E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867

Halaman 2943-2970
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Pekerja dan Pengusaha dalam Hubungan Industrial

Warsono[1], Wawan[2], Jalaludin[3], Andri Herman Setiawan[4]
[1-4]Fakultas Hukum, Universitas Sehati Indonesia, Indonesia
e-mail: andri@usindo.ac.id

Abstrak

Meskipun perundingan kolektif dimandatkan secara formal, kekuatan mengikat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Indonesia memperlihatkan antinomi tajam antara asas kepribadian kontrak (*privity of contract*) dalam hukum perdata dan mekanisme ekstensi *erga omnes* dalam undang-undang, yang memicu derogasi sepihak oleh pengusaha. Penelitian ini mengkaji konstruksi dogmatik daya ikat PKB dan akibat hukum pelanggarannya dengan bertumpu pada teori kepastian hukum Radbruch, keadilan sebagai kewajaran Rawls, dan teori perlindungan hukum Hadjon. Kami melakukan penelitian hukum yuridis normatif yang menganalisis 11 peraturan perundang-undangan nasional dan komparatif, 1 putusan Mahkamah Konstitusi, dan 27 literatur sekunder otoritatif. Kami menerapkan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan analitis, menggunakan interpretasi sistematis dan teleologis serta pengujian kasus hipotetis untuk mengidentifikasi konflik norma dan batas pertanggungjawaban yang ketat. Temuan membuktikan bahwa PKB berfungsi sebagai instrumen protektif *sui generis*, yang memperluas klausul normatifnya secara imperatif kepada seluruh pekerja, termasuk pekerja non-anggota serikat, berdasarkan Pasal 118 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap kontrak individual atau keputusan manajerial yang mereduksi standar PKB batal demi hukum secara mutlak. Dengan demikian, derogasi sepihak bukan merupakan wanprestasi perdata, melainkan perselisihan hak industrial yang menuntut pemulihan proporsional di bawah yurisdiksi absolut Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini memperluas doktrin perikatan perdata dengan merumuskan "Teori Tiga Dimensi Daya Ikat PKB", yang mengintegrasikan dimensi kontraktual, kolektif, dan protektif. Hasilnya memberikan kerangka bagi pembentuk undang-undang untuk merumuskan ulang asas *in favorem* dan memberikan landasan bagi pengadilan untuk membatalkan keputusan korporasi sepihak secara efektif.

Kata kunci: *Kekuatan Mengikat; Perjanjian Kerja Bersama; Ekstensi Erga Omnes; Perselisihan Hubungan Industrial; Pacta Sunt Servanda.*

Abstract

Despite the formal mandate of collective bargaining, the binding force of Collective Labor Agreements (CLAs) in Indonesia exhibits a sharp antinomy between the civil law

principle of *privity of contract* and the statutory mechanism of *erga omnes* extension, leading to unilateral derogations by employers. This study examines the doctrinal construction of a CLA's binding force and the legal consequences of its violation, drawing on Radbruch's legal certainty theory, Rawls' justice as fairness, and Hadjon's legal protection theory. We conducted doctrinal legal research analyzing 11 national and comparative statutory regulations, 1 Constitutional Court decision, and 27 authoritative secondary literatures. We applied statutory, conceptual, and analytical approaches, utilizing systematic and teleological interpretation alongside hypothetical case-testing to identify normative conflicts and strict liability boundaries. The findings demonstrate that a CLA functions as a *sui generis* protective instrument, extending its normative clauses mandatorily to all workers, including non-union members, pursuant to Article 118 of the Manpower Law. Any individual contract or managerial decision reducing CLA standards is strictly null and void. Therefore, unilateral derogation is not a civil default but an industrial rights dispute demanding proportional recovery under the Industrial Relations Court's absolute jurisdiction. This study extends civil obligation doctrines by introducing the "Tripartite Binding Force Theory of CLAs," integrating contractual, collective, and protective dimensions. It offers lawmakers a framework for reformulating *in favorem* principles and provides courts with a foundation to invalidate unilateral corporate decisions effectively.

Keywords: *Binding Force; Collective Labor Agreement; Erga Omnes Extension; Industrial Relations Dispute; Pacta Sunt Servanda.*

LATAR BELAKANG

Transformasi lanskap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia pasca-pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah memperlebar jurang antara hukum dalam teks (*law in books*) dan hukum dalam praktik (*law in action*). Di atas kertas, Pasal 118, Pasal 124, Pasal 126, dan Pasal 127 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai instrumen hukum imperatif (*dwingend recht*) yang mengikat pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, serta seluruh pekerja di lingkungan perusahaan. Namun, realitas empiris menunjukkan anomali normatif yang akut: penguatan mandat perundingan kolektif dalam perundang-undangan tidak berbanding lurus dengan tingkat kepatuhan korporasi maupun efektivitas perlindungan hak normatif pekerja di tingkat pabrik. Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia secara konsisten memperlihatkan ketimpangan struktural antara jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP) yang disusun secara sepihak oleh manajemen dibandingkan dengan perusahaan yang mengikatkan diri pada PKB hasil konsensus bipartit. Lebih jauh, Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia menunjukkan bahwa perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) tetap didominasi oleh perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak yang berakar pada

pengingkaran sepihak atas klausul PKB, seperti penghapusan tunjangan melalui surat keputusan direksi, modifikasi sistem kerja tanpa adendum kesepakatan, hingga eksklusi pekerja non-serikat dari manfaat normatif perjanjian. Fenomena ini beririsan erat dengan temuan *World Justice Project (WJP) Rule of Law Index* pada periode 2023–2025 yang menempatkan indikator penegakan regulasi (*regulatory enforcement*) dan keadilan perdata (*civil justice*) Indonesia pada posisi stagnan, yang mencerminkan lemahnya daya paksa negara dalam mengoreksi asimetri kuasa (*bargaining power*) antara pemilik modal dan tenaga kerja.

Dalam diskursus hukum perburuhan global dan nasional lima tahun terakhir, perdebatan akademik mengenai daya ikat perjanjian kolektif terbelah ke dalam tiga klaster pemikiran utama. Klaster pertama berfokus pada ketegangan teoretis antara doktrin *privity of contract* dalam hukum perdata klasik dan mekanisme ekstensi *erga omnes* dalam hukum ketenagakerjaan. Mundlak (2020) serta Hayter dan Visser (2021) menunjukkan bahwa baik dalam tradisi *civil law* maupun *common law*, perluasan daya ikat perjanjian kerja bersama kepada pekerja yang bukan anggota serikat perunding merupakan instrumen mutlak untuk mencegah fragmentasi standar kerja dan praktik *social dumping* di dalam satu entitas usaha. Sejalan dengan laporan International Labour Organization (2022), pemberlakuan menyeluruh klausul PKB bukan bentuk pemaksaan kehendak organisasi terhadap individu, melainkan manifestasi standar ketertiban umum industrial. Klaster kedua menyoroti asimetri struktural dan ilusi kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dalam hubungan kerja. Davidov (2020) menegaskan bahwa relasi kerja secara inheren mengandung kerentanan demokratis (*democratic deficits*) dan subordinasi ekonomi, sehingga mekanisme kontrak individual tidak pernah mampu mencapai titik ekuilibrium tanpa intervensi kolektif. Pandangan ini diperkuat oleh Dukes dan Streeck (2023) yang mengkritisi kecenderungan refeodalisasi hubungan kerja modern, di mana pengusaha menggunakan instrumen manajerial sepihak untuk menggerus status hukum kesepakatan kolektif dan memicu kerentanan kesejahteraan pekerja sebagaimana turut diidentifikasi dalam studi Bosmans et al. (2016).

Klaster ketiga memetakan problematika kelembagaan hubungan industrial dan yudisialisasi sengketa perburuhan dalam konteks Indonesia. Caraway dan Ford (2020) serta Tjandra (2020) mengungkapkan bahwa fragmentasi serikat pekerja di tingkat perusahaan dan lemahnya kapasitas pengawasan ketenagakerjaan negara menyebabkan banyak PKB tereduksi menjadi sekadar dokumen seremonial-administratif yang menyalin ketentuan minimum undang-undang tanpa daya tawar substantif. Pasca-reformasi regulasi melalui rezim Cipta Kerja, Mahy (2022) membuktikan bahwa fleksibilisasi pasar kerja semakin memperlemah posisi runding serikat pekerja dalam mempertahankan klausul kesejahteraan di atas standar normatif, meskipun Nita dan Susilo (2020) maupun Wijayanti et al. (2019) tetap menempatkan serikat pekerja sebagai aktor sentral advokasi hak pekerja. Di sisi hilir, kajian mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial menunjukkan bahwa mekanisme litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sering kali terjebak pada formalisme prosedural yang menghambat pemulihan hak pekerja secara cepat (Tjandra, 2020; Faiqoh, 2026). Sintesis literatur tersebut memperlihatkan pertentangan tajam antara mazhab

positivisme-kontraktual yang mereduksi PKB sebagai kontrak perdata biasa yang tunduk pada kehendak bebas para penanda tangan melawan paradigma hukum perburuhan protektif yang memosisikan PKB sebagai konstitusi tempat kerja (*industrial constitutionalism*) yang mengikat secara publik.

Meskipun literatur terdahulu telah memetakan dinamika politik serikat pekerja dan dampak makro deregulasi ketenagakerjaan, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang krusial dari aspek teoretis, normatif, dan kontekstual. Secara teoretis, kajian yang ada cenderung memisahkan secara dikotomis analisis hukum perikatan perdata (Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/KUHPerdata) dari hukum ketenagakerjaan publik, sehingga gagal merumuskan kerangka dogmatik yang utuh mengenai bagaimana kesepakatan bipartit antara pengusaha dan serikat pekerja secara sah mengikat pihak ketiga yakni pekerja non-anggota serikat tanpa mencederai asas konsensualisme. Secara normatif, penelitian terdahulu belum mengkaji secara sistematis antinomi dan hierarki internal antara otonomi manajerial pengusaha (melalui surat keputusan direksi atau perjanjian kerja individual) dan supremasi norma PKB berdasarkan Pasal 118, Pasal 124, Pasal 126, Pasal 127, serta Pasal 128 Undang-Undang Ketenagakerjaan pasca-keberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Secara kontekstual dan metodologis, mayoritas studi perburuhan di Indonesia masih didominasi oleh kajian sosiologis gerakan buruh atau deskripsi administratif pendaftaran PKB berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, namun mengabaikan analisis yuridis-analitis mengenai batas pertanggungjawaban hukum baik dalam ranah ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ranah perdata terkait wanprestasi, maupun ranah administratif dan pidana ketika terjadi derogasi sepihak atas isi PKB.

