

# ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK BERLAKUNYA PERJANJIAN KERJA BERSAMA DIKAITKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021

Aries Barlian Saputra, Endeh Suhartini, R Djuniarsono

Fakultas Hukum Universitas Djuanda

---

---

## ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam pelaksanaan PHK Perusahaan mengikuti aturan ketenagakerjaan yang berlaku dimana aturan ketenagakerjaan itu diadopsi melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan PKB ini sendiri mempunyai masa berlakunya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Sosiologis, yaitu penelitian dengan mengutamakan penelitian pada kajian pustaka, baik bahan hukum primer, sekunder maupun tersier. Penelitian ini juga dilakukan pada kaidah-kaidah hukum dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis kesesuaian pelaksanaan PHK di Perusahaan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dan juga untuk menganalisis perlindungan hukum kepada Pekerja untuk pelaksanaan PHK di Perusahaan akibat tidak berlakunya PKB.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Hubungan Industrial, Hubungan Kerja

## PENDAHULUAN

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah pola hubungan industrial yang diatur oleh perangkat-perangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak antara pemberi kerja (badan hukum atau perusahaan dan pengusaha) di satu sisi dan pada sisi yang lain adalah penerima kerja (pekerja atau buruh). Hukum ketenagakerjaan berdiri pada dua sisi hukum yaitu hukum privat karena mengatur hubungan antara dua subjek hukum yaitu Pengusaha dan Pekerja, dan hukum publik karena pada sisi hukum publik Pemerintah melakukan intervensi melalui pengikatan aturan yang mengurus hubungan antara dua subjek hukum tersebut. Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo adalah kumpulan aturan dan ketentuan, baik tertulis

maupun tidak, yang mengatur suatu kejadian di mana pekerja bekerja melakukan pekerjaan kepada pengusaha dengan menerima imbalan/upah.<sup>1</sup>

Setelah tahun 2003, pada tahun 2020 dalam hal ketenagakerjaan/perburuhan Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai peraturan pelaksana.

Kemudian pada tahun 2022, Pemerintah menerbitkan kembali Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dimana Perppu Nomor 2 Tahun 2022 ini diterbitkan untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang dinyatakan Inkonstitusional Bersyarat, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 disahkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Meskipun UUCK telah diperbaharui melalui UU Nomor 6 Tahun 2023. PP Nomor 35 Tahun 2021 tetap berlaku sejak tanggal diundangkannya yaitu pada 2 Februari 2021. Maka pengusaha perlu segera memahami setiap hal dalam aturan tersebut sehingga dapat segera mengimplementasikannya untuk ketenagakerjaan di perusahaannya masing-masing, agar bisa disesuaikan dengan arahan pemerintah. Perjanjian Kerja Bersama adalah perikatan atau perjanjian antara pengusaha dan serikat pekerja yang dirundingan dan disepakati bersama antara pengusaha dan serikat pekerja yang dicatatkan pada instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan dimana isi perjanjian kerja bersama memuat hak, kewajiban dan

---

<sup>1</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok, 2018, Hlm 3.

syarat kerja kedua belah pihak.<sup>2</sup> Perusahaan dalam hal ini telah memiliki PKB yang telah di sepakati pada tahun 2017 dan berlaku sampai dengan tahun 2019.

PKB Perusahaan ini telah habis masa berlakunya pada tanggal 17 Desember 2019, tetapi pada prakteknya PKB ini masih tetap dipakai sebagai dasar aturan-aturan ketenagakerjaan di Perusahaan. Dalam PKB Perusahaan Pasal 90 tentang masa berlaku perjanjian kerja Bersama. Jika merunut ketentuan tersebut, maka PKB Perusahaan berlaku 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun jadi total masa berlaku PKB Perusahaan 3 tahun. Tetapi jika merujuk Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 29 ayat (3) "Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati".

