertama, apabila terdapat klausul PKB yang mengatur hak pekerja — seperti upah atau komponen pesangon — lebih rendah daripada standar normatif baru UU No. 6 Tahun 2023, maka klausul tersebut batal demi hukum (*null and void*), dan demi hukum pula ketentuan standar minimal dalam undang-undang otomatis berlaku menggantikannya. Kedua, apabila klausul PKB eksis mengatur hak yang lebih tinggi misalnya formula pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003, dibandingkan reduksi menjadi 0,5 kali dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 hak tersebut dikualifikasikan sebagai *vested rights* (hak yang telah diperoleh) yang telah mengkristal menjadi hak keperdataan (*proprietary rights*), sehingga pengusaha dilarang keras mereduksi atau menghapusnya secara sepihak dengan dalih penyesuaian regulasi baru (Uwiyono, 2019: 142).

Tabel 2. Simulasi Perbandingan Kompensasi PHK Efisiensi Preventif (Simulasi Masa Kerja 8 Tahun, Upah Rp10.000.000)

Komponen Hak	Berdasarkan UU No. 6/2023 jo. Pasal 43 PP 35/2021 (Efisiensi Preventif)	Berdasarkan Klausul Proteksi PKB Perusahaan
Uang Pesangon (UP)	0,5 x 9 bulan upah = Rp45.000.000	2 x 9 bulan upah = Rp180.000.000
Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)	1 x ketentuan = 3 bulan upah = Rp30.000.000	1 x ketentuan = 3 bulan upah = Rp30.000.000
Uang Penggantian Hak (UPH)	Sisa cuti tahunan (jika ada)	Sisa cuti + tunjangan kesehatan/perumahan (15% dari UP+UPMK) = Rp31.500.000
Total Kompensasi PHK	Rp75.000.000	Rp241.500.000

Simulasi pada Tabel 2 menunjukkan selisih kompensasi yang sangat masif, yaitu sebesar Rp166.500.000, apabila pengusaha berlandung di balik standar minimal UU Cipta Kerja. Secara yuridis, pengusaha tetap wajib membayar kompensasi sesuai klausul PKB yang lebih tinggi, karena pengundangan hukum publik (UU No. 6 Tahun 2023) hanya

menetapkan batas minimum (*floor price*), bukan pembatalan mutlak atas kontrak privat yang memberikan hak lebih baik. Prinsip yang sama berlaku pada struktur upah: pengusaha tidak dapat menurunkan upah pokok atau meniadakan kenaikan upah berkala yang telah diperjanjikan dalam PKB dengan dalih mengikuti formula upah fleksibel UU No. 6 Tahun 2023, karena hak atas upah dan kesejahteraan yang telah diperoleh (*vested rights*) dilindungi dari penurunan kualitas materiil kecuali disepakati sebaliknya melalui perundingan bipartit.

Yurisprudensi dalam hal ini antara lain; Putusan Mahkamah Agung Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg, yang menegaskan bahwa PHK atas dasar efisiensi wajib dibuktikan melalui laporan keuangan teraudit oleh Kantor Akuntan Publik independen, sebagaimana disyaratkan klausul proteksi dalam PKB; kegagalan memenuhi syarat ini mengakibatkan PHK dinyatakan tidak sah. Dalam kerangka doktrin *vested rights* hukum perburuhan internasional, hak yang telah dinikmati pekerja bertahun-tahun dalam PKB, seperti pesangon berindeks tinggi, telah mengkristal menjadi hak keperdataan (*proprietary rights*) yang dilarang dirampas kembali (*non-retroactivity protection*).

Analisis ini disintesis dengan asas *lex favorabilis* dan asas *in dubio pro operario* (Alisjahbana, 2025: 218), sehingga dalam forum perundingan ulang pembentukan PKB baru, hak-hak lama yang bernilai lebih tinggi wajib dijadikan titik awal perundingan (*baseline*) yang tidak boleh dipangkas secara sepihak. Sebaliknya, kewajiban pekerja untuk tunduk pada instruksi kerja baru pengusaha yang mendegradasi hak PKB tidak dapat dipaksakan; penolakan pekerja atas instruksi yang melanggar PKB tidak dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin atau insubordinasi yang membenarkan sanksi maupun PHK, karena kewajiban tunduk pekerja baru mengikat penuh apabila hak normatifnya telah dipenuhi secara berkeadilan oleh pengusaha (*exceptio non adimpleti contractus*).