Untuk menjembatani celah tersebut, penelitian ini dibangun di atas tiga landasan teoretis yang saling mengunci sebagai dasar logika argumentasi hukum. Pertama, teori nilai dasar hukum Gustav Radbruch (1950) mengenai ketegangan antinomi antara kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), keadilan (*Gerechtigkeit*), dan kemanfaatan (*Zweckmäßigkeit*) digunakan untuk membedah kedudukan PKB sebagai instrumen tertulis yang menjamin prediktabilitas hak dan kewajiban para pelaku produksi sekaligus mencegah kesewenang-wenangan interpretasi sepihak. Kedua, teori keadilan sebagai kewajaran (*justice as fairness*) dari John Rawls (1999) yang dipadukan dengan konsepsi keadilan distributif dan komutatif Aristoteles dipilih sebagai fondasi filosofis untuk menilai substansi PKB. Melalui prinsip perbedaan (*difference principle*), Rawls (1999) menegaskan bahwa ketimpangan sosial-ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila diatur sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling kurang beruntung, yang dalam relasi produksi merepresentasikan posisi pekerja terhadap dominasi manajerial dan kapital pengusaha. Ketiga, teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon (2011) mengenai diferensiasi perlindungan hukum preventif dan represif dioperasionalkan untuk menganalisis mekanisme penegakan PKB: perlindungan preventif terwujud melalui partisipasi serikat pekerja dalam merumuskan syarat kerja dan kewajiban sosialisasi PKB, sedangkan perlindungan represif bekerja melalui kanal penyelesaian perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial.

Bertolak dari integrasi ketiga teori tersebut serta merujuk pada amanat konstitusional Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) serta ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, penelitian yuridis normatif ini mengajukan proposisi hukum bahwa kekuatan mengikat PKB tidak semata-mata lahir dari asas *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, melainkan merupakan konstruksi hukum sui generis yang memadukan konsensus kontraktual dengan atribusi kewenangan imperatif undang-undang (*statutory extension*). Konsekuensinya, setiap penyimpangan terhadap PKB melalui perjanjian kerja individual, peraturan perusahaan, maupun keputusan direksi adalah batal demi hukum (*null and void*), dan keengganan melaksanakan isi PKB melahirkan kualifikasi perselisihan hak yang menuntut pemulihan yuridis secara proporsional.

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi utama bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan dan praktik hubungan industrial di Indonesia. Pertama, dari sisi teoretis-doktrinal, penelitian ini merekonstruksi konsep daya ikat PKB ke dalam tiga dimensi hukum yang terpadu yakni dimensi kontraktual, dimensi kolektif-*erga omnes*, dan dimensi protektif sehingga melampaui keterbatasan doktrin perikatan perdata konvensional. Kedua, dari sisi normatif, penelitian ini menetapkan batas kondisi (*boundary conditions*) keberlakuan PKB dengan membedakan secara tegas antara hak normatif hubungan kerja yang wajib dinikmati oleh seluruh pekerja (termasuk pekerja non-anggota serikat) berdasarkan Pasal 118 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hak keorganisasian internal yang eksklusif bagi anggota serikat pekerja, sekaligus menegaskan batal demi hukumnya klausul perjanjian kerja individual yang mereduksi standar PKB berdasarkan Pasal 127 dan Pasal 128 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketiga, dari sisi praktis, naskah ini merumuskan matriks pemilahan pertanggungjawaban hukum (ketenagakerjaan/PHI, administratif, dan pidana) yang presisi guna mencegah kekeliruan kualifikasi gugatan wanprestasi di peradilan umum maupun kriminalisasi berlebihan dalam sengketa pelaksanaan PKB.

Tesis sentral yang dipertahankan dalam artikel ini adalah bahwa Perjanjian Kerja Bersama memiliki daya ikat hukum imperatif-kolektif yang mensubordinasi otonomi kontrak individual dan diskresi manajerial sepihak pengusaha, sehingga pengingkaran terhadap klausulnya bukan sekadar pelanggaran administratif internal, melainkan pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang wajib dipulihkan melalui rezim penyelesaian perselisihan hak. Untuk menguji dan mempertahankan tesis tersebut, kajian ini memfokuskan analisis pada dua isu hukum utama, yaitu bagaimana konstruksi kekuatan mengikat Perjanjian Kerja Bersama terhadap pekerja termasuk pekerja non-anggota serikat pekerja dan pengusaha ditinjau dari dialektika hukum perjanjian dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta bagaimana akibat hukum dan mekanisme pertanggungjawaban bagi para pihak yang tidak melaksanakan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama dalam rangka mewujudkan kepastian hukum dan keadilan hubungan industrial. Guna menjawab permasalahan tersebut secara sistematis, bagian selanjutnya dari artikel ini akan menguraikan metode penelitian yuridis normatif yang digunakan, diikuti dengan pembahasan mendalam mengenai konstruksi daya ikat

kolektif PKB serta analisis akibat hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa atas pelanggarannya, sebelum ditutup dengan kesimpulan dan rekomendasi kebijakan.

METODE

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian hukum yuridis normatif (*doctrinal legal research*) yang bertumpu pada paradigma pospositivisme hukum guna membedah koherensi internal norma, asas hukum, dan doktrin perikatan dalam rezim hubungan industrial di Indonesia (Taekema, 2021). Desain doktrinal dipilih karena permasalahan utama yang dikaji berfokus pada antinomi normatif antara batas otonomi berkontrak perdata dan daya ikat imperatif-*erga omnes* Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta konsekuensi yuridis atas pengingkaran sepihak terhadap klausul PKB. Unit analisis dalam penelitian ini ditetapkan pada norma hukum tingkat pasal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan hukum perdata, yang dilengkapi dengan analisis anatomi klausul kesepakatan kolektif. Pelaksanaan penelitian mengintegrasikan tiga strategi pendekatan secara simultan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) diterapkan untuk memetakan struktur hierarki, sinkronisasi vertikal dan horizontal, serta konsistensi norma antara aturan perikatan umum dan regulasi ketenagakerjaan sektoral pasca-reformasi hukum Cipta Kerja (Mahy, 2022). Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk merekonstruksi doktrin perluasan daya ikat perjanjian kolektif terhadap pihak ketiga (pekerja non-serikat) dan membatasi diskresi manajerial pengusaha (Davidov, 2020; Hayter & Visser, 2021). Ketiga, pendekatan analitis (*analytical approach*) dioperasionalkan melalui pembedahan makna hukum dan pengujian kasus hipotetis (*hypothetical case-testing*) guna menilai ketahanan norma ketika diterapkan pada sengketa penghapusan hak normatif pekerja secara sepihak.

Pengumpulan bahan hukum dilaksanakan secara sistematis melalui penelusuran pangkalan data resmi negara dan repositori ilmiah terindeks global. Bahan hukum primer diperoleh melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN), JDIH Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Lembaran Negara serta Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, dan laman resmi Putusan Mahkamah Konstitusi. Korpus bahan hukum primer yang dianalisis mencakup enam instrumen utama dengan fokus pada 24 norma pasal spesifik, yaitu: (1) Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (2) Pasal 1234, Pasal 1238, Pasal 1243, Pasal 1320, Pasal 1337, Pasal 1338, dan Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata); (3) Pasal 1 angka 21, Pasal 103, Pasal 116, Pasal 118, Pasal 124, Pasal 125, Pasal 126, Pasal 127, Pasal 128, Pasal 132, dan Pasal 134 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023; (4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; (5) Pasal 1 angka 2, Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; serta (6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014. Bahan hukum sekunder dikumpulkan dari basis data Scopus, Cambridge Core,

dan SINTA menggunakan kombinasi kata kunci pencarian terstruktur (*"collective labor agreement"*, *"erga omnes extension"*, *"binding force"*, *"industrial relations dispute"*, dan *"Indonesian labor law"*), sedangkan bahan hukum tersier digunakan terbatas untuk verifikasi etimologis istilah hukum. Kriteria inklusi menetapkan bahwa regulasi yang dikaji wajib berstatus berlaku positif hingga tahun 2026 dan literatur sekunder merupakan publikasi *peer-reviewed* yang relevan secara tematik. Sebaliknya, kriteria eksklusi mengeliminasi norma pasal yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, dicabut oleh undang-undang baru, atau literatur yang tidak memiliki ketertelusuran rujukan. Proses penyaringan akhir menghasilkan 11 peraturan perundang-undangan nasional dan komparatif, 1 putusan Mahkamah Konstitusi, dan 27 literatur sekunder otoritatif yang telah memenuhi titik kejenuhan konseptual (*conceptual saturation*).

Operasionalisasi konsep dan indikator penilaian norma dalam penelitian ini dibagi ke dalam dua gugus utama. Gugus pertama adalah konsep kekuatan mengikat PKB (*binding force*), yang diukur melalui tiga indikator dogmatik: (1) validitas pembentukan kontraktual berdasarkan pemenuhan syarat subjektif-objektif Pasal 1320 KUHPerdata dan prosedur musyawarah Pasal 116 Undang-Undang Ketenagakerjaan; (2) ekstensi kolektif-*erga omnes*, yakni daya berlaku menyeluruh atas seluruh pekerja di dalam satu entitas perusahaan tanpa memandang afiliasi serikat pekerja sesuai Pasal 118 Undang-Undang Ketenagakerjaan; serta (3) supremasi normatif internal, yakni kapasitas PKB untuk membatalkan demi hukum (*null and void*) setiap ketentuan dalam perjanjian kerja individual, peraturan perusahaan, maupun surat keputusan direksi yang mereduksi standar perlindungan PKB berdasarkan Pasal 124 ayat (2)–(3), Pasal 126, Pasal 127, dan Pasal 128 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Gugus kedua adalah konsep akibat hukum dan kepastian perlindungan hukum, yang dioperasionalkan melalui parameter proporsionalitas hak dan kewajiban (keadilan distributif-komutatif), pemenuhan mekanisme perlindungan preventif (kewajiban registrasi dan distribusi naskah PKB), serta ketepatan kualifikasi pertanggungjawaban represif ke dalam rezim perselisihan hak, sanksi administratif, atau sanksi pidana.

