

## Perlindungan Hukum Pekerja dalam Konflik Norma antara Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Gabriel Chivalry Miracle Kusen<sup>1\*</sup>, Immanuel Christian Sudarno<sup>2</sup>, Muhammad Elvio Bramaditra<sup>3</sup>, Sugeng Santoso PN<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Pelita Harapan, Jl. Boulevard Diponegoro No.1100, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten  
E-mail: 01053240071@student.uph.edu

\*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6121>

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 18 Apr 2026

Revised: 24 Apr 2026

Accepted: 30 Apr 2026

#### Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,  
Konflik Norma,  
Perjanjian Kerja,  
Peraturan Perusahaan,  
Perjanjian Kerja  
Bersama, Hubungan  
Industrial.

#### Keywords:

Legal Protection, Norm  
Conflict, Employment  
Agreement, Company  
Regulation, Collective  
Labor Agreement,  
Industrial Relations.



### ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya konflik norma antara Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam praktik hubungan industrial di Indonesia yang menimbulkan ketidakpastian dan potensi degradasi hak pekerja akibat ketimpangan posisi tawar. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam konflik norma tersebut serta bagaimana pertimbangan hakim dalam menjamin kepastian dan keadilan hukum, khususnya dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, serta dianalisis secara kualitatif preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja terbagi menjadi perlindungan preventif melalui pengawasan administratif negara dan perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan prinsip bahwa PKB memiliki kedudukan tertinggi sehingga setiap klausul dalam PK atau PP yang bertentangan dengannya batal demi hukum. Dalam praktik peradilan, hakim menegakkan asas *lex specialis derogat legi generali* dan *pacta sunt servanda* dengan mengutamakan ketentuan PKB dibandingkan regulasi umum yang lebih rendah, sehingga menjamin kepastian hukum dan keadilan baik secara komutatif maupun distributif.

*This study is motivated by the existence of normative conflicts between Employment Agreements (PK), Company Regulations (PP), and Collective Labor Agreements (PKB) in Indonesian industrial relations practices, which create legal uncertainty and potential degradation of workers' rights due to unequal bargaining positions. The research addresses two main issues: the form of legal protection for workers in such normative conflicts and the judicial considerations in ensuring legal certainty and justice, particularly in Supreme Court Decision Number 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. This research employs a normative legal method using statutory, conceptual, and case approaches, analyzed through prescriptive qualitative techniques. The findings indicate that legal protection for workers consists of preventive protection through state administrative supervision and repressive protection through industrial dispute resolution mechanisms, with the principle that PKB holds the highest position, rendering any conflicting clauses in PK or PP null and void. In judicial practice, judges uphold the principles of *lex specialis derogat legi generali* and *pacta sunt servanda* by prioritizing PKB provisions over more general regulations, thereby ensuring both legal certainty and justice in commutative and distributive terms.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Gabriel Chivalry Miracle Kusen, et al. (2026), Perlindungan Hukum Pekerja dalam Konflik Norma antara Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022), 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6121>

## PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya dilandasi oleh asas kebebasan berkontrak. Namun, dalam hukum ketenagakerjaan, kebebasan ini dibatasi oleh campur tangan negara mengingat adanya subordinasi atau ketimpangan posisi tawar (*bargaining power*). Pekerja seringkali berada di posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja melalui instrumen pengaturan syarat-syarat kerja, yakni Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia (baik dalam UU No. 13 Tahun 2003 maupun perubahannya dalam UU Cipta Kerja) telah mendesain hierarki dan keharmonisan norma yang sangat ketat di antara ketiga instrumen tersebut. Logika hukumnya adalah instrumen yang derajatnya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan instrumen yang lebih tinggi, dan tidak boleh memiliki kualitas perlindungan yang lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

PKB merupakan instrumen tertinggi karena dirundingkan secara setara antara Serikat Pekerja dan Pengusaha. Oleh karena itu, hukum memandatkan bahwa isi Perjanjian Kerja (PK) maupun Peraturan Perusahaan (PP) tidak boleh bertentangan dengan PKB. Apabila terdapat klausul dalam PK atau PP yang bertentangan dengan PKB, maka secara hukum klausul tersebut batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam PKB. Prinsip ini dibuat agar hak-hak esensial pekerja tidak bisa didegradasi secara sepihak oleh pengusaha. Namun, pada kenyataannya, harmonisasi ketiga instrumen ini seringkali gagal terwujud dalam praktik hubungan industrial. Demi alasan efisiensi biaya, fleksibilitas operasional, atau sekadar unjuk dominasi, pengusaha kerap kali memaksakan pembuatan Perjanjian Kerja (PK) baru atau menerbitkan kebijakan sepihak yang isinya menyimpangi atau bahkan mendegradasi hak-hak pekerja yang sebelumnya sudah disepakati secara matang di dalam PKB.