4.3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Benturan Tuntutan Efisiensi dengan Penolakan Rekonstruksi PKB

Efektivitas PKB sebagai instrumen penjaga stabilitas dan keadilan hubungan industrial dapat diuji melalui tiga elemen sistem hukum menurut Lawrence M. Friedman, yaitu struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*) (Friedman, 1975: 11-13). Pada dimensi struktur hukum, efektivitas klausul proteksi PKB — seperti kewajiban audit KAP independen sebelum PHK efisiensi sangat bergantung pada tiga lapis kelembagaan: keberfungsian serikat pekerja sebagai penyeimbang kekuasaan manajemen (*countervailing power*) yang harus memiliki kapasitas advokasi dan literasi finansial-akuntansi memadai; keberjalanan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sebagai forum musyawarah setara (*equal bargaining*) untuk membedah eksistensi "kedaruratan finansial" perusahaan secara transparan; serta peran Disnaker melalui Pengawas Ketenagakerjaan dan Mediator Industrial yang harus bertindak responsif dan imparial, termasuk menolak pendaftaran draf PKB baru yang menurunkan mutu hak pekerja di bawah standar undang-undang (Manulang, 2011: 95).

Apabila terjadi benturan hukum antara hak prerogatif pengusaha untuk melakukan efisiensi (*labour flexibility*) dengan penolakan serikat pekerja terhadap rekonstruksi (penurunan mutu) PKB, maka sengketa tersebut diklasifikasikan sebagai perselisihan kepentingan atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, bergantung pada objek tindakan hukumnya. Mekanisme penyelesaiannya wajib menempuh jalur prosedural

sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam tiga tahap berjenjang. Tahap pertama adalah perundingan bipartit yang dilandasi nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila, di mana apabila pengusaha mendalilkan efisiensi, beban pembuktian empiris berupa laporan keuangan teraudit KAP wajib dibuka secara transparan. Tahap kedua adalah mediasi non-litigasi: apabila bipartit gagal dalam waktu 30 hari, perselisihan dicatatkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk dimediasi oleh Mediator Industrial independen guna melahirkan Anjuran Tertulis. Tahap ketiga adalah litigasi pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri setempat apabila salah satu pihak menolak Anjuran Tertulis, hingga upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung (UU No. 2 Tahun 2004).

Secara kausalitas, peradilan hubungan industrial tetap terikat pada yurisprudensi tetap yang konsisten menyatakan bahwa tindakan PHK efisiensi sepihak yang melompati prosedur wajib audit keuangan KAP sebagaimana diatur dalam PKB merupakan tindakan cacat hukum, sehingga PHK dinyatakan batal demi hukum. Dari perspektif substansi hukum, PKB memiliki kapasitas doktrinal untuk mengadopsi dan memperluas *ratio decidendi* Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di tingkat perusahaan dengan mempersempit alasan PHK, misalnya menentukan secara rigid bahwa PHK atas nama efisiensi baru sah apabila perusahaan terbukti mengalami kerugian finansial berturut-turut minimal dua tahun buku berdasarkan audit KAP independen dan memperoleh persetujuan tertulis serikat pekerja (Saputra, 2025).

Sementara dari perspektif budaya hukum, keberhasilan mekanisme ini sangat ditentukan oleh transformasi paradigma pengusaha dari pendekatan oportunistik-legalistik menuju kemitraan strategis berbasis Hubungan Industrial Pancasila, serta penguatan kapasitas kelembagaan serikat pekerja agar tidak mudah dilemahkan melalui praktik *union busting* maupun *kooptasi (yellow union)*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yuridis normatif yang telah diuraikan, dapat ditarik tiga kesimpulan. Pertama, kedudukan hukum PKB sebagai instrumen hukum otonom (*autonome recht*) di tingkat perusahaan tetap memegang status tertinggi sebagai "undang-undang bagi para pihak" berdasarkan asas *pacta sunt servanda* (Pasal 1338 KUHPerdara). Kehadiran UU No. 6 Tahun 2023 sempat mendatangkan ambiguitas transisional karena mendorong doktrin *flexicurity* yang bias terhadap pasar, namun intervensi yudisial melalui Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 secara imperatif memulihkan marwah perlindungan hukum pekerja dan menegaskan bahwa fungsi negara melalui undang-undang hanyalah menetapkan jaring pengaman standar minimum, sehingga PKB tetap berfungsi sebagai hukum konkret yang mengesampingkan standar minimal undang-undang sepanjang memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja.