Pemeriksaan dan pengolahan bahan hukum dilakukan menggunakan instrumen penalaran silogisme deduktif, metode interpretasi hukum berlapis, dan teknik konstruksi hukum. Interpretasi gramatikal diterapkan untuk membedah derajat keterikatan pada diksi imperatif "wajib" dalam Pasal 126 ayat (1) dan frasa "batal demi hukum" dalam Pasal 124 ayat (3) serta Pasal 127 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Interpretasi sistematis digunakan untuk mengharmonisasikan asas *pacta sunt servanda* dan asas itikad baik dalam Pasal 1338 KUHPerdata dengan rezim penyelesaian sengketa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sedangkan interpretasi teleologis diterapkan untuk mengevaluasi tujuan konstitusional perlindungan pekerja terhadap ketimpangan posisi tawar. Untuk memecahkan antinomi antara batas ikatan perjanjian perdata dan jangkauan PKB bagi pekerja non-serikat, diterapkan konstruksi penghalusan hukum (*rechtsverfijning*) atas asas *privity of contract* melalui doktrin atribusi undang-undang. Penyelesaian konflik antarnorma diuji menggunakan asas *lex superior derogat legi inferiori* untuk menilai batalnya klausul PKB yang menyimpangi undang-undang maupun batalnya kontrak kerja individual yang menyimpangi PKB, serta asas *lex specialis*

derogat legi generali untuk memisahkan kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial dari gugatan wanprestasi perdata biasa. Uji keabsahan (*robustness check*) dilaksanakan melalui triangulasi sumber bahan hukum, verifikasi silang status keberlakuan peraturan (*statutory validity verification*) terhadap putusan uji materiil terbaru, dan diskusi sejawat (*peer debriefing*) untuk menjaga konsistensi logika argumentasi. Penelitian ini mematuhi standar etika publikasi ilmiah dengan menggunakan pemodelan korporasi anonim (PT ABC) pada simulasi kasus guna menjaga netralitas subjek hukum, serta seluruh matriks pemetaan pasal dan korpus regulasi yang dianalisis dapat diakses secara terbuka melalui repositori dokumentasi hukum publik untuk menjamin transparansi dan replikabilitas penelitian (*data and normative coding availability*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruksi Dogmatik Daya Ikat Perjanjian Kerja Bersama: Antinomi *Privity of Contract* dan Ekstensi Imperatif *Erga Omnes*

Pemeriksaan doktrinal terhadap korpus bahan hukum primer menunjukkan bahwa konstruksi kekuatan mengikat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Indonesia berdiri di atas persimpangan antara rezim hukum perdata umum dan rezim hukum ketenagakerjaan khusus. Pemetaan hierarki dan status keberlakuan terhadap 24 norma pasal dari enam instrumen hukum positif hingga tahun 2026 yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 memperlihatkan adanya struktur pelapisan norma yang bersifat hierarkis-korektif. Secara konstitusional, Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 menetapkan mandat perlindungan negara atas hak bekerja, kepastian hukum yang adil, serta imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Mandat konstitusional tersebut diturunkan ke dalam Pasal 103 UU Ketenagakerjaan yang mengonstruksikan PKB sebagai salah satu sarana utama hubungan industrial, berdampingan dengan serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil pemetaan komprehensif mengenai kedudukan, rumusan normatif, status keberlakuan, serta titik singgung antinomi dari norma-norma tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Pemetaan Hierarki Norma, Status Keberlakuan, dan Titik Antinomi Daya Ikat Perjanjian Kerja Bersama

No.	Instrumen Hukum dan Pasal	Substansi Normatif Utama	Status Keberlakuan (per 2026)	Titik Antinomi / Konflik Norma dan Kekaburan Hukum

1.	UUD 1945: Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) & ayat (2)	Jaminan hak atas pekerjaan, kepastian hukum yang adil, persamaan di hadapan hukum, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.	Berlaku positif (Konstitusi tertinggi)	Menjadi batu uji konstitusional (*constitutional touchstone*) ketika otonomi kontrak privat menimbulkan eksploitasi atau diskriminasi status pekerja.
2.	KUHPerdata: Pasal 1320, Pasal 1337, Pasal 1338 ayat (1) & (3), Pasal 1339 *(jo. Pasal 1315 & 1340)*	Syarat sahnya perjanjian, larangan kausa terlarang, asas *pacta sunt servanda*, asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, dan keterikatan pada kepatutan/kebiasaan.	Berlaku positif (*Lex generalis* hukum perikatan)	**Antinomi Subjek Hukum:** KUHPerdata membatasi daya ikat perjanjian hanya pada para pihak yang bersepakat (*privity of contract*), bertabrakan dengan daya ikat kolektif PKB terhadap pihak ketiga (pekerja non-serikat).
3.	UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 & Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Pasal 1 angka 21, Pasal 103, Pasal 116	Definisi PKB sebagai hasil perundingan serikat pekerja tercatat dengan pengusaha; kedudukan PKB sebagai sarana hubungan industrial; kewajiban musyawarah, bentuk tertulis huruf Latin, dan bahasa Indonesia.	Berlaku positif (*Lex specialis* ketenagakerjaan)	Penjelasan Pasal 116 ayat (2) menuntut itikad baik dan kesukarelaan, namun tidak mengatur parameter objektif untuk mengukur "itikad buruk" dalam penundaan perundingan (*surface bargaining*).
4.	UU No. 13 Tahun 2003: Pasal 118	Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.	Berlaku positif	**Kekaburan Norma (*Vague Norm*):** Tidak membedakan secara eksplisit batas antara keberlakuan hak normatif syarat kerja dan hak/kewajiban keorganisasian bagi pekerja non-anggota serikat.
5.	UU No. 13 Tahun 2003: Pasal 124 ayat (1), (2), dan (3)	Syarat minimal muatan PKB; larangan isi PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; sanksi **batal demi hukum** (*null and void*) bagi klausul yang bertentangan dan substitusi otomatis dengan norma undang-undang.	Berlaku positif	Membatasi asas kebebasan berkontrak Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata melalui norma memaksa (*dwingend recht*) sebagai batas bawah (*statutory floor of rights*).
6.	UU No. 13 Tahun 2003: Pasal 125 & Pasal 126 ayat (1), (2), dan (3)	Perubahan PKB wajib melalui kesepakatan para pihak; kewajiban hukum pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja melaksanakan PKB; kewajiban sosialisasi dan pencetakan naskah PKB atas biaya perusahaan.	Berlaku positif	**Kesenjangan Normatif-Sanksi:** Kewajiban pencetakan dan distribusi naskah PKB pada Pasal 126 ayat (3) tidak disertai sanksi administratif langsung apabila dilalaikan pengusaha.
7.	UU No. 13 Tahun 2003: Pasal 127 ayat (1) & (2) serta Pasal 128	Perjanjian kerja individual (PKI) dilarang bertentangan dengan PKB; klausul PKI yang bertentangan **batal demi hukum** dan digantikan oleh PKB; kekosongan aturan dalam PKI otomatis diisi oleh PKB.	Berlaku positif	**Kekaburan Arah Derogasi:** Rumusan tekstual "bertentangan" tidak menegaskan asas *in favorem* (apakah PKI yang memuat syarat kerja lebih menguntungkan pekerja daripada PKB ikut batal atau tetap sah).
8.	UU No. 13 Tahun 2003: Pasal 132 ayat (1) & (2) jo.	PKB mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam PKB;	Berlaku positif	Dualisme penafsiran antara sifat konstitutif penandatanganan (Pasal 132

Permenaker No. 28 Tahun 2014	kewajiban pengusaha mendaftarkan PKB pada instansi ketenagakerjaan.	ayat 1) dan fungsi administratif pendaftaran (Pasal 132 ayat 2) ketika terjadi sengketa sebelum nomor registrasi terbit.

Sumber: Diolah peneliti dari korpus bahan hukum primer (UUD 1945, KUHPerdata, UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, dan Permenaker No. 28 Tahun 2014)

Berdasarkan pemetaan pada Tabel 1, analisis doktrinal menemukan tiga problematika normatif utama yang memengaruhi efektivitas daya ikat PKB. Temuan pertama adalah antinomi subjek hukum antara asas kepribadian kontrak (*privity of contract*) dan ekstensi kolektif *erga omnes*. Dalam sistem hukum perdata umum, Pasal 1320 dan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang beroperasi bersama Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata menetapkan bahwa suatu perjanjian hanya melahirkan perikatan bagi subjek hukum yang secara langsung memberikan kesepakatan (*consensus ad idem*). Apabila kerangka KUHPerdata diterapkan secara murni, maka PKB yang ditandatangani oleh pengurus serikat pekerja dan direksi perusahaan hanya mengikat badan hukum perusahaan, organisasi serikat pekerja penanda tangan, serta para pekerja yang secara formal menjadi anggota dan memberikan mandat perwakilan kepada serikat tersebut. Akan tetapi, Pasal 118 jo. Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menciptakan penyimpangan radikal dengan menetapkan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu PKB yang berlaku dan wajib dilaksanakan oleh seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Sebagai ilustrasi kuantitatif atas dampak norma ini, apabila suatu entitas perusahaan mempekerjakan 500 orang pekerja, sementara serikat pekerja yang merundingkan dan menandatangani PKB hanya beranggotakan 300 orang pekerja (60% dari total tenaga kerja), maka 200 orang pekerja lainnya (40%) yang tidak berstatus anggota serikat pekerja dan tidak pernah terlibat dalam proses pemberian kuasa maupun perundingan secara mutlak terikat pada hak dan kewajiban di dalam PKB tersebut.

Temuan kedua adalah kekaburan norma (*vague norm*) mengenai batas ruang lingkup ekstensi PKB terhadap pekerja non-anggota serikat. Pasal 118 UU Ketenagakerjaan hanya menggunakan frasa tunggal "berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan" tanpa menyediakan parameter normatif untuk memisahkan antara ketentuan yang bersifat syarat kerja normatif (seperti upah pokok, tunjangan tetap, jam kerja, cuti, dan keselamatan kerja) dan ketentuan yang bersifat keorganisasian serikat pekerja (seperti kewajiban pemotongan upah untuk iuran keanggotaan serikat pekerja atau dispensasi kegiatan serikat). Kekaburan rumusan ini memicu dualisme penafsiran di tingkat perusahaan: di satu sisi, manajemen perusahaan kerap menggunakan ketiadaan keanggotaan serikat sebagai dalih untuk mengecualikan pekerja non-serikat dari tunjangan tambahan yang diatur dalam PKB; di sisi lain, muncul klaim bahwa pekerja non-serikat juga dapat dibebani kewajiban kontribusi finansial organisasi karena ikut menikmati hasil perundingan (*free-rider problem*).

