



Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Berdasarkan Instrumen Ilo No. 102 (Studi Kasus Putusan Ma Nomor 216 K/Pdt.Sus-Phi/2026)

Melsa Oktapiansyah^{1*}, Nuchraha Alhuda Hasnda²

^{1,2} Program Studi Hukum, Universitas Nusa Putra, Indonesia

*Penulis Korespondensi : melsa.oktapiansyah_hk23@nusaputra.ac.id

Abstract. *This study examines the legal position of Collective Labour Agreements in protecting workers' social and economic benefits, with a specific focus on the preventive function of collective agreement clauses after the Supreme Court Decision Number 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026. The legal issue does not merely concern the formal recognition of workers' social security rights, but the weakness of collective agreement clauses that fail to ensure registration, contribution transparency, benefit-claim assistance, access to information, and procedural safeguards before disputes reach litigation. This research applies a normative juridical method with statutory, conceptual, and case approaches. ILO Convention No. 102 concerning Social Security Minimum Standards is used as the main evaluative framework, while ILO Convention No. 98 is positioned as a supporting context for collective bargaining. The study argues that Collective Labour Agreements have a strong legal position as binding collective and contractual instruments, yet their protective function remains limited when clauses merely repeat statutory BPJS obligations without operational mechanisms. The Supreme Court decision demonstrates that workers' claims for work-related social and economic benefits may fail not because the underlying entitlement is necessarily irrelevant, but because procedural limitations prevent substantive examination. Therefore, collective agreements should be reconstructed as preventive, corrective, and contractual instruments that secure workers' social and economic benefits at the enterprise level.*

Keywords: *Collective Labour Agreement; Contractual Rights; Industrial Relations; Social Security; Workers.*

Abstrak. *Penelitian ini membahas kedudukan hukum Perjanjian Kerja Bersama dalam perlindungan manfaat sosial dan ekonomi pekerja dengan mempersempit fokus pada fungsi preventif klausul PKB setelah Putusan Mahkamah Agung Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026. Permasalahan hukum yang dikaji bukan hanya keberadaan hak jaminan sosial secara formal, melainkan lemahnya klausul PKB yang tidak memastikan pendaftaran, transparansi iuran, pendampingan klaim manfaat, akses informasi, dan perlindungan prosedural sebelum sengketa masuk ke pengadilan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Konvensi ILO Nomor 102 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial digunakan sebagai kerangka evaluatif utama, sedangkan Konvensi ILO Nomor 98 ditempatkan sebagai konteks pendukung mengenai perundingan kolektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKB memiliki kedudukan hukum yang kuat sebagai instrumen kolektif dan kontraktual yang mengikat, tetapi fungsi perlindungannya masih terbatas apabila klausulnya hanya mengulang kewajiban BPJS tanpa mekanisme operasional. Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 memperlihatkan bahwa klaim pekerja atas manfaat sosial dan ekonomi yang melekat pada hubungan kerja dapat gagal bukan karena hak dasarnya tidak relevan, melainkan karena hambatan prosedural mencegah pemeriksaan substansi hak. Oleh karena itu, PKB perlu direkonstruksi sebagai instrumen preventif, korektif, dan kontraktual yang menjamin manfaat sosial dan ekonomi pekerja di tingkat perusahaan.*

Kata Kunci : *Hak-hak Kontraktual; Hubungan Industrial; Jaminan Sosial; Pekerja; Perjanjian Kerja Bersama.*

1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya dibangun melalui perjanjian kerja individual. Hubungan kerja juga dibentuk melalui Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebagai hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. PKB memiliki karakter hukum kolektif karena mengatur syarat kerja, hak, kewajiban, dan tata tertib hubungan industrial yang berlaku bagi pekerja dan pengusaha dalam satu perusahaan. Dengan

posisi demikian, PKB tidak tepat dipahami sebagai dokumen administratif belaka, melainkan sebagai instrumen hukum di tingkat perusahaan yang menerjemahkan norma ketenagakerjaan umum menjadi perlindungan yang lebih konkret.