Ketentuan mengenai PHK diatur dalam PKB Perusahaan Pasal 84 sampai dengan Pasal 86. Jika dibandingkan aturan-aturan mengenai PHK yang berlaku di Perusahaan dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 terdapat aturan-aturan yang berbeda dan perbedaan ini menimbulkan potensi permasalahan hukum di tingkat tripartite. Yang mana pada tingkat tripartite ini pemerintah selaku mediator penyelesaian permasalahan hubungan industrial akan menganggap di Perusahaan terjadi kekosongan hukum dikarenakan PKB Perusahaan hanya berlaku sampai dengan 17 Desember 2019 dan belum ada pembaharuan sampai dengan saat ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis kesesuaian pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan dengan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum kepada Pekerja untuk pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan akibat tidak berlakunya Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>2</sup> <https://disnakerpmpptsp.banjarnegarakab.go.id/naker/perjanjian-kerja-bersama-pkb/>, diakses pada tanggal 22 Oktober 2023, pukul 20.22.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Sosiologis, yaitu penelitian dengan mengutamakan penelitian pada kajian kepustakaan, baik bahan hukum primer, sekunder maupun tersier. Penelitian ini juga dilakukan pada kaidah-kaidah dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kepustakaan, yaitu sumber penelitian berasal dari sumber bacaan tertulis dari para ahli dan para sarjana lainnya. Seluruh data yang ada dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara kualitatif yang menjelaskan hubungan antara berbagai jenis data dan dalam bentuk uraian yang sistematis. Selanjutnya data yang ada diolah dan diseleksi, kemudian dilakukan analisa dengan cara deskriptif sehingga selain mengungkapkan serta menggambarkan permasalahan, harapan penulis untuk permasalahan yang ada dalam penelitian ini dapat menemukan solusinya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **A. Kesesuaian Aturan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Dengan Aturan Perundang-undangan Yang Berlaku**

Perusahaan pada era perdagangan bebas ini adalah salah satu dari kekuatan ekonomi nasional, sehingga penyesuaian dalam visi dan misi

---

<sup>3</sup> Abraham Yazdi Martin, dkk, *The Development Concept of Law Certainly on The Building Cadastral Toward The Right of Ownership on The Strata Title Right Based on Property Law in Indonesia*, IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences, Bogor, 2019, Hlm. 959.

Perusahaan serta organisasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi Perusahaan.<sup>4</sup>

Salah satu imbas dari reorganisasi adalah PHK dan pelaksanaan PHK di Perusahaan diatur oleh Pemerintah maupun Perusahaan. Dalam melihat kesesuaian pelaksanaan PHK di Perusahaan, analisa pembahasan dari penulis yaitu :

#### 1. Uang Pesangon

Dalam PKB aturan mengenai Uang Pesangon mengacu kepada aturan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, dan dalam aturan ketenagakerjaan terbaru yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak ada perubahan dalam besaran Uang Pesangon ini. Apabila dirumuskan kedalam suatu formula perhitungan maka formula dari uang pesangon sebagai berikut :

$$\text{Uang Pesangon} = \text{Masa Kerja (maksimal 8 tahun)} + 1$$

Sebagai contoh simulasi kasus sebagai berikut, pekerja A telah bekerja pada Perusahaan selama 6 tahun dan pekerja A ini terkena PHK dari Perusahaan, maka jika dihitung sesuai formula diatas Uang Pesangon yang akan didapat oleh karyawan A dengan masa kerja 6 tahun adalah sebesar 7 (tujuh) bulan upah.

Maka jika dilihat dari simulasi dan analisa seperti contoh diatas, untuk aturan Uang Pesangon pada PKB Perusahaan tidak ada potensi permasalahan karena menurut penulis masih dalam norma dan besaran yang sama dengan aturan ketenagakerjaan yang terbaru.

#### 2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam PKB aturan mengenai Uang Penghargaan Masa Kerja mengacu kepada aturan yang ada pada UU Nomor 13 Tahun 2003, dalam aturan ketenagakerjaan terbaru yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun

---

<sup>4</sup> R. Djuniarsono, *Privatisasi BUMN Sebagai Pilar Perekonomian Nasional Dalam Perspektif Hukum Bisnis*, Jurnal Ilmiah Living Law. E-ISSN 2550-1208. Volume 15. Nomor 01, Januari 2023. Hlm. 4.

2021 besaran untuk Uang Penghargaan Masa Kerja tidak ada perubahan. Apabila dirumuskan dalam suatu formula perhitungan maka formula dari uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut :

$$\text{UPMK} = \frac{\text{Masa kerja (maksimal 21 tahun)} + 1}{3}$$

Beda hal untuk pekerja dengan masa kerja diatas 24 tahun ada perbedaan dalam kompensasi Uang Penghargaan Masa Kerja ini, yaitu apabila Pekerja sudah bekerja lebih dari 24 tahun maka kompensasi yang didapat adalah 10 (sepuluh) bulan upah.

Sebagai contoh simulasi kasus, pekerja B telah bekerja pada Perusahaan selama 17 tahun dan pekerja B ini terkena PHK, maka apabila kita hitung uang penghargaan masa kerjanya berdasarkan formula diatas, kompensasi yang didapat oleh pekerja B adalah sebesar 6 (enam) bulan upah.

