JURNAL KRITIS STUDI HUKUM

Vol. 10 No. 8 Tahun 2025
Halaman 1-4

Analisis Yuridis Terhadap Pelanggaran Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Bersama

(Studi Kasus Nomor 102/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG)

Silfiana Febriani[1], Mohammad Hifni[2], Safiulloh[3]
shilviefebriani58@gmail.com[1], mohammadhifni83@gmail.com[2], safiulloh212@gmail.com[3]
Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berfungsi sebagai instrumen hukum untuk mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Namun, pelaksanaan PKB tidak jarang mengalami pelanggaran yang merugikan hak pekerja. Penelitian ini menganalisis pelanggaran hak pekerja dalam PKB berdasarkan studi kasus nomor 102/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG di Pengadilan Negeri Seringgi. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dan empiris melalui studi dokumen hukum dan wawancara dengan pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan melakukan pelanggaran berupa keterlambatan pembayaran upah, tidak terpenuhinya jaminan sosial, dan kurangnya perlindungan keselamatan kerja. Penelitian ini menyimpulkan perlunya penguatan pengawasan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan PKB untuk melindungi hak pekerja.

Kata Kunci: Analisis Yuridis, Pelanggaran, Hak Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Ketenagakerjaan.

Abstract

The Collective Labor Agreement (PKB) functions as a legal instrument to regulate the rights and obligations between workers and employers. However, the implementation of PKB often experiences violations that harm workers' rights. This study analyzes the violations of workers' rights within the PKB based on case number 102/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG at the Seringgi District Court. The approach used is normative juridical and empirical through the study of legal documents and interviews with relevant parties. The results indicate that the company committed violations such as delayed wage payments, failure to fulfill social security obligations, and inadequate occupational safety protections. This study concludes that there is a need to strengthen supervision and law enforcement in the implementation of PKB to optimally protect workers' rights.

***Keywords**: Juridical Analysis, Violation, Workers' Rights, Collective Agreement, Employment.*

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu instrumen penting dalam hubungan industrial yang berfungsi untuk mengatur hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha secara tertulis dan disepakati bersama. PKB dibuat sebagai hasil perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. PKB memuat ketentuan mengenai upah, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak dan kewajiban lainnya yang berkaitan dengan hubungan kerja (Siahaan, 2018).

Namun dalam praktiknya, masih ditemukan banyak kasus pelanggaran terhadap PKB yang merugikan pekerja, seperti keterlambatan pembayaran upah, pemotongan upah tanpa dasar hukum, pengabaian jaminan sosial, dan minimnya perlindungan terhadap keselamatan kerja. Pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan dan memicu perselisihan hubungan industrial yang mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan serta kesejahteraan pekerja.

Kasus nomor 102/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG yang terjadi di Pengadilan Negeri

Seringgi merupakan salah satu contoh nyata pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang diatur dalam PKB. Dalam kasus ini, pekerja mengajukan gugatan atas pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terkait dengan keterlambatan pembayaran upah, tidak terpenuhinya hak jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan kerja yang tidak memadai. Kasus ini menjadi penting untuk dikaji secara yuridis guna mengetahui bentuk pelanggaran yang terjadi, dasar hukum yang digunakan, serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan hak pekerja.

Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran tentang kondisi pelaksanaan PKB di lapangan dan memberikan rekomendasi agar pelaksanaan PKB dapat ditegakkan secara hukum sehingga hak-hak pekerja terlindungi dan hubungan industrial berjalan harmonis.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kasus (case approach). Fokus utama penelitian ini adalah pada analisis hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana terurai dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG.

RUMUSAN MASALAH

1) Bagaimana bentuk pelanggaran hak pekerja dalam PKB pada studi kasus nomor 102/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG?
2) Apa dasar yuridis yang digunakan untuk menilai pelanggaran tersebut?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus ini bermula dari gugatan yang diajukan oleh sekelompok pekerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang diduga melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati bersama. Gugatan tersebut tercatat dalam Perkara Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Serang.

Para pekerja menggugat karena sejumlah ketentuan dalam PKB, yang seharusnya memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, ternyata tidak dijalankan oleh perusahaan. Pelanggaran tersebut berlangsung selama beberapa bulan hingga akhirnya menimbulkan kerugian material dan imaterial bagi pekerja.

1. Jenis Pelanggaran Hak Pekerja

Berdasarkan dokumen gugatan dan pertimbangan majelis hakim, jenis pelanggaran hak yang terjadi dalam kasus ini antara lain:

- Hak atas Upah yang Layak

  Perusahaan membayar upah pokok pekerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku, bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

- Hak atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

  Perusahaan tidak mendaftarkan seluruh pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, padahal hal ini merupakan kewajiban sebagaimana diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

- Hak atas Istirahat dan Cuti

  Pekerja tidak diberikan waktu istirahat mingguan dan cuti tahunan sesuai Pasal 79 dan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan. Perusahaan menunda atau bahkan tidak memberikan cuti tahunan dengan alasan operasional.