Fokus penelitian ini dipersempit pada kedudukan PKB sebagai instrumen preventif perlindungan jaminan sosial pekerja. Fokus tersebut dipilih karena jaminan sosial pekerja sering telah diakui secara normatif oleh undang-undang, tetapi pelaksanaannya masih lemah di tingkat perusahaan. Kelemahan itu muncul ketika PKB hanya memuat rumusan umum bahwa perusahaan mengikuti ketentuan BPJS tanpa menjelaskan mekanisme pendaftaran, pembayaran iuran, akses data, pendampingan klaim, dan penyelesaian sengketa internal. (Weiss, 2020; Schiek, 2020). Permasalahan hukum konkret dalam penelitian ini adalah adanya jarak antara pengakuan normatif atas hak jaminan sosial pekerja dan tidak tersedianya mekanisme PKB yang mampu mencegah hilangnya manfaat sosial ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja pada BPJS memang telah diatur dalam undang-undang. Namun, norma tersebut belum otomatis menjamin pekerja memperoleh informasi kepesertaan, bukti pembayaran iuran, dokumen klaim, atau peringatan mengenai batas waktu penyelesaian sengketa. Di titik ini PKB menjadi relevan sebagai instrumen yang memperkuat perlindungan sosial secara operasional.

Urgensi penelitian juga dapat dibaca dari data resmi penyelenggaraan jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan mencatat bahwa per 31 Desember 2024 terdapat 65.224.670 peserta terdaftar, tetapi peserta aktif berjumlah 45.224.676. Angka tersebut menunjukkan bahwa masalah perlindungan jaminan sosial tidak hanya berkaitan dengan pendaftaran awal. Masalah juga terletak pada keberlanjutan kepesertaan aktif dan kepatuhan administratif pemberi kerja. (BPJS Ketenagakerjaan, 2025). Pada sisi jaminan kesehatan, capaian JKN per 31 Desember 2024 telah mencapai 278,1 juta jiwa atau 98,45% penduduk Indonesia. Namun, peserta aktif baru mencapai 222,67 juta jiwa atau 78,83% penduduk. Data ini memperlihatkan bahwa perluasan cakupan formal perlu dibedakan dari efektivitas kepesertaan aktif. Dalam konteks pekerja, perbedaan antara kepesertaan formal dan kepesertaan aktif menjadi penting karena manfaat sosial hanya dapat dinikmati secara efektif apabila status administrasi, iuran, dan klaim berjalan tanpa hambatan. (Dewan Jaminan Sosial Nasional, 2024, hlm. 1)

Konteks PKB juga menunjukkan persoalan struktural. Kajian tentang perundingan kolektif setelah reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia mencatat 15.637 PKB terdaftar pada Maret 2023, sementara perusahaan yang tercatat dalam WLKP Online per 31 Desember 2022 berjumlah 1.247.660. Perbandingan tersebut tidak dapat langsung dimaknai sebagai pelanggaran hukum karena tidak semua perusahaan wajib memiliki PKB. Namun, data itu

menunjukkan bahwa akses pekerja terhadap perlindungan kolektif melalui PKB masih terbatas. (Pralitasari et al., 2023, hlm. 3)

Penelitian mengenai PKB dan perlindungan jaminan sosial pekerja sebelumnya umumnya berfokus pada implementasi BPJS Ketenagakerjaan, efektivitas perlindungan normatif pekerja, dan hubungan industrial pasca reformasi ketenagakerjaan. Khairani, Darnis, Lubis, Oktaviandra, dan Mardiah menitikberatkan perlindungan pekerja rentan dalam sistem jaminan sosial. Nasution, Tobing, Farizal, Siregar, dan Muhyiddin menyoroti implementasi Konvensi ILO No. 98 dalam konteks perundingan kolektif dan reformasi hukum ketenagakerjaan. Kedua arus kajian ini penting, tetapi belum secara spesifik menempatkan PKB sebagai alat preventif yang mencegah hilangnya manfaat jaminan sosial akibat persoalan administratif dan prosedural. (Khairani et al., 2025; Nasution et al., 2024)

Ketentuan Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Dengan demikian, jaminan sosial merupakan hak konstitusional pekerja. Hak ini tidak boleh berhenti pada pengakuan formal. Hak tersebut harus dapat diakses secara efektif melalui mekanisme perlindungan di tingkat perusahaan, termasuk melalui PKB. Dalam ranah industri, jaminan sosial tidak boleh dipersempit menjadi kepesertaan administratif dalam BPJS. Jaminan sosial merupakan sistem perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang melekat dalam hubungan kerja, termasuk risiko sakit, kecelakaan kerja, kematian, usia tua, pensiun, kehilangan pekerjaan, dan kebutuhan kesehatan pekerja serta keluarganya. Karena risiko tersebut muncul dalam siklus hubungan kerja, perlindungannya perlu hadir sejak awal hubungan kerja, bukan hanya setelah sengketa terjadi. (International Labour Organization, 1952, Parts II-X)