Temuan ketiga adalah konstruksi supremasi hierarki mikro dan ketidakjelasan arah derogasi pada Pasal 124, Pasal 127, dan Pasal 128 UU Ketenagakerjaan. Analisis terhadap ketiga pasal tersebut memperlihatkan adanya mekanisme pembatalan otomatis (*automatic nullity*) dan substitusi normatif (*normative substitution*). Pasal 124

ayat (2) dan ayat (3) mengatur hubungan vertikal antara PKB dan peraturan perundang-undangan: setiap klausul PKB yang menyimpangi standar minimum undang-undang dinyatakan batal demi hukum (*van rechtswege nietig*) tanpa memerlukan putusan pengadilan terlebih dahulu, dan kedudukannya langsung digantikan oleh ketentuan undang-undang. Selanjutnya, Pasal 127 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 128 mengatur hubungan vertikal antara PKB dan Perjanjian Kerja Individual (PKI): klausul PKI yang bertentangan dengan PKB batal demi hukum dan digantikan oleh ketentuan PKB, sedangkan klausul yang alpa dicantumkan dalam PKI secara otomatis tunduk pada standar PKB. Namun, secara gramatikal, kata "bertentangan" dalam Pasal 127 ayat (1) mengandung kekaburan karena tidak mencantumkan kualifikasi apakah penyimpangan yang batal tersebut terbatas pada penyimpangan yang mengurangi hak pekerja (*in peius*) atau mencakup pula penyimpangan dalam kontrak individual yang justru memberikan hak lebih tinggi daripada PKB (*in favorem*).

Untuk menguji koherensi dan konsistensi temuan normatif di atas, dilakukan pengujian melalui metode interpretasi berlapis dan konstruksi hukum:

1. Melalui interpretasi gramatikal dan sistematis atas Pasal 118, Pasal 126 ayat (1), dan Pasal 28D ayat (1)–(2) UUD 1945, terungkap bahwa penggunaan diksi imperatif "wajib" pada Pasal 126 ayat (1) yang disandingkan dengan cakupan "seluruh pekerja/buruh" pada Pasal 118 merupakan bentuk atribusi kewenangan publik dari pembentuk undang-undang. Melalui konstruksi penghalusan hukum (*rechtsverfijning*), asas *privity of contract* dalam KUHPerdata dipersempit keberlakuannya hanya pada kontrak komersial privat, sehingga daya ikat PKB terhadap 200 pekerja non-serikat dalam ilustrasi di atas tidak bersumber dari fiksi perwakilan keperdataan (Pasal 1792 KUHPerdata), melainkan bersumber langsung dari perintah undang-undang (*ex lege*).
2. Melalui interpretasi sistematis yang menghubungkan Pasal 118 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 4 dan Pasal 28 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (yang menjamin kebebasan negatif pekerja untuk tidak bergabung dalam serikat pekerja), kekaburan batas ekstensi PKB dapat dipecahkan secara koheren: ekstensi *erga omnes* Pasal 118 hanya menjangkau klausul normatif syarat kerja (misalnya hak atas tunjangan transportasi Rp500.000,00 per bulan), tetapi tidak menjangkau hak dan kewajiban internal keorganisasian serikat pekerja.
3. Melalui interpretasi teleologis atas tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan, frasa "bertentangan dengan perjanjian kerja bersama" dalam Pasal 127 ayat (1) UU Ketenagakerjaan wajib ditafsirkan secara restriktif sebagai pertentangan yang mereduksi standar perlindungan PKB (*derogation in peius*). Sebagai contoh konkret, apabila PKB menetapkan tunjangan jabatan sebesar Rp1.000.000,00 per bulan, tetapi dalam PKI pengusaha hanya mencantumkan Rp500.000,00 per bulan, maka klausul PKI sebesar Rp500.000,00 tersebut batal demi hukum dan pengusaha tetap berutang Rp1.000.000,00. Sebaliknya, apabila PKI menetapkan tunjangan

jabatan Rp1.500.000,00 bagi pekerja dengan keahlian khusus, klausul tersebut tetap sah karena selaras dengan teleologi peningkatan kesejahteraan pekerja.

Signifikansi praktis dari temuan normatif ini sangat krusial bagi kepastian hukum di tingkat korporasi. Dengan berlakunya mekanisme batal demi hukum (*null and void ab initio*) pada Pasal 124 ayat (3) dan Pasal 127 ayat (2) serta daya berlaku seketika pada hari penandatanganan berdasarkan Pasal 132 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pekerja tidak perlu mengajukan gugatan pembatalan kontrak terlebih dahulu ke pengadilan untuk mengesampingkan klausul PKI atau Peraturan Perusahaan yang merugikan. Ketentuan PKB secara langsung menggantikan klausul yang menyimpang tersebut, menutup ruang bagi manajemen perusahaan untuk melakukan fragmentasi syarat kerja maupun diskriminasi kesejahteraan berbasis afiliasi serikat pekerja.

Munculnya antinomi antara prinsip ikatan perdata dan jangkauan kolektif PKB berakar pada pergeseran ontologis hubungan kerja dari ranah hukum perdata murni menuju ranah hukum publik-sosial. Apabila ditafsirkan melalui teori nilai dasar hukum Gustav Radbruch (1950), hukum senantiasa bergerak dalam ketegangan antinomi antara keadilan (*Gerechtigkeit*), kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), dan kemanfaatan (*Zweckmäßigkeit*). Dalam hubungan industrial, penyerahan pengaturan syarat kerja sepenuhnya pada mekanisme kontrak individual di bawah panji kebebasan berkontrak (Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata) justru menghancurkan keadilan substantif. Hal ini terjadi karena kebebasan berkontrak mengasumsikan adanya kesetaraan posisi tawar (*equal bargaining power*) di antara para komparan, sedangkan dalam relasi produksi kapitalistik, pekerja berada dalam subordinasi struktural dan ketergantungan ekonomi terhadap pemilik modal. Ketika negara mengintervensi melalui Pasal 118, Pasal 124, dan Pasal 127 UU Ketenagakerjaan, pembentuk undang-undang sejatinya sedang mengoperasionalkan kepastian hukum Radbruch (1950) sebagai instrumen korektif: kepastian hukum ditempatkan pada teks PKB yang tertulis dan terstandarisasi untuk membatasi kehendak bebas pengusaha agar tidak mendistorsi nilai keadilan.

Lebih jauh, mekanisme ekstensi *erga omnes* dalam Pasal 118 dan supremasi PKB atas kontrak individual dalam Pasal 127 UU Ketenagakerjaan dapat dijelaskan secara presisi melalui teori keadilan sebagai kewajaran (*justice as fairness*) dari John Rawls (1999) yang berpadu dengan konsepsi keadilan distributif dan komutatif Aristoteles (2009). Rawls (1999) merumuskan dua prinsip keadilan utama, yakni prinsip kebebasan dasar yang setara (*equal basic liberties*) dan prinsip perbedaan (*difference principle*), yang menuntut agar ketimpangan sosial dan ekonomi diatur sedemikian rupa sehingga memberikan keuntungan terbesar bagi anggota masyarakat yang paling kurang beruntung (*the least advantaged*). Dalam struktur perusahaan, pekerja individual terlebih pekerja non-serikat yang tidak memiliki daya tawar kolektif merupakan kelompok yang paling rentan terhadap tekanan penurunan upah. Seandainya hukum mengizinkan pengusaha mengecualikan pekerja non-serikat dari manfaat PKB atau membuat kontrak individual di bawah standar PKB, maka akan tercipta pasar tenaga kerja internal yang predatoris: pengusaha akan memiliki insentif ekonomi rasional untuk merekrut pekerja non-serikat dengan harga lebih murah, yang pada gilirannya meruntuhkan eksistensi

serikat pekerja dan menggerus kesejahteraan seluruh pekerja. Dengan mewajibkan satu PKB berlaku bagi seluruh pekerja tanpa kecuali, hukum ketenagakerjaan menerapkan keadilan distributif Aristoteles (2009) dalam pembagian nilai tambah produksi secara proporsional, sekaligus menegakkan keadilan komutatif dalam pertukaran prestasi kerja dengan kontra-prestasi upah yang setara untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*). Pada saat yang sama, konstruksi ini mengejawantahkan perlindungan hukum preventif sebagaimana digagas oleh Philipus M. Hadjon (2011), karena pelembagaan syarat kerja melalui perundingan kolektif dan kewajiban distribusi naskah PKB (Pasal 126 ayat 2 dan ayat 3) mencegah terjadinya kesewenang-wenangan manajerial sebelum sengketa aktual meletus.

Dalam dialog keilmuan dengan literatur terdahulu, temuan penelitian ini memperluas dan mengoreksi pandangan doktrin hukum perdata klasik di Indonesia. Subekti (2005), Miru (2007), serta Muljadi dan Widjaya (2002) meletakkan fondasi bahwa perikatan kontraktual bersumber secara eksklusif dari kesepakatan yang memenuhi syarat subjektif dan objektif Pasal 1320 KUHPerdata, di mana asas konsensualisme dan *pacta sunt servanda* hanya mengikat para pihak yang berjanji. Meskipun doktrin tersebut tetap valid untuk menjelaskan tahap lahirnya kesepakatan antara pengurus serikat pekerja dan pengusaha (Pasal 116 UU Ketenagakerjaan), kerangka perdata klasik tersebut gagal menjelaskan mengapa kesepakatan itu sah mengikat pekerja non-serikat. Temuan penelitian ini juga melampaui literatur hukum ketenagakerjaan nasional generasi awal seperti Djumadi (2001), Husni (2008), Suwarto (2009), Joni (2013), Khakim (2014), Asikin (2016), dan Khairani (2019), yang umumnya masih memaparkan keberlakuan PKB secara deskriptif-normatif sebagai pengecualian hukum perdata tanpa membedah batas demarkasi antara hak normatif syarat kerja dan hak keorganisasian serikat pekerja.

Di tingkat diskursus global, hasil penelitian ini mengonfirmasi sekaligus mempertajam temuan Davidov (2020) serta Dukes dan Streeck (2023). Davidov (2020) membuktikan bahwa relasi kerja ditandai oleh dua kerentanan struktural yang berbeda namun saling berkelindan, yakni *subordinasi* (ketundukan pekerja pada perintah manajerial) dan *dominasi* (ketergantungan ekonomi pekerja pada perusahaan). Temuan artikel ini menunjukkan bahwa Pasal 124, Pasal 126, dan Pasal 127 UU Ketenagakerjaan bekerja secara langsung untuk mengekang kedua kerentanan tersebut: proses perundingan PKB mendemokratisasi tempat kerja sehingga mengurangi subordinasi sepihak, sementara larangan derogasi *in peius* pada kontrak individual menahan dominasi ekonomi pengusaha. Sejalan dengan tesis Dukes dan Streeck (2023) mengenai *industrial constitutionalism*, PKB di Indonesia pada hakikatnya tidak lagi berfungsi sebagai kontrak komersial biasa, melainkan telah bertransformasi menjadi "undang-undang dasar tempat kerja" (*workplace constitution*) yang mengatur tata kelola mikro perusahaan.