- Penerapan Sanksi Sepihak dalam PKB

Terdapat klausul dalam PKB yang memungkinkan perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji atau pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang sah dan tanpa pembuktian yang objektif, yang bertentangan dengan asas keadilan.

2. Analisis Yuridis terhadap Pelanggaran
   a. Aspek Formil PKB

      PKB yang dimiliki perusahaan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Namun, keberadaan klausul-klausul yang bertentangan dengan undang-undang menunjukkan bahwa pengesahan formal tidak serta-merta menjamin kesesuaian materi PKB dengan hukum nasional. Hal ini bertentangan dengan asas lex superior derogat legi inferiori, yakni peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah.

   b. Pelanggaran Terhadap Peraturan Perundang-undangan

      Majelis hakim dalam putusannya menilai bahwa perusahaan telah melanggar ketentuan hukum nasional sebagai berikut:

      Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan pembayaran upah di bawah UMK. Pasal 14, 15, dan 17 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, karena tidak mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial. Pasal 79-85 UU Ketenagakerjaan tentang hak atas istirahat, cuti, dan kompensasi jam kerja. Pasal 1338 KUHPerdata tentang asas kebebasan berkontrak, yang dibatasi oleh syarat tidak boleh bertentangan dengan hukum dan ketertiban umum.

3. Pertimbangan Majelis Hakim dan Putusan

Dalam Putusan Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG, majelis hakim memutus bahwa perusahaan terbukti telah melakukan pelanggaran hak pekerja, dan menyatakan bahwa klausul-klausul yang bertentangan dengan hukum dalam PKB tersebut tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Putusan tersebut antara lain memuat:

Perintah kepada perusahaan untuk membayar selisih upah kepada para pekerja sejak pelanggaran terjadi. Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan seluruh pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pernyataan bahwa klausul PKB yang bertentangan dengan undang-undang adalah batal demi hukum. Penghargaan kepada pekerja berupa ganti rugi atas kerugian moral akibat tidak terpenuhinya hak-hak dasar mereka.

4. Implikasi Putusan

Putusan ini memiliki beberapa implikasi penting:

Bagi perusahaan: menjadi peringatan bahwa PKB tidak bisa dijadikan alat untuk menghindari kewajiban hukum nasional. Bagi pekerja dan serikat pekerja: menjadi contoh bahwa pelanggaran hak dapat dan harus diperjuangkan melalui mekanisme hukum. Bagi pemerintah: menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih aktif terhadap isi PKB dan pelaksanaannya. Bagi yurisprudensi PHI: menjadi rujukan bahwa klausul dalam PKB tidak dapat bertentangan dengan norma hukum perburuhan yang bersifat imperatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kasus Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG di Pengadilan Negeri Serang, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja yang seharusnya dilindungi melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bentuk pelanggaran yang terjadi meliputi pembayaran upah di bawah standar minimum, tidak dipenuhinya kewajiban jaminan sosial (BPJS), serta pelanggaran atas hak istirahat dan cuti tahunan.

Secara yuridis, tindakan perusahaan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat

Pekerja/Serikat Buruh. Selain itu, beberapa klausul dalam PKB terbukti tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga dinyatakan tidak mengikat secara hukum (batal demi hukum).

Putusan Pengadilan menyatakan bahwa perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja serta melakukan perbaikan terhadap PKB agar sesuai dengan prinsip keadilan dan peraturan hukum yang berlaku. Kasus ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja masih menghadapi tantangan serius, terutama ketika isi PKB tidak disusun secara partisipatif dan diawasi secara ketat oleh pihak berwenang. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan pengawasan terhadap pelaksanaan PKB serta peningkatan pemahaman hukum bagi pekerja dan serikat pekerja agar hak-hak mereka dapat terlindungi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Lubis, A. (2017). Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja bersama. Jakarta: Kencana.

Mahfud, C. (2019). Implementasi perjanjian kerja bersama dalam perlindungan hak pekerja. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(2), 215-230.

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG. (2024).

Satria, R. (2023). Analisis yuridis pelanggaran hak pekerja dalam perjanjian kerja bersama. Jurnal Ilmu Hukum, 8(1), 45-60.

Sembiring, T. (2016). Metode penelitian hukum. Medan: USU Press.

Sitorus, H. (2018). Hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.

Subekti, R. (2015). Pokok-pokok hukum perjanjian. Jakarta: Intermasa.

Simanjuntak, B. (2020). Perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

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