Putusan Mahkamah Agung Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 menjadi titik masuk penelitian karena memperlihatkan bahwa hak manfaat sosial pekerja dapat gagal diperiksa secara substansial akibat hambatan prosedural. Dalam perkara tersebut, pekerja menuntut manfaat asuransi tabungan hari tua dan hak lain setelah pemutusan hubungan kerja. Mahkamah Agung menerima eksepsi daluwarsa karena gugatan dinilai melewati tenggang waktu satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja. Putusan ini menegaskan bahwa hak jaminan sosial yang diakui secara normatif dapat kehilangan daya guna apabila pekerja tidak memperoleh perlindungan prosedural sejak awal. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026)

Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus menempatkan PKB sebagai instrumen preventif perlindungan jaminan sosial pekerja melalui analisis Putusan MA

Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 dan contoh praktik PKB PT Glostar Indonesia Periode 2023-2025. Penelitian ini tidak hanya mengkaji kedudukan normatif PKB, tetapi juga merekonstruksi klausul PKB yang operasional agar mampu mencegah hilangnya manfaat sosial pekerja akibat kelalaian administratif, keterbatasan akses informasi, dan daluwarsa gugatan. Kebaruan penelitian ini terletak pada argumentasi bahwa PKB harus direkonstruksi tidak hanya sebagai dokumen normatif hubungan industrial, tetapi juga sebagai instrumen preventif dan korektif perlindungan jaminan sosial pekerja. Kebaruan lain terletak pada penghubungan langsung antara problem daluwarsa gugatan dalam Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 dengan kebutuhan penguatan klausul PKB berdasarkan standar minimum Konvensi ILO No. 102.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a.) Bagaimana kedudukan hukum Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen perlindungan jaminan sosial pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia apabila dikaitkan dengan standar minimum Konvensi ILO Nomor 102?; b.) Bagaimana Putusan Mahkamah Agung Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 dan praktik PKB PT Glostar Indonesia menunjukkan permasalahan hukum konkret dalam perlindungan manfaat jaminan sosial pekerja, serta klausul apa yang perlu diperkuat dalam PKB agar perlindungan tersebut lebih efektif?

Tujuan penelitian ini adalah: a.) Menganalisis kedudukan hukum Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen perlindungan jaminan sosial pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia dengan mengaitkannya pada standar minimum Konvensi ILO Nomor 102; b.) Mengidentifikasi permasalahan hukum konkret melalui Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 dan praktik PKB PT Glostar Indonesia, serta merumuskan klausul yang perlu diperkuat agar perlindungan jaminan sosial pekerja lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan sifat analitis-preskriptif. Sifat analitis digunakan untuk menilai koherensi norma mengenai PKB, jaminan sosial pekerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sifat preskriptif digunakan untuk merumuskan arah penguatan klausul PKB agar hak sosial dan ekonomi pekerja tidak hilang karena kelemahan administratif, ketertutupan informasi, atau hambatan prosedural. (Marzuki, 2017; Soekanto & Mamudji, 2019)

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah norma dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang BPJS, Undang-

Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Cipta Kerja, dan peraturan teknis mengenai PKB serta jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pendekatan konseptual digunakan untuk menjelaskan PKB sebagai instrumen kolektif yang memiliki dimensi hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata. Pada titik ini, PKB dibaca tidak hanya sebagai dokumen hubungan industrial, tetapi juga sebagai sumber hak dan kewajiban kontraktual. Pendekatan konseptual juga digunakan untuk membedakan antara jaminan sosial sebagai sistem perlindungan normatif dan manfaat sosial atau ekonomi pekerja yang melekat pada hubungan kerja. (International Labour Organization, 1949; International Labour Organization, 1952)

Pendekatan kasus digunakan dengan menelaah Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026. Analisis kasus tidak berhenti pada amar putusan, tetapi diarahkan pada ratio decidendi, yaitu alasan hukum utama yang menyebabkan Mahkamah Agung menerima eksepsi daluwarsa dan membatalkan Putusan PHI Medan. Dengan cara ini, putusan digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kebutuhan klausul PKB yang mampu memberi informasi, dokumen, pendampingan klaim, dan peringatan batas waktu hukum kepada pekerja. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026, hlm. 6-7)