Selain itu, temuan mengenai fungsi protektif Pasal 118 UU Ketenagakerjaan bagi pekerja non-serikat beresonansi kuat dengan studi empiris-komparatif Mundlak (2020), Hayter dan Visser (2021), serta laporan International Labour Organization (2022). Mundlak (2020) membedakan dua logika representasi serikat pekerja, yakni logika

keanggotaan (*membership-based logic*) dan logika cakupan menyeluruh (*encompassing/coverage-based logic*). Analisis kami membuktikan bahwa sistem hukum Indonesia melalui Pasal 118 UU Ketenagakerjaan mengadopsi hibrida unik: pada tahap perundingan (Pasal 116), hukum menggunakan logika keanggotaan untuk memverifikasi legitimasi keterwakilan serikat pekerja; namun begitu PKB ditandatangani (Pasal 118 jo. Pasal 132), hukum beralih ke logika cakupan menyeluruh (*erga omnes* tingkat perusahaan). Temuan ini sekaligus memberikan nuansa kritis terhadap studi Caraway dan Ford (2020), Tjandra (2020), Nita dan Susilo (2020), serta Mahy (2022). Walaupun Caraway dan Ford (2020) serta Mahy (2022) secara tepat menunjukkan bahwa pelemahan regulasi ketenagakerjaan pasca-UU Cipta Kerja menggerus daya tawar makro serikat pekerja dalam merumuskan isi PKB baru, penelitian ini membuktikan bahwa secara dogmatik-normatif, arsitektur daya ikat internal PKB (Pasal 118, Pasal 124, Pasal 126, Pasal 127, dan Pasal 128) sama sekali tidak diamputasi oleh rezim UU Nomor 6 Tahun 2023 maupun Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dengan demikian, kelemahan implementasi PKB di Indonesia bukan terletak pada ketiadaan daya paksa normatif atas klausul yang telah disepakati, melainkan pada defisit penegakan hukum ketika terjadi pelanggaran sepihak.

Derogasi Sepihak, Kualifikasi Sengketa, dan Matriks Pertanggungjawaban Hukum atas Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama

Analisis terhadap kelompok norma kedua yang mencakup Pasal 125, Pasal 126 ayat (1), dan Pasal 134 UU Ketenagakerjaan; Pasal 1234, Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata; serta Pasal 1 angka 2, Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengungkapkan adanya problematika serius dalam pengualifikasian bentuk pelanggaran PKB dan pemilihan rezim pertanggungjawaban hukumnya. Secara normatif, Pasal 125 UU Ketenagakerjaan menetapkan syarat kumulatif bahwa setiap perubahan atas substansi PKB yang sedang berjalan hanya sah apabila didasarkan pada kesepakatan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja. Apabila ketentuan ini dihubungkan dengan kewajiban imperatif melaksanakan PKB pada Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan serta kewajiban pelaksanaan perjanjian dengan itikad baik pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata, maka setiap tindakan sepihak dari salah satu pihak yang menyimpangi klausul PKB merupakan perbuatan melanggar hukum perikatan ketenagakerjaan.

Dalam praktik hubungan industrial, pemeriksaan anatomi sengketa menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap PKB bermanifestasi secara dua arah, namun dengan karakter yang asimetris. Di pihak pengusaha, pelanggaran umumnya berbentuk tindakan struktural-manajerial, meliputi: (1) penghentian atau pengurangan pembayaran upah dan tunjangan normatif yang telah diatur dalam PKB; (2) pemangkasan hak cuti atau waktu istirahat secara sepihak; (3) perubahan sistem kerja atau rotasi/mutasi yang menabrak prosedur baku PKB; (4) pengabaian penyediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) atau jaminan kesejahteraan tambahan; (5) penjatuhan sanksi disiplin atau pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melalui tahapan peringatan bertingkat (*coaching, counseling, and warning letter*) yang diatur dalam PKB; serta (6)

penolakan menempuh mekanisme penyelesaian keluh kesah (*grievance procedure*) bipartit. Sebaliknya, di pihak pekerja/buruh, pelanggaran umumnya berbentuk tindakan individual-operasional, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja, pelanggaran tata tertib perusahaan yang telah disepakati dalam PKB, atau keengganan menggunakan alat pelindung diri (APD) di area berisiko tinggi.

Untuk menguji ketahanan dan konsistensi norma penyelesaian sengketa ketika berhadapan dengan pelanggaran aktual, dilakukan pengujian melalui dua skenario kasus hipotetis terstruktur (*hypothetical case-testing*):

1. Kasus Hipotetis I (Derogasi Sepihak oleh Pengusaha melalui Instrumen Korporasi): PT ABC (perusahaan manufaktur) terikat pada PKB yang masih berlaku sah dengan Serikat Pekerja PT ABC. Di dalam PKB tersebut diatur dua klausul kesejahteraan eksplisit: setiap pekerja tetap berhak atas tunjangan transportasi sebesar Rp500.000,00 per bulan dan setiap pekerja yang memenuhi syarat presensi penuh berhak atas tunjangan kehadiran sebesar Rp300.000,00 per bulan. Pada pertengahan masa berlaku PKB, dengan dalih melakukan efisiensi biaya operasional akibat fluktuasi pasar, Direksi PT ABC menerbitkan Surat Keputusan (SK) Direksi yang menghapus tunjangan transportasi Rp500.000,00 dan tunjangan kehadiran Rp300.000,00 tersebut secara sepihak tanpa perundingan dan tanpa adendum PKB. Akibatnya, pekerja mengalami pemotongan penghasilan riil hingga Rp800.000,00 per bulan.

Hasil Analisis Yuridis Kasus I: Tindakan Direksi PT ABC mengalami cacat kewenangan dan batal demi hukum. Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori* dalam tata urutan regulasi internal perusahaan, SK Direksi merupakan keputusan sepihak yang kedudukannya berada di bawah PKB hasil konsensus bipartit. Merujuk pada Pasal 125 jo. Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan serta Pasal 1338 ayat (1) dan ayat (3) KUHPerdata, alasan kesulitan finansial atau efisiensi korporasi bukan merupakan keadaan memaksa (*overmacht* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1244–1245 KUHPerdata) yang dapat menghapus kewajiban kontraktual secara otomatis. Selama PKB belum direvisi melalui kesepakatan formal kedua belah pihak sesuai Pasal 125 UU Ketenagakerjaan, hak pekerja atas tunjangan Rp500.000,00 dan Rp300.000,00 tersebut tetap eksis sebagai utang normatif yang telah jatuh tempo (*opeisbaar*) dan wajib dibayarkan secara penuh beserta kekurangan rapelnya.

2. Kasus Hipotetis II (Pelanggaran Kewajiban Keselamatan Kerja oleh Pekerja): Dalam PKB yang sama di PT ABC, terdapat klausul yang mewajibkan seluruh pekerja di lini produksi menggunakan alat pelindung diri (APD) standar. Seorang pekerja secara sengaja mengabaikan kewajiban penggunaan APD meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas APD yang memadai dan telah memberikan pengarahan serta surat peringatan sesuai tahapan dalam PKB.

Hasil Analisis Yuridis Kasus II: Berdasarkan asas timbal balik dalam Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, tindakan pekerja tersebut memenuhi kualifikasi pelanggaran disiplin terhadap PKB. Akan tetapi, hak pengusaha untuk menjatuhkan sanksi dibatasi secara ketat oleh prinsip proporsionalitas dan prosedur formal (*procedural due process*) yang tercantum dalam PKB serta ketentuan PHK dalam UU Ketenagakerjaan. Pengusaha tidak dapat menggunakan pelanggaran satu klausul PKB sebagai legitimasi untuk merampas hak normatif pekerja lainnya secara sepihak di luar mekanisme sanksi yang telah disepakati.

Temuan doktrinal yang paling krusial pada bagian ini adalah antinomi kompetensi absolut dan kekaburan batas pertanggungjawaban hukum ketika sengketa seperti pada Kasus Hipotetis I dibawa ke ranah penegakan hukum. Secara teoretis-keperdataan, tidak dipenuhinya prestasi memberikan sesuatu (membayar tunjangan Rp500.000,00 dan Rp300.000,00) sesuai Pasal 1234 KUHPerdata menempatkan pengusaha dalam keadaan lalai (*wanprestasi* menurut Pasal 1238 KUHPerdata) yang melahirkan kewajiban penggantian biaya, kerugian, dan bunga di Pengadilan Negeri (Pasal 1243 KUHPerdata). Di sisi lain, sebagian praktisi dan serikat pekerja kerap melaporkan pengingkaran PKB sebagai tindak pidana ketenagakerjaan ke kepolisian atau pengawas ketenagakerjaan.

Analisis dengan menggunakan asas *lex specialis derogat legi generali* dan asas legalitas membuktikan bahwa kedua pendekatan ekstrem tersebut baik gugatan wanprestasi perdata ke Pengadilan Negeri maupun laporan pidana langsung atas pelanggaran klausul PKB adalah keliru secara hukum. Pasal 1 angka 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 (UU PPHI) secara spesifik mendefinisikan Perselisihan Hak sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau *perjanjian kerja bersama*. Dengan demikian, wanprestasi atas klausul PKB telah ditransformasikan secara *lex specialis* menjadi Perselisihan Hak yang tunduk pada kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 56 huruf a UU PPHI) setelah melalui tahapan wajib perundingan bipartit maksimal 30 hari kerja (Pasal 3 UU PPHI) dan mediasi hubungan industrial (Pasal 4 UU PPHI). Demikian pula, karena Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak disertai ancaman sanksi pidana dalam Bab XVI Ketentuan Pidana (Pasal 183–190 UU Ketenagakerjaan), maka pengingkaran atas tunjangan tambahan yang murni bersumber dari PKB (di atas upah minimum) tidak dapat dipidanakan, kecuali tindakan pengusaha tersebut sekaligus melanggar norma undang-undang yang diancam pidana (misalnya membayar upah di bawah upah minimum atau menghalang-halangi kebebasan berserikat menurut Pasal 28 jo. Pasal 43 UU Nomor 21 Tahun 2000). Pemilahan presisi atas ketiga rezim pertanggungjawaban tersebut dirumuskan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Matriks Diferensiasi Pertanggungjawaban Hukum dan Kompetensi Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama

Dimensi Analisis	Pertanggungjawaban Perdata Khusus Ketenagakerjaan (Perselisihan Hak)	Pertanggungjawaban Administratif Ketenagakerjaan	Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan
Dasar Hukum Utama	Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka 2, Pasal 3, Pasal 4, & Pasal 56 huruf a UU No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI); Pasal 1338 KUHPerdata.	Pasal 132 ayat (2) & Pasal 134 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023; Permenaker No. 28 Tahun 2014; Pasal 190 UU Ketenagakerjaan.	Bab XVI (Pasal 183–189) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023; Pasal 28 jo. Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
Objek Pelanggaran (Perbuatan Hukum)	Tidak dipenuhinya hak normatif di atas standar undang-undang yang diperjanjikan dalam PKB (misal: penghapusan sepihak tunjangan transportasi/kehadiran, pelanggaran prosedur disiplin PKB).	Pelanggaran kewajiban prosedural-administratif terkait PKB atau pelanggaran norma kerja publik yang menjadi objek pengawasan (misal: lalai mendaftarkan PKB, pelanggaran prosedur administrasi ketenagakerjaan).	Pelanggaran klausul PKB yang *sekaligus* memenuhi unsur delik pidana ketenagakerjaan dalam UU (misal: pemotongan upah hingga di bawah Upah Minimum, union busting/pemberangusan serikat).
Mekanisme & Tahapan Penegakan	1. Perundingan Bipartit (≤ 30 hari kerja); 2. Pencatatan & Mediasi oleh Mediator HI (Anjuran Tertulis); 3. Gugatan Perselisihan Hak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hingga Kasasi MA.	Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan (Nota Pemeriksaan I dan II) hingga rekomendasi penjatuhan sanksi administratif oleh pejabat berwenang.	Penyelidikan dan penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dan/atau Kepolisian RI, penuntutan oleh Jaksa, dan pemeriksaan di Pengadilan Negeri.
Bentuk Sanksi / Pemulihan Hukum (*Remedies*)	Putusan deklaratoir dan penghukuman (*condemnatoir*) untuk memulihkan berlakunya klausul PKB dan membayar penuh kekurangan hak pekerja secara tunai.	Teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian/seluruh alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha.	Pidana penjara, pidana kurungan, dan/atau pidana denda sesuai rumusan delik undang-undang (*nullum crimen sine lege stricta*).
Kompetensi Absolut Lembaga	Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (bukan gugatan wanprestasi perdata umum).	Kementerian Ketenagakerjaan / Dinas Tenaga Kerja Provinsi.	Peradilan Umum (Pidana) pada Pengadilan Negeri.

Sumber: Hasil konstruksi dan analisis peneliti berdasarkan sinkronisasi KUHPerdata, UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023, UU No. 21 Tahun 2000, dan UU No. 2 Tahun 2004.

Signifikansi praktis dari matriks pemilahan pada Tabel 2 sangat menentukan keberhasilan pencari keadilan. Apabila pekerja atau serikat pekerja keliru mengajukan gugatan pelanggaran PKB sebagai gugatan wanprestasi perdata biasa (Pasal 1243 KUHPerdata) ke Pengadilan Negeri, maka gugatan tersebut pasti dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard* / NO) karena eksepsi kompetensi absolut. Sebaliknya, dengan mengualifikasikan pelanggaran PKB sebagai Perselisihan Hak di Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja tidak perlu menunggu terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk menuntut haknya, serta memperoleh keistimewaan akses keadilan berdasarkan Pasal 58 UU Nomor 2 Tahun 2004, yakni pembebasan seluruh biaya perkara (termasuk biaya eksekusi) bagi gugatan yang nilai tuntutannya di bawah Rp150.000.000,00.

Mekanisme penegakan hukum atas pelanggaran PKB sebagaimana dipetakan di atas merefleksikan operasionalisasi teori perlindungan hukum represif dari Philipus M. Hadjon (2011) dan teori keadilan korektif (*corrective/commutative justice*) dari Aristoteles (2009). Hadjon (2011) menegaskan bahwa ketika instrumen perlindungan preventif gagal menahan tindakan pelanggaran hak, hukum harus menyediakan saluran perlindungan represif melalui badan peradilan dan instansi penyelesaian sengketa untuk memulihkan hak subjek hukum yang dilanggar. Dalam pandangan keadilan korektif Aristoteles (2009), pelanggaran terhadap perjanjian seperti penghapusan sepihak tunjangan transportasi Rp500.000,00 pada Kasus Hipotetis I menciptakan ketidakseimbangan aritmetika berupa keuntungan tidak sah (*unjust gain*) di pihak pengusaha dan kerugian langsung (*loss*) di pihak pekerja. Tugas hukum melalui mekanisme Perselisihan Hak di Pengadilan Hubungan Industrial adalah mengembalikan posisi para pihak ke titik keseimbangan semula (*restitutio in integrum*) dengan memaksa pengusaha menyerahkan kembali nilai tunjangan yang ditahan.

Lebih mendalam, kewajiban menempuh tahapan berjenjang dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 mulai dari perundingan bipartit (Pasal 3), mediasi (Pasal 4), hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 56) merupakan pengejawantahan dari dialektika nilai kepastian hukum dan kemanfaatan hukum menurut Gustav Radbruch (1950). Berbeda dengan kontrak komersial biasa di mana sengketa wanprestasi umumnya berujung pada putusnya relasi bisnis di antara para pihak, sengketa pelaksanaan PKB terjadi di tengah hubungan kerja yang masih berlangsung secara berkelanjutan (*ongoing relational contract*). Oleh karena itu, kemanfaatan hukum menuntut agar penyelesaian sengketa mengutamakan dialog musyawarah melalui forum bipartit guna menjaga harmoni produksi dan kelangsungan kerja. Namun, apabila forum musyawarah gagal akibat ketiadaan itikad baik pengusaha, kepastian hukum dan keadilan Rawlsian (Rawls, 1999) mengambil alih melalui putusan mengikat Pengadilan Hubungan Industrial agar mekanisme musyawarah tidak disalahgunakan oleh pihak yang kuat secara ekonomi untuk mengulur waktu pemenuhan hak pekerja.

Dalam dialog keilmuan dengan literatur mutakhir, temuan subbagian ini mengonfirmasi sekaligus memperkaya kajian empiris dan doktrinal mengenai kerentanan pekerja dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Studi Bosmans et al. (2016) mengungkapkan bahwa ketidakpastian pemenuhan syarat kerja dan perubahan kebijakan sepihak oleh pemberi kerja menimbulkan tekanan psikologis serta kerentanan kesejahteraan (*precariousness*) yang parah bagi pekerja. Temuan normatif kami menunjukkan bahwa ketegasan larangan perubahan sepihak PKB pada Pasal 125 dan Pasal 126 UU Ketenagakerjaan merupakan benteng yuridis utama untuk mencegah terjerumusnya pekerja tetap ke dalam kondisi kerja rentan (*precarious employment*) sebagaimana dikhawatirkan oleh Bosmans et al. (2016). Demikian pula, analisis kami sejalan dengan temuan Wijayanti et al. (2019) serta Faiqoh (2026) mengenai pentingnya pendampingan hukum dan pelembagaan Perjanjian Bersama yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai instrumen yang memiliki kekuatan eksekutorial setara putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Akan tetapi, temuan penelitian ini mengajukan kritik dan perluasan terhadap pandangan Tjandra (2020) serta Caraway dan Ford (2020) yang menyoroti kecenderungan yudisialisasi berlebih (*over-judicialization*) di Pengadilan Hubungan Industrial. Tjandra (2020) mencatat bahwa formalisme hukum acara perdata yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sering kali menyulitkan pekerja dalam membuktikan klaimnya. Melalui konstruksi normatif yang kami rumuskan pada Tabel 2, beban pembuktian pekerja dalam perkara Perselisihan Hak atas pelanggaran PKB sebenarnya sangat sederhana dan terukur secara doktrinal: pekerja cukup membuktikan eksistensi naskah PKB yang sah (Pasal 132 UU Ketenagakerjaan) dan fakta tidak dibayarkannya hak normatif yang tercantum di dalamnya, tanpa perlu membuktikan unsur kesalahan subjektif maupun kerugian immateriil yang rumit sebagaimana dalam gugatan perbuatan melawan hukum (Pasal 1365 KUHPerdata). Di samping itu, pemisahan tegas antara rezim Perselisihan Hak, sanksi administratif, dan sanksi pidana dalam penelitian ini mengklarifikasi ambiguitas penegakan hukum ketenagakerjaan yang selama ini sering mencampuradukkan wanprestasi kontraktual PKB dengan delik pidana perburuhan.

Diskursus Perbandingan Global, Batas Kondisi, Implikasi Kebijakan, dan Agenda Penelitian Mendatang

Persoalan mengenai bagaimana suatu kesepakatan kolektif mengikat pihak ketiga dan membatasi otonomi kontrak individual bukanlah anomali lokal Indonesia semata, melainkan persoalan fundamental dalam hukum perburuhan komparatif di seluruh dunia. Untuk melepaskan analisis dari jebakan konteks lokal, temuan mengenai arsitektur daya ikat PKB di Indonesia perlu disandingkan dengan rezim hukum perjanjian kolektif pada sistem *Civil Law* Eropa Kontinental (khususnya Jerman dan Prancis) serta sistem *Common Law* Anglo-Saxon (khususnya Inggris dan Amerika Serikat), sebagaimana dipetakan pada Tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan Konstruksi Daya Ikat dan Ekstensi Perjanjian Kerja Bersama Lintas Sistem Hukum (*Civil Law*, *Common Law*, dan Indonesia)

Parameter Perbandingan	Sistem Civil Law (Jerman & Prancis)	Sistem Common Law (Inggris / UK & Amerika Serikat / US)	Sistem Hukum Indonesia (UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023)
Level Perundingan Dominan	Sektoral / Industri (*multi-employer bargaining*) yang dilengkapi perjanjian tingkat perusahaan.	Terdesentralisasi di tingkat perusahaan atau unit kerja (*single-employer / enterprise level*).	Terdesentralisasi penuh di tingkat perusahaan tunggal atau grup (*enterprise-level bargaining*).
Sifat Daya Ikat Hukum (*Legal Enforceability*)	Mengikat secara hukum (*legally binding*) sebagai kontrak normatif publik-privat (*Tarifvertrag* di Jerman; *Convention collective* di Prancis).	Inggris (UK): Secara *default* dianggap sebagai komitmen kehormatan (*gentlemen's agreement*) yang tidak mengikat secara hukum, kecuali para pihak menyatakan secara tertulis bahwa perjanjian tersebut mengikat (*Section 179 TULRCA 1992*).	Mengikat secara hukum secara imperatif (*dwingend recht*) sejak ditandatangani (Pasal 126 ayat 1 jo. Pasal 132 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).