Maka jika dilihat dari simulasi dan analisa seperti contoh diatas, dalam aturan PKB dan aturan ketenagakerjaan yang terbaru tidak ada perbedaan. Jadi untuk aturan Uang Penghargaan Masa Kerja pada PKB Perusahaan tidak ada potensi permasalahan.

### 3. Uang Penggantian Hak

Dalam PKB aturan mengenai Uang Penggantian Hak mengacu kepada aturan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan dalam aturan ketenagakerjaan terbaru yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 ada sedikit perubahan yaitu hak untuk penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan sebesar 15% (lima belas persen) dari Uang Pesangon dihilangkan, maka untuk kompensasi PHK yang merunut aturan ketenagakerjaan terbaru akan menjadi lebih kecil dari perhitungan kompensasi PHK dengan menggunakan aturan PKB,

Perhitungan kompensasi PHK dengan masih menambahkan perhitungan 15% dari uang pesangon sangat menguntungkan pekerja. Jadi

untuk aturan Uang Penggantian Hak ini, selama Perusahaan berkomitmen untuk memakai perhitungan dalam aturan PKB Perusahaan tidak memiliki potensi masalah dalam pelaksanaan PHK tetapi apabila Perusahaan menerapkan aturan ketenagakerjaan terbaru timbul potensi masalah disitu, karena dari sisi Pekerja akan merasa dirugikan.

#### 4. Alasan dan Kompensasi PHK

Dalam PKB aturan mengenai alasan dan kompensasi PKB tidak sesuai dengan aturan-aturan yang ada di dalam aturan ketenagakerjaan terbaru, tetapi dalam hal ini aturan-aturan dalam PKB masih lebih baik dari pada aturan-aturan PHK yang ada dalam Undang-undang. Karena dalam aturan PKB terdapat beberapa ketentuan-ketentuan tambahan yang belum diatur dalam Undang-undang tetapi diatur dalam PKB Perusahaan.

Potensi permasalahan yang timbul menurut penulis adalah aturan mengenai PHK karena berakhirnya PKWT. Karena jika melihat pada aturan ketenagakerjaan terbaru ada kompensasi yang harus dibayarkan pada saat berakhirnya kontrak PKWT, sedangkan dalam Pasal 86 ayat 2 huruf e PKB Perusahaan menyebutkan bahwa "Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak mewajibkan Pengusaha untuk memberikan uang pesangon atau uang kompensasi dalam bentuk apapun, kecuali Surat Keterangan Pengalaman Kerja."

Merujuk pada ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 yang diperbaharui terakhir dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 pada pasal-pasal berikut:

1. Pasal 1 ayat 21,
2. Pasal 124 ayat 2,
3. Pasal 108 ayat 2,
4. Pasal 126 ayat 1 Juncto Pasal 32 ayat 1 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014.

Salah satu cara untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis adalah dengan pihak-pihak yang terkait yaitu Pengusaha maupun Pekerja mengetahui

dan menjalankan hak dan kewajibannya yang diatur dalam PKB, sehingga masing-masing pihak sadar akan batasan masing-masing dan apabila timbul permasalahan masing-masing pihak mengetahui prosedur penyelesaian untuk kepentingan bersama.

Merunut pada ketentuan KUH Perdata Pasal 1320 dan Pasal 1338 ayat 1. Besaran kompensasi PHK yang berupa Uang Pesangon, UPMK dan UPH yang berlaku adalah besaran kompensasi yang diatur dalam PKB bukan ketentuan yang ada pada UU Nomor 6 Tahun 2023 Juncto PP Nomor 35 Tahun 2021, meskipun masa berlaku PKB telah habis tetapi karena PKB adalah hasil kesepakatan antara Perusahaan dan Pekerja dan kesepakatan tersebut menjadi undang-undang bagi para pihak dan sepanjang Perusahaan dan Pekerja mengakui bahwa PKB tersebut mengikat para pihak maka PKB tersebut masih berlaku dan dapat diberlakukan. Kecuali besaran kompensasi PHK yang diatur dalam PKB lebih kecil dari besaran kompensasi PHK yang diatur dalam Undang-undang karena tidak sesuai dengan syarat sahnya perjanjian yaitu sebab yang halal.