Teknik analisis dilakukan melalui interpretasi sistematis, interpretasi teleologis, dan analisis ratio decidendi. Interpretasi sistematis digunakan untuk membaca norma PKB, BPJS, PPHI, KUH Perdata, dan standar ILO No. 102 sebagai bagian dari satu kerangka perlindungan pekerja. Interpretasi teleologis digunakan untuk menilai apakah norma tersebut benar-benar mencapai tujuan perlindungan sosial. Analisis ratio decidendi digunakan untuk menilai bagaimana alasan hukum Mahkamah Agung dalam putusan kasasi tersebut memengaruhi akses pekerja terhadap pemeriksaan substansi hak.

Landasan Teori Dan Kerangka Konseptual

Teori Perlindungan Hukum Pekerja

Perlindungan hukum pekerja bertolak dari asumsi bahwa hubungan kerja bukan hubungan yang sepenuhnya setara. Pekerja berada dalam posisi subordinatif karena bergantung pada upah, akses informasi, dan dokumen yang dikuasai pemberi kerja. Karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kontrak, tetapi juga mengoreksi ketimpangan posisi tawar agar pekerja tidak kehilangan haknya karena kelemahan struktural. (Rahayu et al., 2025). Dalam konteks jaminan sosial, perlindungan hukum tidak cukup dipahami sebagai keberadaan norma yang mewajibkan pendaftaran pekerja pada BPJS. Perlindungan hukum harus mencakup akses pekerja terhadap informasi kepesertaan, kepastian pembayaran iuran, bukti administratif,

dan mekanisme pemulihan apabila manfaat sosial tidak diperoleh. Tanpa unsur tersebut, hak jaminan sosial hanya hadir sebagai norma abstrak.

Teori Perundingan Kolektif dan Fungsi PKB

Perundingan kolektif merupakan mekanisme untuk mengimbangi ketimpangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Melalui serikat pekerja, kepentingan individual pekerja dikonsolidasikan menjadi kepentingan kolektif yang dapat dinegosiasikan dalam PKB. Konvensi ILO No. 98 memberikan konteks penting karena menempatkan hak berorganisasi dan berunding kolektif sebagai fondasi hubungan industrial yang lebih seimbang. (International Labour Organization, 1949; Nasution et al., 2024). PKB yang lahir dari perundingan kolektif seharusnya tidak hanya mengatur upah, jam kerja, disiplin, dan fasilitas organisasi pekerja. PKB juga harus mengatur perlindungan sosial yang melekat pada hubungan kerja. Dalam konteks ini, PKB berfungsi sebagai instrumen normatif sekaligus instrumen manajerial. Fungsi normatif mengikat para pihak. Fungsi manajerial memastikan norma tersebut dapat dilaksanakan melalui prosedur yang jelas.

Konsep Jaminan Sosial dalam Ranah Industri

Jaminan sosial di ranah industri memiliki empat fungsi utama. Pertama, fungsi preventif, yaitu mencegah pekerja masuk ke kondisi rentan melalui perlindungan sejak awal bekerja. Kedua, fungsi kompensatoris, yaitu memberikan manfaat ketika risiko sosial atau risiko kerja terjadi. Ketiga, fungsi kuratif dan rehabilitatif, yaitu memastikan pekerja memperoleh layanan kesehatan dan pemulihan. Keempat, fungsi kepastian hukum, yaitu memastikan pekerja mengetahui status kepesertaan, hak manfaat, prosedur klaim, dan mekanisme keberatan apabila haknya tidak dipenuhi. (Republik Indonesia, 1945, Pasal 28H ayat (3); International Labour Organization, 1952)"Fungsi preventif, kompensatoris, kuratif-rehabilitatif, dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan jaminan sosial dapat diturunkan dari tujuan perlindungan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 serta prinsip-prinsip perlindungan yang diatur dalam ILO Convention No. 102 tentang standar minimum jaminan sosial."

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa jaminan sosial tidak cukup diletakkan sebagai fasilitas tambahan perusahaan. Ia merupakan hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Karena itu, klausul PKB perlu bergerak dari rumusan deklaratif menuju mekanisme yang dapat diperiksa, diawasi, dan dipertanggungjawabkan.