		AS (US): Mengikat secara hukum sebagai kontrak yang dapat ditegakkan di pengadilan federal (*Section 301 LMRA*).	
Mekanisme Ekstensi bagi Pekerja Non-Serikat (*Erga Omnes*)	Jerman: Secara normatif hanya mengikat anggota serikat (*Section 3 TVG*), namun diperluas melalui klausul rujukan dalam kontrak kerja atau deklarasi keberlakuan umum (*Allgemeinverbindlicherklärung*) oleh Kementerian. Prancis: Berlaku *erga omnes* otomatis bagi seluruh pekerja di perusahaan begitu pengusaha terikat pada perjanjian (*Code du travail* L. 2254-1).	Inggris (UK): Berlaku bagi pekerja individual hanya jika klausul PKB diinkorporasikan (*express or implied incorporation*) ke dalam kontrak kerja individual. AS (US): Berlaku bagi seluruh pekerja dalam unit perundingan (anggota maupun non-anggota) melalui doktrin *exclusive representation* (*Section 9(a) NLRA*).	Berlaku otomatis dan imperatif (*statutory erga omnes*) bagi seluruh pekerja di dalam perusahaan tanpa syarat inkorporasi ke dalam PKI dan tanpa memandang keanggotaan serikat (Pasal 118 UU Ketenagakerjaan).
Hubungan dengan Kontrak Kerja Individual (PKI)	Mengenal secara eksplisit Asas *In Favorem* (*Günstigkeitsprinzip* di Jerman; *Principe de faveur* di Prancis): PKI hanya batal jika lebih buruk dari PKB, tetapi sah jika lebih menguntungkan pekerja.	Inggris: Setelah terinkorporasi, dapat diubah melalui konsensus individual. AS: *Doctrine of Preemption* (J.I. Case Co. v. NLRB) melarang kontrak individual baik yang lebih buruk maupun yang lebih menguntungkan jika merusak otoritas runding serikat, kecuali diizinkan PKB.	Klausul PKI yang "bertentangan" dengan PKB batal demi hukum (Pasal 127). Asas *in favorem* belum dirumuskan secara eksplisit dalam teks pasal, sehingga memerlukan interpretasi teleologis.

Sumber: Diolah peneliti dari perbandingan regulasi ketenagakerjaan Indonesia dengan literatur komparatif global (Mundlak, 2020; Hayter & Visser, 2021; International Labour Organization, 2022; Dukes & Streeck, 2023).

Perbandingan lintas yurisdiksi pada Tabel 3 melahirkan pelajaran global (*global lesson learned*) yang sangat menarik. Pertama, dilihat dari kekuatan daya ikat terhadap pekerja non-serikat di tingkat perusahaan, konstruksi Pasal 118 UU Ketenagakerjaan di Indonesia ternyata jauh lebih progresif dan inklusif dibandingkan model *voluntarisme* Inggris (*Section 179 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*) maupun model keterikatan terbatas Jerman (*Section 3 Tarifvertragsgesetz*). Di Inggris, pekerja non-serikat (bahkan anggota serikat) harus membuktikan bahwa klausul perjanjian kolektif telah diinkorporasikan secara tegas atau diam-diam ke dalam kontrak kerja individual mereka agar dapat menuntut pemenuhan hak di pengadilan. Sebaliknya, Indonesia menggabungkan kekuatan model *erga omnes* otomatis ala Prancis (*Article L. 2254-1 Code du travail*) dengan doktrin cakupan unit perundingan tunggal ala Amerika Serikat (*Section 9(a) National Labor Relations Act*), di mana begitu satu PKB ditandatangani di suatu perusahaan, seluruh pekerja di perusahaan tersebut langsung memperoleh hak gugat (*legal standing*) atas manfaat normatif PKB tanpa memerlukan tindakan hukum tambahan.

Kedua, meskipun Indonesia unggul dalam hal inklusivitas keberlakuan di tingkat mikro perusahaan, Indonesia tertinggal dari sistem *Civil Law* Jerman dan Prancis dalam dua aspek krusial: ketiadaan mekanisme ekstensi PKB pada level sektoral/industri (*sectoral extension*) sebagaimana ditekankan oleh Hayter dan Visser (2021), serta ketiadaan rumusan eksplisit mengenai asas *Günstigkeitsprinzip* (*favorability principle*) dalam Pasal 127 UU Ketenagakerjaan. Di Jerman, Pasal 4 ayat (3) *Tarifvertragsgesetz* menyatakan secara tegas bahwa penyimpangan dari perjanjian kolektif hanya diizinkan apabila disetujui dalam perjanjian kolektif atau apabila perubahan tersebut menguntungkan pekerja (*zugunsten des Arbeitnehmers*). Ketiadaan frasa serupa dalam Pasal 127 UU Ketenagakerjaan Indonesia membuka celah bagi penafsiran kaku yang dapat membatalkan kesepakatan insentif individual yang sebenarnya lebih baik daripada standar PKB.

Lebih lanjut, penegakan daya ikat PKB yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki kaitan langsung dengan kepatuhan Indonesia terhadap standar hukum hak asasi manusia dan perburuhan internasional. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998), Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956), serta *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* / ICESCR (melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005). Pasal 4 Konvensi ILO Nomor 98 serta Pasal 7 dan Pasal 8 ICESCR mewajibkan negara pihak untuk mendorong dan memajukan penggunaan mesin perundingan sukarela guna mengatur syarat-syarat pekerjaan melalui perjanjian kolektif.

Apabila negara membiarkan pengusaha membatalkan isi PKB secara sepihak melalui surat keputusan direksi tanpa konsekuensi hukum yang efektif, maka hak berunding bersama dalam Konvensi ILO Nomor 98 akan menjadi hak yang hampa (*illusory right*). Dalam konteks agenda pembangunan global Perserikatan Bangsa-Bangsa, penguatan daya ikat PKB dan efektivitas penyelesaian Perselisihan Hak di Pengadilan Hubungan Industrial berkontribusi secara langsung pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 16 (*Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh*), khususnya Target 16.3 dalam mempromosikan supremasi hukum (*rule of law*) dan menjamin akses yang setara terhadap keadilan bagi kelompok pekerja, serta bersinergi dengan SDG 8 (Target 8.8) dalam melindungi hak-hak tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta berkeadilan.

Secara teoretis, penelitian ini menyumbangkan konstruksi konseptual baru yang kami sebut sebagai Teori Tiga Dimensi Daya Ikat Perjanjian Kerja Bersama (*Tripartite Binding Force Theory of Collective Labor Agreements*). Selama ini, perdebatan akademik terperangkap dalam dikotomi ekstrem antara teori kontrak (yang memandang PKB murni sebagai kesepakatan perdata berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata) dan teori korporatisme-statuta (yang memandang PKB murni sebagai peraturan perundang-undangan delegasian). Penelitian ini membuktikan bahwa daya ikat PKB di Indonesia hanya dapat dijelaskan secara utuh melalui pengintegrasian tiga dimensi hukum yang bekerja secara berurutan:

1. Dimensi Kontraktual (*Contractual Genesis*): Pada tahap pembentukan dan perubahan (Pasal 116 dan Pasal 125 UU Ketenagakerjaan), PKB tunduk pada prinsip konsensualisme, kecakapan bertindak, kebebasan berkontrak yang terbatas, dan asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata. Legitimasi awal PKB lahir dari otonomi kehendak kolektif pengusaha dan serikat pekerja.
2. Dimensi Kolektif-*Erga Omnes* (*Statutory Collective Extension*): Begitu PKB sah ditandatangani (Pasal 132 ayat 1), daya ikatnya melepaskan diri dari belenggu *privity of contract* KUHPerdata dan bertransformasi melalui atribusi Pasal 118 dan Pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi norma objektif yang mengikat seluruh pekerja di dalam perusahaan, termasuk pekerja non-anggota serikat.
3. Dimensi Protektif-Konstitusional (*Protective Workplace Supremacy*): Pada tahap pelaksanaan dan penegakan (Pasal 124, Pasal 127, Pasal 128 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 2 UU PPHI), PKB berfungsi sebagai instrumen ketertiban umum mikro yang membatalkan demi hukum setiap instrumen manajerial sepihak maupun kontrak individual yang mereduksi hak pekerja, serta menyediakan saluran pemulihan represif melalui rezim Perselisihan Hak.

Agar konstruksi teoretis tersebut memiliki presisi analitis yang tinggi, penelitian ini menetapkan tiga batas kondisi (*boundary conditions*) bagi berlakunya temuan:

1. Batas Kondisi Demarkasi Substansi (Hak Normatif vs. Hak Keorganisasian): Daya ikat *erga omnes* PKB terhadap pekerja non-anggota serikat (Pasal 118) berlaku mutlak sepanjang menyangkut *syarat-syarat kerja normatif* (upah, tunjangan, jam kerja, cuti, K3, dan pesangon). Sebaliknya, klausul PKB yang mengatur kewajiban finansial atau administratif terhadap organisasi serikat pekerja (seperti pemotongan upah otomatis untuk iuran serikat/*check-off system*) tidak dapat diberlakukan secara paksa kepada pekerja non-anggota serikat tanpa persetujuan tertulis individual, guna menghormati kebebasan berserikat negatif dalam UU Nomor 21 Tahun 2000.
2. Batas Kondisi Keunggulan Representasi Tunggal vs. Majemuk: Berlakunya satu PKB secara menyeluruh dalam satu perusahaan mensyaratkan terpenuhinya kuorum keterwakilan serikat pekerja atau koalisi serikat pekerja dalam perundingan sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi terkait keterwakilan proporsional.
3. Batas Kondisi Status Hubungan Kerja Formal: Temuan mengenai supremasi PKB atas kontrak individual (Pasal 127) bekerja efektif pada pekerja yang memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pembuat PKB (baik PKWT maupun PKWTT). Namun, validitas eksternal temuan ini menghadapi batas struktural ketika diterapkan pada pekerja alih daya (*outsourcing*) yang secara yuridis terikat hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa

pekerja, atau pada pekerja kemitraan ekonomi gig (*platform workers*) yang dikecualikan dari definisi hubungan kerja konvensional.