Kedua, klausul PKB yang mengatur hak lebih rendah dari standar undang-undang dinyatakan batal demi hukum dan digantikan secara otomatis oleh ketentuan minimum undang-undang, sedangkan klausul yang mengatur hak lebih tinggi (*vested rights*) tetap mengikat mutlak dan wajib dihormati pengusaha hingga masa berlaku PKB berakhir atau diubah melalui kesepakatan bipartit baru, sebagaimana ditegaskan dalam Putusan MA No. 711 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dan Putusan PHI Bandung No. 120/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Bdg. Ketiga, perselisihan akibat benturan tuntutan efisiensi perusahaan dengan penolakan rekonstruksi PKB oleh serikat pekerja diklasifikasikan sebagai perselisihan kepentingan atau perselisihan PHK yang wajib diselesaikan secara berjenjang melalui perundingan bipartit, mediasi Disnaker, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004, dengan kegagalan pengusaha memenuhi syarat prosedural audit KAP sebagai dasar pembatalan PHK sepihak.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan hal-hal berikut. Bagi serikat pekerja, disarankan meningkatkan kapasitas kelembagaan secara radikal, tidak hanya dalam aspek hukum perburuhan tetapi juga literasi keuangan dan akuntansi forensik korporasi, serta mengintensifkan edukasi hukum kepada anggota di tingkat akar rumput agar tidak mudah diintimidasi untuk menandatangani Perjanjian Bersama transaksional yang menyimpangi hak otonom dalam PKB. Bagi pengusaha dan manajemen perusahaan, disarankan mengubah paradigma budaya hukum dari pendekatan oportunistik-legalistik menjadi kemitraan strategis berbasis Hubungan Industrial Pancasila, menghormati PKB sebagai hukum otonom yang mengikat mutlak, dan mengedepankan transparansi laporan keuangan teraudit di forum LKS Bipartit apabila menghadapi kedaruratan finansial, alih-alih mengambil tindakan PHK sepihak berkedok efisiensi. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja, disarankan bertindak lebih progresif dan tegas dalam menegakkan supremasi hukum PKB, menolak pendaftaran draf PKB baru yang menurunkan kualitas hak pekerja, serta menambah kuantitas dan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan agar fungsi kontrol eksternal terhadap kepatuhan pengusaha berjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisjahbana, Betti. "*Penerapan Asas In Dubio Pro Operario Sebagai Instrumen Keadilan Substantif dalam Sengketa Perburuhan.*" Jurnal Hukum Mimbar Akademik, Vol. 14, No. 2, 2025.
- Alisjahbana, Betti. "*Rekonstruksi Asas Kepastian Hukum dalam Hukum Perburuhan Kontemporer.*" Jurnal Hukum Mimbar Akademik, Vol. 14, No. 2, 2025.
- Asshiddiqie, Jimly, dan Ali Safa'at. *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*. Jakarta: Konstitusi Press, 2012.
- Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation, 1975.
- Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 1987.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-12. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*.

- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 146.
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6856.
- Kelsen, Hans. *Pure Theory of Law*. Diterjemahkan oleh Raisul Muttaqien. Bandung: Nuansa Cendekia, 2021.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022.
- Otto, Jan Michiel. *Kepastian Hukum di Negara Berkembang*. Jakarta: Komisi Hukum Nasional, 2003.
- Purnomo, Juanda. "Analisis Yuridis Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama Ditengah Kebijakan Labour Market Flexibility." *Jurnal Hukum dan Perburuhan Kontemporer*, Vol. 7, No. 3, 2024.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2019.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023.

**ANALISIS YURIDIS DAMPAK HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) TERHADAP
HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.

RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279.

Saputra, Rian. "Dampak Konstitusionalitas Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Otonomi Perjanjian Kerja Bersama." *Jurnal Konstitusi dan Ketenagakerjaan*, Vol. 4, No. 1, 2025.

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2014.

Uwiyono, Aloysius. *Hak Keperdataan Pekerja dan Eksistensi Hukum Otonom Perusahaan*. Jakarta: UI Press, 2019.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Telaah Kritis Terhadap Hak Keperdataan Pekerja*. Surabaya: Revka Prima Media, 2024.

Windiarti, Wulan. *Memahami Hukum Bisnis Indonesia*. Jawa Tengah: Dafamedia Pustaka, 2025.

.