Di sisi lain, pekerja yang membutuhkan pekerjaan cenderung pasrah dan menandatangani Perjanjian Kerja yang merugikan tersebut. Benturan norma inilah yang memicu ketidakpastian hukum. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atau tuntutan hak, pengusaha akan berpegang pada Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani pekerja atau Peraturan Perusahaan terbaru, sementara pekerja menuntut haknya berdasarkan PKB yang masih berlaku.

Fakta mengenai maraknya konflik norma ini dapat dilihat dari berbagai sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu contoh preseden nyata adalah pada perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang bermuara pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dalam kasus tersebut, terjadi sengketa mengenai dasar perhitungan kompensasi pensiun pekerja. Pihak perusahaan/pengusaha secara sepihak menggunakan dasar ketentuan peraturan perundang-undangan terbaru (regulasi pasca UU Cipta Kerja) maupun kebijakan internal yang nilai pesangon pensiunnya lebih rendah. Padahal, di perusahaan tersebut masih berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 35 ayat (2) yang mengatur secara spesifik nilai kompensasi pesangon pensiun yang jauh lebih baik bagi pekerja.

Dalam putusannya, Mahkamah Agung berpihak pada perlindungan pekerja dan menegaskan eksistensi PKB. Hakim mempertimbangkan bahwa PKB memiliki kekhususan (*lex specialis*) dan berlaku sebagai "undang-undang" bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Ketentuan yang sudah disepakati dalam PKB tidak dapat dianulir atau dikesampingkan secara sepihak oleh perusahaan menggunakan instrumen perjanjian lain atau aturan turunan baru jika hal tersebut merugikan pekerja.

Berdasarkan senjangnya antara konstruksi ideal perlindungan hukum dan realita sengketa yang terus berulang di Pengadilan Hubungan Industrial, penelitian ini menjadi sangat krusial. Jurnal ini akan mengkaji lebih dalam bagaimana sistem hukum Indonesia merespons dan menyelesaikan konflik norma antara PK, PP, dan PKB, serta sejauh mana pengadilan benar-benar dapat menjamin kepastian dan keadilan hak-hak pekerja di tengah tumpang tindihnya instrumen tersebut.

## METODE

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian ini dirancang menggunakan jenis penelitian hukum normatif (doktrinal), mengingat rumusan masalah dan pokok bahasan yang diangkat bertumpu pada analisis terhadap kekaburan maupun benturan norma (konflik norma) dalam hukum positif. Pemilihan jenis penelitian ini sangat relevan

karena kajian tidak dilakukan untuk mengukur efektivitas hukum di masyarakat melalui data lapangan, melainkan untuk mengkaji secara preskriptif bagaimana desain hierarki instrumen ketenagakerjaan bekerja secara ideal, serta bagaimana implementasi perlindungan hukumnya manakala hak pekerja terdegradasi.

#### **Jenis Pendekatan**

Guna menjawab kedua rumusan masalah tersebut secara komprehensif, penelitian ini mengkombinasikan tiga pendekatan sekaligus, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah hierarki dan keharmonisan aturan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Pendekatan konseptual diterapkan dengan meminjam pisau analisis dari doktrin para ahli, seperti teori perlindungan hukum preventif dan represif dari Philipus M. Hadjon serta teori keadilan. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan secara spesifik untuk membedah *ratio decidendi* (pertimbangan hakim) dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 guna melihat bagaimana hukum diterapkan pada peristiwa konkret.