Berdasarkan temuan kekaburan norma dan antinomi kompetensi yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan rekomendasi kebijakan dan praktis yang spesifik serta dapat langsung ditindaklanjuti oleh para pemangku kepentingan:

1. Bagi Pembentuk Undang-Undang (DPR RI dan Pemerintah): Menindaklanjuti amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang memerintahkan pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang terpisah dari Undang-Undang Cipta Kerja, pembentuk undang-undang perlu merevisi rumusan Pasal 118, Pasal 126, dan Pasal 127 UU Ketenagakerjaan guna menghilangkan kekaburan norma. Adapun usulan rumusan norma konkret (*ius constituendum*) yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

a. Usulan Penambahan Ayat (2) pada Pasal 118:*"Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama bagi seluruh pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup seluruh hak dan kewajiban normatif mengenai syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, tanpa mengurangi kebebasan pekerja/buruh untuk menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."*

b. Usulan Revisi Pasal 126 Ayat (3) dan Penambahan Ayat (4):*"(3) Pengusaha wajib mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk cetak dan/atau dokumen elektronik resmi yang mudah diakses kepada setiap pekerja/buruh paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak ditandatangani atas biaya perusahaan. (4) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi administratif."*

c. Usulan Revisi Pasal 127 Ayat (1) dan Ayat (2) (Adopsi Eksplisit Asas *In Favorem*):*"(1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh memuat ketentuan yang lebih rendah atau merugikan pekerja/buruh dibandingkan dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. (2) Dalam hal perjanjian kerja memuat ketentuan yang lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama, sedangkan ketentuan perjanjian kerja yang lebih menguntungkan pekerja/buruh tetap sah dan mengikat."*

2. Bagi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung: Mahkamah Agung perlu menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) sebagai pedoman pemeriksaan perkara Perselisihan Hak yang menegaskan dua kaidah yudisial: (a) bahwa setiap Surat Keputusan Direksi, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Individual yang mengurangi hak normatif pekerja dalam PKB yang masih berlaku harus dinyatakan batal

demi hukum tanpa dapat dibenarkan dengan alasan efisiensi internal perusahaan selama belum ada adendum PKB sesuai Pasal 125 UU Ketenagakerjaan; dan (b) bahwa pekerja non-anggota serikat pekerja memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) penuh untuk mengajukan gugatan Perselisihan Hak atas pelanggaran klausul syarat kerja dalam PKB.

3. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Pengawas Ketenagakerjaan: Regulator perlu memperbarui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dengan mengintegrasikan sistem pendaftaran PKB daring (*e-PKB*) yang mewajibkan pengunggahan bukti distribusi naskah PKB kepada seluruh pekerja sebagai syarat penerbitan surat keputusan pendaftaran. Selain itu, Pengawas Ketenagakerjaan perlu mengoptimalkan instrumen Nota Pemeriksaan berdasarkan Pasal 134 UU Ketenagakerjaan untuk mengawasi kepatuhan terhadap klausul PKB yang berkaitan dengan standar keselamatan kerja dan hak normatif dasar.

4. Bagi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh: Pengusaha wajib menghentikan praktik penggunaan keputusan manajerial sepihak untuk memodifikasi tunjangan atau syarat kerja yang telah dikunci dalam PKB, serta harus menempuh meja perundingan adendum PKB dengan menyertakan audit keuangan transparan apabila perusahaan benar-benar menghadapi krisis ekonomi. Di sisi lain, serikat pekerja wajib meningkatkan literasi hukum seluruh pekerja di perusahaan mengenai isi PKB dan menyusun klausul PKB secara terukur, operasional, serta bebas dari kata-kata bersayap (*multi-interpretable clauses*) seperti frasa *"sesuai kemampuan perusahaan"* yang kerap menjadi celah penghindaran kewajiban hukum.

Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis yang perlu dinyatakan secara transparan. Pertama, karena menggunakan desain penelitian hukum yuridis normatif (*doctrinal legal research*), analisis daya ikat dan akibat hukum pelanggaran PKB dalam naskah ini bertumpu pada koherensi teks peraturan perundang-undangan, doktrin, dan simulasi kasus hipotetis, sehingga belum memotret variasi disparitas putusan hakim pada tingkat praktik peradilan. Kedua, perbandingan hukum yang disajikan masih berfokus pada struktur normatif makro di beberapa negara *Civil Law* dan *Common Law* tanpa melakukan analisis sosio-legal terhadap kepatuhan korporasi di lapangan.

Bertolak dari keterbatasan tersebut, penelitian mendatang diarahkan pada tiga agenda konkret:

1. Melakukan penelitian berbasis putusan (*case-law research*) dengan menganalisis secara kuantitatif dan kualitatif korpus putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan kasasi Mahkamah Agung dalam kurun waktu 2020–2026 khusus pada perkara Perselisihan Hak akibat pelanggaran PKB guna memetakan konsistensi *ratio decidendi* hakim.
2. Melaksanakan penelitian yuridis empiris (*socio-legal research*) pada kawasan industri manufaktur (seperti Karawang, Bekasi, dan Tangerang) untuk menguji pengaruh literasi hukum pekerja dan kapasitas pengawasan

serikat pekerja terhadap tingkat kepatuhan pengusaha dalam mengimplementasikan PKB.

3. Mengkaji secara komparatif dan preskriptif kemungkinan perluasan model Perjanjian Kerja Bersama Sektoral bagi perlindungan pekerja alih daya dan pekerja platform digital di Indonesia.

SIMPULAN

Penelitian ini menjawab bagaimana kedudukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengikat pengusaha dan seluruh pekerja secara mutlak, dengan menegaskan bahwa PKB bukanlah sekadar kontrak keperdataan privat, melainkan instrumen hukum *sui generis* berdaya ikat imperatif-kolektif yang menyubordinasi otonomi kontrak individual maupun diskresi manajerial sepihak. Temuan menunjukkan adanya antinomi normatif antara asas kepribadian kontrak (*privity of contract*) dalam hukum perdata dengan mekanisme ekstensi *erga omnes* dalam hukum ketenagakerjaan, di mana undang-undang secara tegas mewajibkan klausul normatif PKB mengikat seluruh pekerja tanpa memandang status keanggotaan serikat, sehingga setiap penyimpangan sepihak yang mereduksi standar tersebut otomatis batal demi hukum. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi merekonstruksi doktrin perikatan melalui "Teori Tiga Dimensi Daya Ikat PKB" yang mengintegrasikan dimensi kontraktual, kolektif, dan protektif guna memecahkan kebuntuan dogmatik antara kebebasan berkontrak dan keadilan distributif hubungan industrial. Tesis bahwa pengingkaran terhadap klausul PKB merupakan bentuk perselisihan hak yang wajib dipulihkan secara proporsional melalui yurisdiksi khusus Pengadilan Hubungan Industrial, bukan direduksi menjadi gugatan wanprestasi perdata biasa ataupun dikriminalisasi, pun terkonfirmasi secara utuh.

DAFTAR PUSTAKA

Aristoteles. (2009). *The Nicomachean ethics* (D. Ross, Trans.; L. Brown, Ed.). Oxford University Press.

Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada.

Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being: A qualitative study among temporary agency workers. *Work*, 53(2), 249–264. https://doi.org/10.3233/WOR-152136

Caraway, T. L., & Ford, M. (2020). *Labor and politics in Indonesia*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781108780315

Code du travail [Kitab Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan Prancis], Article L. 2254-1.

Davidov, G. (2020). Subordination vs domination: Exploring the differences. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(3), 365–389. https://doi.org/10.54648/ijcl2020019

Djumadi. (2001). *Hukum perburuhan perjanjian kerja*. PT RajaGrafindo Persada.

Dukes, R., & Streeck, W. (2023). *Democracy at work: Contract, status and post-industrial justice*. Polity Press.

Faiqoh, E. (2026). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama pihak pekerja dengan pihak pengusaha*. Repository Universitas Bojonegoro.

Hadjon, P. M. (2011). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara* (Edisi Revisi). Bina Ilmu.

Hayter, S., & Visser, J. (2021). Making collective bargaining more inclusive: The role of extension. *International Labour Review*, 160(2), 169–195. https://doi.org/10.1111/ilr.12191

Husni, L. (2008). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi). PT RajaGrafindo Persada.

International Labour Organization. (2022). *Social dialogue report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. International Labour Office. https://doi.org/10.54394/YRLS3314

Joni, R. B. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Pustaka Setia.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention Nomor 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* (Konvensi Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 129.

Khairani. (2019). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Pustaka Prima.

Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi ke-4). PT Citra Aditya Bakti.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [*Burgerlijk Wetboek voor Indonesië*]. *Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23.

Labor Management Relations Act of 1947 [Taft-Hartley Act], 29 U.S.C. § 185 (Section 301) (Amerika Serikat).

Mahy, P. (2022). Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster. *Asian Journal of Comparative Law*, 17(1), 51–75. https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7

Miru, A. (2007). *Hukum kontrak dan perancangan kontrak*. PT RajaGrafindo Persada.

Muljadi, K., & Widjaya, G. (2002). *Perikatan yang lahir dari perjanjian*. PT RajaGrafindo Persada.

Mundlak, G. (2020). *Organizing matters: Two logics of trade union representation*. International Labour Office & Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781839104039

National Labor Relations Act of 1935 [Wagner Act], 29 U.S.C. § 159(a) (Section 9(a)) (Amerika Serikat).

Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan serikat pekerja dalam membentuk perjanjian kerja bersama untuk hubungan kerja yang ideal bagi pekerja dan pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(2), 145–158. https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2768

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023 perihal Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (31 Oktober 2024).

Radbruch, G. (1950). Legal philosophy. In K. Wilk (Ed.), *The legal philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin* (pp. 43–224). Harvard University Press. https://doi.org/10.4159/harvard.9780674496354.c3

Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (Revised ed.). Harvard University Press.

Subekti, R. (2005). *Hukum perjanjian*. Intermasa.

Suwarto. (2009). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Apindo.

Taekema, S. (2021). Methodologies of rule of law research: Why legal philosophy needs empirical and doctrinal scholarship. *Law and Philosophy*, 40(1), 65–88. https://doi.org/10.1007/s10982-020-09388-1

Tarifvertragsgesetz [Undang-Undang Perjanjian Kerja Bersama Jerman], BGBl. I S. 1323, § 3 dan § 4 Abs. 3.

Tjandra, S. (2020). *Labour law and development in Indonesia*. Routledge.

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, c. 52, Section 179 (Inggris/Britania Raya).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 12.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1050.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4557.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Wijayanti, A., Subagyono, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Sugiarti, Y. (2019). Technological advocacy of migrant workers in the pre placement based on personal legal assistance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S11), 2815–2818. https://doi.org/10.35940/ijrte.B1347.0982S1119