Konvensi ILO Nomor 102 sebagai Standar Minimum

Konvensi ILO Nomor 102 menjadi landasan utama penelitian karena instrumen ini mengatur standar minimum jaminan sosial yang mencakup sembilan cabang perlindungan,

yaitu perawatan medis, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan keluarga, tunjangan maternitas, tunjangan disabilitas, dan tunjangan ahli waris. Konvensi ini relevan untuk menilai apakah PKB telah memuat perlindungan yang memadai terhadap risiko sosial pekerja. (International Labour Organization, 1952, Parts II-X)

Relevansi Konvensi ILO No. 102 dalam penelitian ini terutama terlihat pada Part II mengenai medical care, Part V mengenai old-age benefit, dan Part VI mengenai employment injury benefit. Dalam konteks Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026, Part V menjadi penting karena perkara berkaitan dengan manfaat tabungan hari tua pekerja setelah pemutusan hubungan kerja. Part VI juga penting karena hubungan kerja selalu mengandung risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. (International Labour Organization, 1952, Part II, Part V, dan Part VI). Konvensi ILO Nomor 98 tetap penting karena memberikan dasar bagi hak berorganisasi dan berunding kolektif, tetapi instrumen ini tidak secara langsung mengatur standar minimum manfaat jaminan sosial. Karena itu, penelitian ini menempatkan Konvensi ILO Nomor 102 sebagai fokus utama dan Konvensi ILO Nomor 98 sebagai kerangka pendukung. Pembatasan ini diperlukan agar analisis tidak melebar dan tetap terarah pada isu perlindungan jaminan sosial dalam PKB.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum PKB sebagai Instrumen Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja

PKB memiliki kedudukan hukum strategis karena lahir dari perundingan kolektif dan mengikat pekerja serta pengusaha dalam perusahaan. Kedudukan ini memberi legitimasi kepada PKB untuk mengatur syarat kerja dan perlindungan pekerja secara lebih rinci daripada perjanjian kerja individual. Karena itu, PKB dapat menjadi instrumen perlindungan sosial di tingkat perusahaan sepanjang klausulnya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak mengurangi hak minimum pekerja. (Republik Indonesia, 2023; Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2014). Kedudukan PKB harus dibaca secara fungsional. Klausul yang hanya menyatakan bahwa pekerja diikutsertakan dalam BPJS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan belum memadai. Rumusan demikian tidak menjawab siapa yang bertanggung jawab mendaftarkan pekerja, kapan pendaftaran dilakukan, bagaimana bukti kepesertaan diberikan, bagaimana iuran diawasi, dan bagaimana klaim manfaat didampingi.

Kelemahan klausul umum adalah tidak menyediakan alat kendali bagi pekerja dan serikat pekerja. Ketika perusahaan lalai membayar iuran atau tidak membuka akses data kepesertaan, pekerja sering baru mengetahui masalah tersebut setelah terjadi risiko kerja,

pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau ketika hendak mengajukan klaim. Pada tahap itu posisi pekerja menjadi lebih lemah karena dokumen hubungan kerja dan data administrasi banyak berada dalam penguasaan perusahaan. Dengan demikian, PKB harus ditempatkan sebagai instrumen pencegahan. Mekanisme pencegahan meliputi audit kepesertaan, pemberian bukti kepesertaan, laporan pembayaran iuran berkala, pendampingan klaim, pemberitahuan batas waktu hukum, dan penyelesaian sengketa internal. Tanpa mekanisme tersebut, PKB hanya menjadi dokumen normatif yang tidak memastikan pekerja benar-benar memperoleh manfaat jaminan sosial. Oleh karena itu, PKB perlu ditempatkan sebagai instrumen preventif dalam perlindungan jaminan sosial pekerja. Pandangan ini berlandaskan hak konstitusional atas jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, tujuan Sistem Jaminan Sosial Nasional menurut UU Nomor 40 Tahun 2004, serta prinsip perlindungan pekerja dalam hubungan industrial yang menuntut adanya mekanisme konkret untuk menjamin pelaksanaan hak pekerja secara efektif, bukan sekadar pengakuan normatif dalam dokumen PKB.