Selain atas dasar ketentuan tersebut diatas, peraturan perundang-undangan juga sama sekali tidak melarang Pengusaha untuk memberikan kompensasi PHK lebih tinggi dari ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PKB yang mengatur mengenai ketentuan PHK tidak bisa dianggap menyalahi ketentuan dalam KUH Perdata Pasal 1337, karena pemberian suatu hak yang lebih tinggi dari aturan ketenagakerjaan terbaru kepada Pekerja tidak dapat dianggap melanggar ketentuan perundang-undangan ataupun kesusilaan/ketertiban umum.

## **B. Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Untuk Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Akibat Tidak Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama**

Dalam pembukaan UUD Tahun 1945 pada Alinea keempat menyebutkan salah satu tujuan dari didirikannya negara Republik Indonesia yaitu mensejahterakan masyarakat. Negara dalam mewujudkan tujuan tersebut bisa melakukan upaya-upaya demi terealisasinya keadilan dan kemakmuran bagi rakyat Indonesia dan dikenal juga sebagai negara kesejahteraan atau *welfare state*. Mengadakan pembangunan menjadi kewajiban negara berdasarkan rumusan tersebut guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.<sup>5</sup> Salah satu bentuk dari intervensi Pemerintah yaitu dalam memberikan perlindungan hukum kepada Pekerja dengan pembentukan aturan-aturan yang mengatur perlakuan kepada Pekerja.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja dalam teori diketahui tiga jenis perlindungan dibawah ini :<sup>6</sup>

1. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah perlindungan pekerja yang berkaitan dengan sosial masyarakat dengan tujuan agar pekerja dapat menjalani dan mengembangkan kehidupan sosial selayaknya manusia, dan sebagai bagian dari masyarakat dan bagian dari keluarga. Kesehatan kerja juga termasuk dalam jenis perlindungan sosial karena aturan dan ketentuan yang mengatur kesehatan termasuk dalam lingkup sosial kemasyarakatan.

Dalam hal Kesehatan kerja yang dimuat dalam aturan bertujuan untuk membatasi kekuasaan pengusaha agar tidak memperlakukan pekerja seenaknya. Dan juga aturan ini juga bermaksud agar pengusaha dapat memandang pekerja sebagai individu yang memiliki hak asasi. Jadi

---

<sup>5</sup> *Ibid.* Hlm 2.

<sup>6</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-lt6321be2336d65>. Diakses tanggal 24 Desember 2023 pukul 19.30.

tujuan utama dari kesehatan kerja yaitu melindungi pekerja dari keadaan hubungan kerja yang tidak baik dan bisa menimbulkan kerugian bagi pekerja dari sisi kesehatan dan juga menjaga kesusilaan dari pekerja saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## 2. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah perlindungan yang meliputi upaya untuk menjaga pekerja terhindar dari kecelakaan kerja dan keadaan bahaya yang dapat terjadi pada penggunaan alat dan/atau bahan yang digunakan dalam pekerjaannya. Perlindungan teknis atau lebih dikenal dengan keselamatan kerja. Perlindungan kerja ini tidak sama dengan perlindungan kerja yang lainnya, selain memberikan perlindungan kepada pekerja, keselamatan kerja juga memberikan perlindungan kepada pemerintah dan pengusaha.

Bagi pekerja dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja, pekerja dapat bekerja dengan tenteram dan memberikan suasana kerja yang aman. Sehingga ketika pekerja melakukan pekerjaannya, pekerja bekerja dengan fokus secara maksimal tanpa kecemasan terjadi kecelakaan kerja sewaktu-waktu .

Untuk pengusaha kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bisa dikurangi dengan adanya pengaturan keselamatan kerja ini yang berimbas pengusaha dapat menghindari pemberian jaminan sosial kepada pekerja akibat kecelakaan kerja. Dan untuk legislator atau dalam hal ini pemerintah dengan dibuatnya aturan-aturan dan dilaksanakannya keselamatan kerja ini, maka yang dicanangkan oleh pemerintah untuk kesejahteraan masyarakat akan dapat dicapai dengan meningkatnya pendapatan perusahaan selaras dengan peningkatan hasil produksi secara kualitas maupun kuantitasnya.

## 3. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis adalah perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk memberikan kepada pekerja pendapatan yang cukup untuk

memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tidak bisa bekerja karena suatu hal yang tidak diinginkan oleh pekerja. Perlindungan ini disebut juga dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan kepada pekerja sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dalam bentuk santunan berupa uang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa hamil, sakit, bersalin, meninggal dunia dan hari tua.