#### **Bahan Hukum**

Sesuai dengan jenis penelitiannya, sumber data yang digunakan sepenuhnya berupa bahan hukum yang ditarik dari studi kepustakaan (*library research*). Bahan hukum primer yang menjadi landasan otoritatif mutlak dalam penelitian ini mencakup regulasi terkait, mulai dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hingga wujud konkret dari yurisprudensi yakni Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Untuk memberikan kedalaman teoritis dan memperkuat argumentasi atas bahan hukum primer, penelitian ini juga mengandalkan bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder tersebut diperoleh dari berbagai literatur hukum, jurnal-jurnal ilmiah ketenagakerjaan, asas-asas hukum (seperti *lex specialis derogat legi generali* dan *pacta sunt servanda*), serta pandangan doktrinal para ahli hukum (pendapat sarjana) yang secara khusus mengkaji ranah hubungan industrial dan filsafat keadilan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Seluruh bahan hukum tersebut dikumpulkan menggunakan teknik studi dokumen (penelusuran pustaka), yakni dengan menginventarisasi, membaca, mencatat, dan mengklasifikasikan regulasi dan putusan pengadilan yang linier dengan isu konflik norma antara Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.

#### **Teknik Analisis Data**

Setelah bahan hukum terkumpul dan terklasifikasi, tahap akhir dari metodologi ini adalah teknik analisis bahan hukum yang dilakukan secara kualitatif preskriptif. Alih-alih menggunakan angka atau statistik, analisis dilakukan dengan cara menguraikan bahan hukum secara sistematis, menafsirkan makna dan hierarki yang terkandung di dalam pasal-pasal, dan mengevaluasi kesesuaian tindakan pengusaha serta putusan hakim berdasarkan kerangka teori yang telah ditetapkan. Melalui logika penalaran deduktif—yaitu menarik kesimpulan dari premis umum (seperti asas kebebasan berkontrak yang dibatasi oleh UU Ketenagakerjaan) menuju premis khusus (sengketa pada putusan MA No. 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022)—penelitian ini pada akhirnya dapat menghasilkan preskripsi atau penilaian hukum yang solid mengenai kedudukan absolut Perjanjian Kerja Bersama demi tegaknya perlindungan dan keadilan bagi pekerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Konflik Norma Instrumen Ketenagakerjaan**

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam menghadapi konflik norma antara Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada hakikatnya berakar pada konstitusi dan diatur lebih lanjut secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Secara hierarkis normatif dalam lingkup otonom perusahaan, instrumen PKB menempati kedudukan tertinggi dibandingkan PK dan PP karena

lahir dari proses perundingan kolektif yang setara antara serikat pekerja dan pengusaha. Ketentuan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) serta Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menggarisbawahi bahwa ketentuan dalam PK maupun PP tidak boleh bertentangan dengan PKB yang berlaku. Apabila terjadi konflik di mana PK atau PP memuat syarat kerja yang nilainya lebih rendah atau bertentangan dengan PKB, maka hukum memberikan perlindungan absolut dengan menyatakan bahwa klausul dalam PK atau PP tersebut batal demi hukum, dan yang secara sah berlaku adalah ketentuan yang telah disepakati di dalam PKB.

Untuk membedah secara komprehensif implementasi perlindungan tersebut, analisis ini menggunakan pisau bedah teori perlindungan hukum yang digagas oleh Philipus M. Hadjon, yang membagi perlindungan hukum ke dalam dua dimensi utama, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dengan memberikan rambu-rambu kebebasan dan batasan bagi pengusaha dalam membuat aturan kerja, sekaligus meminimalkan dampak dari ketimpangan posisi tawar. Sebaliknya, perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa apabila hak pekerja yang telah dilindungi secara normatif tersebut dilanggar oleh tindakan pengusaha, di mana sistem peradilan hukum menyediakan mekanisme penyelesaian untuk memulihkan hak-hak yang terdegradasi.