Praktik PKB PT Glostar Indonesia sebagai dokumen Pembanding Normatif

PKB PT Glostar Indonesia Periode 2023-2025 menunjukkan bahwa perusahaan dan serikat pekerja telah mengatur hubungan industrial secara cukup rinci. Dalam mukadimah, PKB ditempatkan sebagai instrumen untuk mempertegas hak dan kewajiban perusahaan, serikat pekerja, dan pekerja. Pasal 3 menyatakan bahwa PKB berlaku untuk seluruh pekerja dan pengusaha di lingkungan PT Glostar Indonesia. Pasal 4 mewajibkan pengusaha maupun serikat pekerja untuk melaksanakan isi PKB dan memberikan penjelasan mengenai maknanya. Pasal 5 memuat hak, fungsi, dan tanggung jawab pengusaha serta serikat pekerja. (PT Glostar Indonesia & PUK SP TSK SPSI PT Glostar Indonesia, 2023, Mukadimah, Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5)

Dokumen tersebut juga memuat pengaturan mengenai hak dan fungsi serikat pekerja, fasilitas organisasi pekerja, waktu kerja, mutasi, promosi, kewajiban dasar pengusaha, dan kewajiban dasar pekerja. Bahkan Pasal 10 ayat (2) huruf g menyebutkan bahwa calon pekerja diminta melampirkan kartu peserta BPJS Kesehatan dan/atau BPJS Ketenagakerjaan apabila telah memiliki. Rumusan ini menunjukkan bahwa isu kepesertaan jaminan sosial sudah masuk ke dalam tahap awal hubungan kerja. (PT Glostar Indonesia & PUK SP TSK SPSI PT Glostar Indonesia, 2023, Pasal 10 ayat (2) huruf g)

Pada Bab VIII, PKB PT Glostar Indonesia mengatur Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Pasal 43 sampai dengan Pasal 48. Pengaturannya mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kehilangan Pekerjaan,

dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Pasal 43 menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JKK dan JKM. Pasal 45 mengatur JHT sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan ketika peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Pasal 47 mengatur kewajiban pengusaha mengikutsertakan pekerja dalam JKP. Pasal 48 mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pekerja dan keluarga yang didaftarkan ke BPJS Kesehatan. (PT Glostar Indonesia & PUK SP TSK SPSI PT Glostar Indonesia, 2023, Bab VIII, Pasal 43-48)

Namun, pengaturan tersebut masih cenderung administratif. PKB PT Glostar Indonesia telah memuat jenis program jaminan sosial dan beberapa tata cara klaim. Akan tetapi, rumusannya belum secara rinci mengatur transparansi pembayaran iuran berkala kepada pekerja, pemberitahuan tertulis mengenai status kepesertaan aktif, pendampingan klaim oleh perusahaan dan serikat pekerja, serta perlindungan terhadap risiko hilangnya manfaat sosial akibat hambatan prosedural. Titik ini memperlihatkan mengapa PKB perusahaan perlu direkonstruksi agar tidak hanya memuat daftar program, tetapi juga memuat mekanisme operasional. Dari sudut pembaruan klausul, PKB PT Glostar Indonesia dapat dijadikan contoh positif sekaligus bahan kritik. Ia positif karena telah mengakui cabang perlindungan sosial yang sejalan dengan sistem BPJS. Ia tetap perlu dikritik karena belum cukup menutup celah administratif yang sering menjadi penyebab pekerja kehilangan manfaat. Kritik ini tidak diarahkan pada kesalahan satu perusahaan, melainkan pada pola umum PKB yang kuat secara struktur hubungan industrial tetapi belum optimal sebagai instrumen preventif jaminan sosial.

Analisis Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026

Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 penting karena memperlihatkan bahwa hak sosial pekerja dapat terhambat oleh persoalan prosedural. Dalam perkara tersebut, pekerja menuntut sejumlah hak setelah pemutusan hubungan kerja, termasuk manfaat asuransi tabungan hari tua sebesar Rp294.614.781,00 dan bunga atas penguasaan manfaat asuransi selama lima tahun. Pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, sebagian tuntutan pekerja dikabulkan, termasuk bantuan keluarga, uang penggantian hak, dan manfaat asuransi. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026)

Agar analisis tidak melebar, objek putusan tersebut perlu dibaca secara presisi. Perkara ini tidak identik dengan sengketa BPJS, karena putusan menyebut uang manfaat asuransi tabungan hari tua dan hak manfaat asuransi AJB Bumiputra 1912. Oleh sebab itu, istilah yang lebih tepat dalam analisis putusan adalah manfaat sosial atau ekonomi pekerja yang melekat pada hubungan kerja. Istilah jaminan sosial tetap relevan sebagai kerangka normatif

yang lebih luas, sedangkan BPJS ditempatkan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial nasional, bukan sebagai objek langsung dari tuntutan dalam putusan ini.

