

TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG TIDAK DIDAFTARKAN

Oleh :

Jeromee Matthew Pitoy

Harly Stanly Muaja

Prisillia Frely Worung

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen strategis dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. PKB memuat kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang mencakup hak, kewajiban, serta syarat kerja yang disepakati bersama. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB yang telah disepakati wajib didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan agar memperoleh kekuatan mengikat secara hukum dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan tidak memenuhi kewajiban pendaftaran PKB. Hal ini menimbulkan permasalahan hukum, seperti ketidakpastian implementasi hak pekerja, lemahnya posisi tawar pekerja, dan potensi munculnya sengketa hubungan industrial.

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus putusan pengadilan. Bahan hukum primer mencakup UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan putusan pengadilan, sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur dan jurnal hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKB yang tidak didaftarkan berisiko dianggap tidak sah atau berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja. Implikasi hukumnya mencakup kewajiban pengusaha untuk memenuhi seluruh hak pekerja, termasuk pembayaran pesangon.

Kesimpulannya, pendaftaran PKB bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi merupakan bagian dari perlindungan hukum terhadap hubungan industrial. Penegakan aturan ini penting untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan hukum sebagai fondasi utama dalam mengatur hubungan kerja. Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, yang berarti seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk hubungan kerja, diatur oleh hukum. Hubungan industrial merupakan hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang bertujuan menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban serta kelancaran produksi barang dan jasa. PKB hadir sebagai instrumen hukum yang memberikan jaminan tersebut.

Pendaftaran PKB ke Dinas Ketenagakerjaan bertujuan memberikan kepastian hukum, memastikan PKB berlaku umum, dan memudahkan pengawasan pemerintah. Namun praktik di lapangan menunjukkan banyak PKB tidak didaftarkan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta berisiko memunculkan sengketa hubungan industrial.

Permasalahan ini semakin relevan ketika terdapat putusan pengadilan yang menegaskan bahwa PKB yang tidak didaftarkan dapat berubah status menjadi PKWTT, sebagaimana dalam Putusan PHI Nomor 165/Pdt.Sus-
PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst dan Putusan MA

Nomor 107/K/Pdt.Sus-PHI/2021. Hal ini menimbulkan implikasi besar bagi perusahaan dalam bentuk kewajiban pembayaran hak pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai norma tertulis yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan (law in books). Pendekatan yang digunakan adalah statute approach dan case approach. Statute approach dilakukan dengan menelaah UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 6 Tahun 2023, dan peraturan turunannya. Case approach digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan terkait PKB yang tidak didaftarkan.

Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal hukum, dan pendapat para ahli hukum. Analisis dilakukan secara kualitatif melalui metode deduktif untuk menarik kesimpulan yang relevan dengan praktik hubungan industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Ketenagakerjaan berperan strategis dalam pengawasan hubungan industrial. Pendaftaran PKB merupakan salah satu instrumen penting dalam fungsi pengawasan tersebut. Pendaftaran tidak hanya memastikan PKB tercatat, tetapi juga memberikan kepastian bahwa isi PKB sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam praktiknya, perusahaan yang tidak mendaftarkan PKB menghadapi risiko hukum signifikan. Berdasarkan Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja, PKB yang tidak memenuhi ketentuan formal, termasuk kewajiban pendaftaran, demi hukum beralih menjadi PKWTT. Putusan pengadilan seperti PHI Nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst menegaskan hal ini, dengan menyatakan perusahaan wajib membayar pesangon dan hak-hak pekerja sesuai status PKWTT.

Selain itu, dari sisi pekerja, pendaftaran PKB memastikan hak-hak yang disepakati dalam perjanjian diakui secara hukum. Pendaftaran juga mempermudah penyelesaian perselisihan karena dokumen PKB telah sah secara administratif. Sebaliknya, ketidakpatuhan pendaftaran memperlemah posisi pekerja dalam memperjuangkan haknya.

Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan hubungan industrial tidak hanya terbatas pada pemeriksaan administrasi, tetapi juga mencakup pembinaan, mediasi, dan penyelesaian sengketa. Pendaftaran PKB merupakan instrumen penting dalam pengawasan tersebut. Proses pendaftaran memberikan legitimasi hukum atas PKB dan memastikan kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan. Tanpa pendaftaran, PKB tidak memiliki kekuatan mengikat terhadap pihak ketiga dan tidak tercatat dalam sistem pengawasan pemerintah.

Selain itu, PKB yang tidak didaftarkan dapat menimbulkan dampak negatif baik bagi pekerja maupun pengusaha. Bagi pekerja, ketidakpastian status PKB berpotensi mengurangi kepastian hak-hak yang seharusnya diterima, seperti upah, tunjangan, dan jaminan sosial. Bagi pengusaha, ketidakpastian hukum ini dapat berujung pada sengketa hubungan industrial yang berdampak pada kelancaran usaha, bahkan reputasi perusahaan.

Putusan pengadilan memberikan preseden penting mengenai implikasi hukum PKB yang tidak didaftarkan. Misalnya, dalam perkara Nomor 165/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst, majelis hakim menyatakan bahwa

perusahaan yang tidak mendaftarkan PKB telah melanggar ketentuan hukum, sehingga hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 107/K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang mempertegas konsekuensi hukum dari ketidakpatuhan ini.

Dari sisi regulasi, Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja yang tidak memenuhi ketentuan formal, termasuk kewajiban pendaftaran, demi hukum menjadi PKWTT. Hal ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara formalitas pendaftaran dengan substansi perlindungan hukum bagi pekerja.

Selain itu, pendaftaran PKB berfungsi sebagai data resmi yang dapat digunakan oleh pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan nasional. Dengan adanya data yang akurat mengenai PKB yang berlaku di perusahaan, pemerintah dapat melakukan evaluasi kebijakan, memberikan intervensi bila terjadi pelanggaran, dan menjaga stabilitas hubungan industrial.

Dari perspektif praktis, pendaftaran PKB juga memudahkan proses penyelesaian sengketa. Ketika PKB telah terdaftar,

pihak-pihak dapat dengan mudah merujuk pada dokumen resmi yang diakui oleh instansi pemerintah. Hal ini mengurangi risiko perbedaan penafsiran terhadap isi PKB dan mempercepat proses mediasi atau persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendaftaran PKB bukan hanya kewajiban administratif, tetapi juga merupakan langkah preventif untuk mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial dan melindungi kepentingan semua pihak. Pemerintah, melalui Dinas Ketenagakerjaan, perlu terus memperkuat pengawasan, meningkatkan sosialisasi, dan menerapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran kewajiban pendaftaran PKB.

KESIMPULAN

Pendaftaran PKB pada Dinas Ketenagakerjaan merupakan kewajiban hukum yang memiliki fungsi strategis dalam memberikan kepastian hukum, melindungi hak-hak pekerja, dan mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial. Perusahaan yang tidak mendaftarkan PKB berisiko menghadapi konsekuensi hukum berat, termasuk perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT dan kewajiban membayar pesangon.

Dinas Ketenagakerjaan perlu memperkuat pengawasan, meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan, dan menerapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran kewajiban pendaftaran PKB. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan perusahaan dan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Putusan PHI Nomor 165/Pdt.Sus-
PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst.

Putusan MA Nomor 107/K/Pdt.Sus-
PHI/2021.

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian
Hukum. Jakarta: Kencana.
Soepomo, Imam. Hukum Perburuhan.
Jakarta: Pradnya Paramita.