Dalam konteks perlindungan hukum preventif, negara hadir melalui instrumen regulasi dan pengawasan administratif oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Perlindungan preventif ini diwujudkan melalui proses pengesahan dan pendaftaran instrumen kerja. Sebuah Peraturan Perusahaan harus mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 108 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan PKB wajib didaftarkan pada instansi terkait sesuai amanat Pasal 132. Proses administratif ini bukan sekadar formalitas belaka, melainkan instrumen penyaringan dari negara guna memastikan tidak ada satupun klausul di dalam PP atau instrumen internal lainnya yang kualitasnya lebih rendah dari peraturan perundang-undangan atau PKB yang sudah ada. Lebih lanjut, meskipun hubungan kerja didasari asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), hukum ketenagakerjaan membatasinya secara ketat. Pengusaha tidak dapat bersembunyi di balik alasan bahwa pekerja telah membubuhkan tanda tangan persetujuan pada Perjanjian Kerja baru yang isinya mendegradasi hak dalam PKB. Syarat sah perjanjian terkait "sebab yang halal" menjadi cacat manakala perjanjian tersebut melanggar ketertiban umum dan hierarki regulasi ketenagakerjaan, sehingga secara preventif hukum otomatis menganulir daya ikat kesepakatan sepihak tersebut.

Apabila jaring perlindungan preventif tersebut gagal karena pengusaha memaksakan pemberlakuan ketentuan sepihak, maka sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia memfasilitasi pekerja dengan perlindungan hukum represif yang alur mekanismenya diatur secara terstruktur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan akibat benturan norma seperti ini umumnya masuk ke dalam ranah perselisihan hak, yakni 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. Pekerja yang haknya tereduksi oleh regulasi baru perusahaan memiliki instrumen hukum yang jelas untuk melawan ketidakadilan tersebut melalui mekanisme penyelesaian sengketa berjenjang.

Langkah awal dari perlindungan represif ini mengharuskan pekerja dan pengusaha menempuh perundingan bipartit, di mana para pihak mengupayakan musyawarah mufakat di internal perusahaan dalam jangka waktu maksimal tiga puluh hari kerja. Perundingan bipartit menjadi medium krusial bagi pekerja atau serikat pekerja untuk mendesak pengusaha agar menaati supremasi PKB dan membatalkan regulasi sepihak. Jika perundingan ini menemui jalan buntu yang dibuktikan dengan risalah perundingan, pekerja dapat melanjutkan alur perlindungan ke tahap tripartit dengan mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat guna menempuh jalur mediasi. Pada tahap mediasi, seorang mediator hubungan industrial yang bertindak sebagai representasi negara akan melakukan pemeriksaan norma dan mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam anjuran tersebut, mediator secara normatif akan merekomendasikan kepatuhan terhadap PKB yang berlaku. Apabila anjuran ini ditolak oleh pengusaha, barulah pekerja mendapatkan perlindungan represif pamungkas melalui jalur litigasi dengan mengajukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada

Pengadilan Negeri setempat. Melalui putusan pengadilan inilah asas kepastian hukum benar-benar diuji dan ditegakkan demi memastikan hak pekerja tidak ditindas oleh pemaksaan norma secara sepihak.

***Pertimbangan Hukum Hakim dalam Sengketa Benturan Instrumen Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan MA Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022)***

Implementasi perlindungan hukum represif melalui jalur litigasi, sebagaimana dibahas pada bagian sebelumnya, terwujud secara nyata dalam sengketa pemutusan hubungan kerja yang bermuara pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dalam sengketa ini, pengusaha memberikan kompensasi pensiun dengan merujuk pada ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penerapan aturan turunan Undang-Undang Cipta Kerja ini dilakukan secara sepihak tanpa merujuk pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang masih berlaku di perusahaan tersebut. Padahal, di dalam perusahaan terdapat ketentuan Pasal 35 ayat (2) PKB yang mengatur secara spesifik mengenai pembayaran kompensasi akibat berakhirnya hubungan kerja karena pensiun.

Dalam pertimbangannya, majelis hakim *judex factie* menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama Periode 2020-2022 di perusahaan tersebut belum mengalami kesepakatan perubahan atas pasal yang mengatur tentang hak kompensasi pekerja yang memasuki usia pensiun. Oleh karenanya, hakim mengadili agar perusahaan membayar kompensasi pensiun berdasarkan PKB yang masih berlaku tersebut. Pertimbangan ini kemudian dikuatkan oleh Mahkamah Agung di tingkat kasasi yang menolak permohonan kasasi dari pengusaha. Mahkamah Agung memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 35 ayat (2) *juncto* Pasal 36 PKB Periode 2020-2022. Hakim agung menilai bahwa tindakan pengusaha yang membayar kompensasi menggunakan dasar Undang-Undang Cipta Kerja secara nyata tidak sesuai dengan PKB yang masih berlaku, sehingga putusan *judex factie* dianggap sudah tepat dan tidak bertentangan dengan hukum.