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung membatalkan putusan tersebut karena menilai gugatan telah melewati tenggang waktu satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja. Pemberhentian pekerja didasarkan pada Surat Keputusan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Nomor KEP-27/DIR/SDM/2020 tanggal 3 Maret 2020, sedangkan gugatan diajukan pada 7 Agustus 2025. Dengan demikian, eksepsi daluwarsa diterima dan pokok perkara tidak diperiksa lebih lanjut secara substantif. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026).

Secara formil, pertimbangan Mahkamah Agung dapat dipahami sebagai upaya menjaga kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tenggang waktu berfungsi mencegah sengketa dibiarkan terlalu lama dan memberi batas jelas bagi para pihak. Namun, dari perspektif perlindungan jaminan sosial pekerja, putusan ini menimbulkan persoalan konseptual. Hak manfaat sosial yang bersifat protektif dapat kehilangan akses pemeriksaan substansi apabila pekerja tidak memperoleh informasi atau pendampingan prosedural yang memadai sejak awal. Persoalan tersebut menunjukkan pentingnya PKB sebagai instrumen pencegahan. Apabila PKB mengatur kewajiban perusahaan untuk memberi informasi tertulis mengenai manfaat sosial, menyerahkan dokumen klaim, menjelaskan batas waktu hukum, dan memfasilitasi perundingan bipartit khusus, maka pekerja memiliki peluang lebih besar untuk mengajukan keberatan secara tepat waktu. Dengan demikian, PKB dapat mengurangi risiko hilangnya hak sosial akibat daluwarsa.

Putusan ini juga menunjukkan bahwa perlindungan jaminan sosial tidak dapat semata-mata diserahkan kepada proses litigasi. Litigasi bersifat reaktif dan baru bekerja setelah sengketa muncul. Sebaliknya, jaminan sosial membutuhkan mekanisme yang berjalan sejak hubungan kerja berlangsung. Oleh karena itu, PKB harus berfungsi sebagai perangkat awal yang mencegah sengketa manfaat sosial berubah menjadi perkara yang terhambat secara prosedural.

Ratio Decidendi Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak Kontraktual Pekerja

Analisis ratio decidendi diperlukan agar Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 tidak hanya dibaca sebagai kronologi perkara, tetapi sebagai konstruksi alasan hukum yang menentukan hasil akhir sengketa. Dalam perkara ini, Penggugat menuntut hak setelah pemutusan hubungan kerja, termasuk uang manfaat asuransi tabungan hari tua sebesar Rp294.614.781,00 dan bunga atas penguasaan manfaat asuransi selama lima tahun. Pada

tingkat pertama, PHI Medan mengabulkan sebagian gugatan, termasuk hak manfaat asuransi AJB Bumiputra 1912 sebesar Rp294.614.781,00. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026, hlm. 2, 3-4)

Ratio decidendi Mahkamah Agung terletak pada penerimaan eksepsi daluwarsa. Mahkamah Agung menilai *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena gugatan diajukan setelah melewati tenggang waktu satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja diterima. Pemberhentian Penggugat didasarkan pada Surat Keputusan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Nomor KEP-27/DIR/SDM/2020 tanggal 3 Maret 2020, sedangkan gugatan diajukan pada 7 Agustus 2025. Karena itu, Mahkamah Agung menerima eksepsi daluwarsa, membatalkan putusan PHI, dan menolak gugatan untuk seluruhnya. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026, hlm. 6-7)

Dari sudut hukum perdata, titik penting putusan ini terletak pada hubungan antara hak pekerja dan sumber perikatannya. PKB tidak cukup dibaca sebagai dokumen administratif hubungan industrial. PKB juga merupakan perjanjian kolektif yang melahirkan hak dan kewajiban bagi pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja. Karena itu, pembahasan PKB harus dikaitkan dengan syarat sah perjanjian dan asas kekuatan mengikat perjanjian. Pasal 1320 KUH Perdata memberi dasar mengenai sahnya perjanjian, sedangkan Pasal 1338 KUH Perdata menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320 dan Pasal 1338)