Dalam teori perlindungan hukum, dapat dibedakan menjadi dua jenis perlindungan hukum. Perlindungan hukum preventif yang perusahaan lakukan yaitu terjadi proses bipartite dengan pekerja dan/atau Serikat Pekerja sebelum pelaksanaan PHK kepada pekerja. Sementara perlindungan hukum represif yang perusahaan lakukan telah menimbulkan akibat hukum berupa Perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan tetap menggunakan PKB yang telah disepakati, walaupun PKB tersebut telah berakhir masa berlakunya.

PHK meskipun dihindari oleh Pengusaha tetapi dalam perjalanan operasional suatu Perusahaan pasti terjadi. Setidak-tidaknya apabila tidak ada kesalahan dari Pekerja, masa pensiun Pekerja dan PHK akibat telah tiba umur pensiun pasti terjadi di Perusahaan. Maka dari itu dalam hal ini Perusahaan tetap memberlakukan PKB sebagai dasar hukum meskipun sudah habis masa berlakunya.

Bila kembali pada syarat sah nya perjanjian, perjanjian dapat terjadi apabila ada kesepatan dan tidak bertentangan Undang-undang. Perusahaan dalam hal pelaksanaan PHK berdasarkan kesepakatan dengan Pekerja dan dibakukan dalam bentuk Perjanjian Bersama antara Pekerja dan Pengusaha.

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan disajikan dalam pembahasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kesesuaian aturan pelaksanaan PHK di Perusahaan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku adalah, aturan-aturan PHK yang ada pada PKB Perusahaan meskipun tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan ketenagakerjaan terbaru, secara besaran kompensasi masih lebih baik daripada besaran kompensasi yang diatur dalam aturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Meskipun PKB Perusahaan sudah habis masa berlakunya dan belum ada kesepakatan untuk perpanjangan ataupun pembaharuan PKB, Perusahaan dengan itikad baik masih tetap menggunakan PKB tersebut sebagai dasar aturan dalam pelaksanaan PHK dan aturan-aturan lain yang diatur dalam PKB tersebut. Walaupun juga dalam PKB Perusahaan mengatur masa berlaku PKB yaitu maksimal hanya 3 tahun.
2. Perlindungan hukum kepada pekerja untuk Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan akibat tidak berlakunya Perjanjian Kerja Bersama adalah, terdapat kontradiksi aturan yang ada pada PKB dan Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 mengenai masa berlaku PKB, pada PKB masa berlaku PKB maksimal hanya 3 tahun, sedangkan pada Pasal 29 ayat 3 Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 menyatakan bahwa apabila perundingan PKB tidak mencapai kata sepakat dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB berlaku sampai PKB baru disepakati. Dalam hal ini Perusahaan belum ada perundingan untuk pembaharuan PKB, jadi otomatis Pasal ini tidak bisa diberlakukan kepada PKB Perusahaan. Dan untuk menghindari kekosongan hukum Perusahaan dapat mempergunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

## **B. Saran**

Adapun saran yang akan disampaikan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada pihak Perusahaan agar dapat segera melakukan perundingan pembaharuan PKB dengan memperhatikan Undang-undang ketenagakerjaan yang terbaru, dan aturan-aturan yang sudah lebih baik dari aturan perundangan-undangan agar bisa dipertahankan.
2. Kepada Pekerja agar dapat berkolaborasi dengan Pengusaha dalam perundingan pembaharuan PKB dengan memperhatikan pula kemampuan dari Perusahaan dalam melaksanakan aturan-aturan ketenagakerjaan yang terbaru.

## **REFERENSI**

### **A. Buku:**

Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok, 2018.

### **B. Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238. Sekretariat Negara Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Sekretariat Negara Jakarta.

Permenaker 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. Sekretariat Negara Jakarta.

### **C. Jurnal/Artikel:**

Abraham Yazdi Martin, Adi Sulistyono, dkk, *The Development Concept of Law Certainly on The BuildingCadastral Toward The Right of Ownership on The Strata Title Right Based on Property Law in Indonesia*, IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences, Bogor, 2019.

Endeh Suhartini, *Legal Perspective Of Medical Care System For Prisoners and Detainees*, International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET), Volume 8, Issue 9, September 2017.

R. Djuniarsono, *Privatisasi BUMN Sebagai Pilar Perekonomian Nasional Dalam Perspektif Hukum Bisnis*, Jurnal Ilmiah Living Law. E-ISSN 2550-1208. Volume 15. Nomor 01, Januari 2023.

### **D. Internet:**

<https://disnakerpmpptsp.banjarnegarakab.go.id/naker/perjanjian-kerja-bersama-pkb/>, diakses pada tanggal 22 Oktober 2023, pukul 20.22.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-lt6321be2336d65>. Diakses tanggal 24 Desember 2023 pukul 19.30.