Sikap teguh majelis hakim ini dilandasi oleh asas hukum *lex specialis derogat legi generali*, di mana PKB berkedudukan sebagai aturan khusus yang mengesampingkan peraturan yang umum. Keberlakuan PKB yang tidak mengikuti Undang-Undang Cipta Kerja tidaklah melanggar hukum, selaras dengan penjelasan Pasal 124 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sepanjang substansi yang diatur di dalam PKB tersebut tidak lebih rendah dari undang-undang. Selain itu, hakim mendasarkan putusannya pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) yang menegaskan bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kesepakatan di dalam PKB tersebut tidak dapat ditarik kembali secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan berlakunya undang-undang baru, melainkan harus melalui kesepakatan kedua belah pihak.

Apabila ditelaah dari sudut pandang teori keadilan, pertimbangan hakim dalam putusan ini sangat mencerminkan perwujudan keadilan komutatif dan keadilan distributif secara presisi. Keadilan komutatif, yang menuntut kesetaraan dan kepatuhan pada perjanjian antar pihak (*pacta sunt servanda*), ditegakkan oleh hakim dengan melarang pengusaha mencederai janji yang telah disepakati bersama serikat pekerja. Pengusaha dihukum untuk mengembalikan hak pekerja sesuai takaran awal tanpa boleh bersembunyi di balik regulasi baru yang meringankan beban perusahaan namun merugikan pekerja. Di saat yang sama, putusan ini juga memenuhi unsur keadilan distributif. Negara (melalui tangan hakim) mendistribusikan keadilan dengan memastikan bahwa pekerja yang telah mengabdikan hingga batas usia pensiunnya mendapatkan proporsi kompensasi yang layak dan maksimal sesuai instrumen otonom tertinggi di perusahaannya, bukan ditekan menggunakan standar minimal pesangon yang didesain dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Secara konseptual dan regulatori, pertimbangan hakim Mahkamah Agung ini sudah sangat tepat dan sesuai dengan hierarki hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Tindakan pengusaha yang memaksakan penerapan regulasi Undang-Undang Cipta Kerja secara sepihak demi efisiensi justru merupakan tindakan yang bertentangan dengan prinsip otonomi perikatan dalam hukum ketenagakerjaan. Putusan Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 ini memberikan preseden yang luar biasa kuat bahwa supremasi instrumen kolektif (PKB) tidak akan runtuh hanya karena negara menerbitkan regulasi sapu jagat yang baru, sekaligus memastikan bahwa benteng perlindungan represif di pengadilan benar-benar bekerja untuk memulihkan hak pekerja dari ketimpangan relasi kuasa.

## SIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam menghadapi konflik norma antara Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara normatif telah dijamin oleh konstitusi dan Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui prinsip hierarki norma yang menempatkan PKB sebagai instrumen tertinggi dalam lingkup otonom perusahaan. Implementasi perlindungan ini terbagi ke dalam dua dimensi utama, yaitu perlindungan preventif melalui pengawasan administratif negara dalam proses pengesahan dan pendaftaran instrumen kerja untuk memastikan tidak ada klausul yang merugikan pekerja, serta perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berjenjang. Secara hukum, setiap klausul dalam PK atau PP yang terbukti bertentangan atau memberikan perlindungan yang lebih rendah daripada PKB dinyatakan batal demi hukum, sehingga ketentuan dalam PKB-lah yang secara sah harus diberlakukan.

Dalam praktik peradilan, sebagaimana terefleksi dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022, hakim menjamin kepastian dan keadilan hak pekerja dengan menegakkan asas *lex specialis derogat legi generali* dan *pacta sunt servanda*. Pertimbangan hakim menegaskan bahwa eksistensi PKB tidak dapat dianulir secara sepihak oleh pengusaha menggunakan standar minimal dalam regulasi terbaru (seperti UU Cipta Kerja) selama PKB tersebut masih berlaku dan belum disepakati perubahannya. Putusan ini tidak hanya memberikan kepastian hukum secara teknis-regulatori, tetapi juga mewujudkan keadilan komutatif dengan menuntut kepatuhan pada janji yang disepakati, serta keadilan distributif dengan memastikan pekerja mendapatkan hak kompensasi yang layak sesuai porsinya, sehingga mencegah terjadinya degradasi hak pekerja akibat ketimpangan relasi kuasa.

Guna mencapai kondisi ideal perlindungan hukum preventif, disarankan bagi Serikat Pekerja dan Pengusaha untuk memastikan bahwa setiap penyusunan Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan harus merujuk secara konsisten pada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen otonom tertinggi. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan ketelitian dan fungsi filtrasi dalam proses pengesahan PP serta pendaftaran PKB, guna memastikan tidak ada norma yang bersifat degradatif terhadap hak-hak esensial pekerja yang menyusup ke dalam aturan internal perusahaan, sehingga potensi sengketa akibat konflik norma dapat diminimalisasi sejak dini.

Terkait temuan masalah mengenai pemaksaan penerapan aturan baru secara sepihak, disarankan kepada pihak pengusaha untuk mengedepankan prinsip itikad baik dan musyawarah mufakat melalui perundingan kolektif apabila terdapat perubahan regulasi nasional yang ingin diadaptasi ke dalam kebijakan perusahaan. Pengusaha tidak seharusnya menjadikan efisiensi biaya sebagai alasan untuk mengesampingkan PKB yang masih berlaku, karena tindakan tersebut hanya akan memicu sengketa hukum berkepanjangan. Sebaliknya, penghormatan terhadap kedudukan PKB sebagai "undang-undang bagi para pihak" merupakan kunci utama dalam menjaga harmonisasi hubungan industrial dan menghindari beban biaya litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

## REFERENSI

- Ardilafiza, et al. (2022). Kedudukan dan karakteristik peraturan menteri dalam melaksanakan urusan pemerintahan menurut UUD 1945. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 368–378.
- Ardiansyah, R., Kurnaedi, J., Lim, J., Calvin, & Nelson, A. (2023). Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama pada perusahaan manufaktur di Kota Batam. 4(2), 1207–1211.
- Budiman, A. (2021, September 6). Dampak peraturan perundang-undangan yang baru terhadap peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama. *Tribunnews*.
- Fios, F. Keadilan hukum Jeremy Bentham dan relevansinya bagi praktik hukum kontemporer. *Jurnal Humaniora*, 3(1), 299–309.
- Hamzah, H. (2020). Tinjauan yuridis kedudukan dan fungsi perjanjian kerja bersama dalam hubungan industrial. *Risalah Hukum*, 5(1).
- Harahap, A. M. (2019). *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja melalui perjanjian kerja bersama*. CV. Manhaji.
- Isra, S. (2017). Merampingkan regulasi. *Kompas*. <https://www.kompas.id/baca/opini/2017/03/13/merampingkan-regulasi>
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan yuridis tentang perjanjian kerja bersama ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8862–8866.

- Khairani. (2021). *Pengantar hukum perburuhan dan ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang Cipta Kerja)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kusbianto, & Silalahi, D. H. (2020). *Hukum perburuhan*. Enam Media.
- Narwi, A., Junaedi, J., & Habeahan, R. (2024). Perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku untuk pekerja dan pengusaha ditinjau dari aspek kemanfaatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(4), 161–168.
- Rivano, M., Khairani, & Fatimah, T. Akibat hukum pemberlakuan perjanjian kerja bersama yang habis masa berlakunya. *Lareh Law Review*, 1(2), 73–84.
- Sridadi, A. R. (2016). *Pedoman perjanjian kerja bersama*. Empatdua Media.
- Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum ketenagakerjaan dan kebijakan upah*. PT RajaGrafindo Persada.
- Supriyatin, I., Abas, M., & Asyhadi, F. (2023). Efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 8(1). Universitas Islam Riau. (2023). *Skripsi: Harmonisasi hukum terkait perjanjian kerja bersama*. <https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf>
- Utami, Y. P., Lagandhy, L., Saputra, E., & Djohan, H. A. (2024). Pelatihan teknik berunding perjanjian kerja bersama (PKB) pada serikat pekerja. 6(2).