Unsur perdata berikutnya tampak pada konsep prestasi. Dalam konteks PKB, prestasi perusahaan tidak hanya berupa pembayaran uang. Prestasi dapat berupa kewajiban mendaftarkan pekerja dalam program perlindungan sosial, menyerahkan bukti kepesertaan, membuka akses informasi iuran, menyediakan dokumen pendukung klaim, memberi penjelasan prosedural, dan membantu pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan dasar Pasal 1234 KUH Perdata, kewajiban tersebut dapat dipahami sebagai kewajiban untuk berbuat sesuatu. Jika kewajiban itu tidak dipenuhi dan pekerja mengalami kerugian, Pasal 1243 KUH Perdata menyediakan dasar konseptual mengenai penggantian biaya, kerugian, dan bunga karena tidak dipenuhinya perikatan. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1234 dan Pasal 1243)

Dengan demikian, kedudukan PKB berada pada titik temu antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata. Hukum ketenagakerjaan memberi batas minimum perlindungan pekerja. Hukum perdata menjelaskan mengapa klausul yang disepakati dalam PKB mengikat para pihak, apa bentuk prestasi yang harus dilaksanakan, dan apa akibat hukum apabila prestasi tersebut tidak dipenuhi. Oleh karena itu, klausul jaminan sosial atau manfaat

sosial pekerja dalam PKB tidak boleh hanya berupa deklarasi bahwa perusahaan mematuhi ketentuan BPJS. Klausul tersebut harus dirumuskan sebagai kewajiban kontraktual yang konkret, dapat diperiksa, dapat diawasi, dan dapat dimintakan pertanggungjawaban. (Republik Indonesia, 2003, Pasal 1 angka 21, Pasal 116, dan Pasal 124; Republik Indonesia, 2023; Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2014)

Pembedaan istilah juga penting. Dalam putusan yang dianalisis, objek sengketa konkret adalah manfaat asuransi tabungan hari tua dan manfaat asuransi AJB Bumiputera 1912, bukan klaim BPJS secara langsung. Karena itu, penggunaan istilah manfaat sosial atau ekonomi pekerja yang melekat pada hubungan kerja lebih presisi untuk membaca putusan. Adapun istilah jaminan sosial tetap digunakan sebagai kerangka normatif yang lebih luas untuk menilai bagaimana PKB seharusnya melindungi pekerja dari risiko kehilangan manfaat ketika hubungan kerja berakhir. (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026, hlm. 2, 3-4)

Ratio decidendi Mahkamah Agung memperlihatkan dominasi kepastian hukum prosedural. Pendekatan ini dapat dipahami karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan batas waktu agar sengketa tidak dibiarkan menggantung. Namun, dari perspektif perlindungan hak kontraktual pekerja, penerimaan eksepsi daluwarsa juga memperlihatkan bahwa hak ekonomi pekerja dapat kehilangan forum pemeriksaan substansial ketika pekerja tidak memperoleh informasi, dokumen, dan pendampingan prosedural secara memadai sejak awal hubungan kerja atau sejak pemutusan hubungan kerja. Dalam kerangka tersebut, persoalan utama penelitian ini bukan semata-mata apakah Mahkamah Agung benar atau salah menerapkan daluwarsa. Persoalan yang lebih relevan adalah bagaimana PKB dapat mencegah pekerja kehilangan hak karena hambatan prosedural. Literatur mengenai integrasi hukum kerja dan hukum jaminan sosial menunjukkan bahwa perlindungan sosial pekerja tidak dapat dilepaskan dari struktur hubungan kerja, karena risiko sosial pekerja lahir dan berkembang dalam relasi kerja yang konkret. (Weiss, 2020, hlm. 5-16)

Perundingan kolektif menjadi mekanisme penting untuk menerjemahkan hak sosial tersebut ke dalam kewajiban operasional di tingkat perusahaan. Melalui PKB, serikat pekerja dan pengusaha dapat menegosiasikan klausul yang tidak hanya menyebut jenis program perlindungan sosial, tetapi juga mengatur prosedur pelaksanaan, transparansi data, pendampingan klaim, pemberitahuan batas waktu hukum, dan pemulihan apabila terjadi kelalaian. Dengan cara ini, PKB berfungsi sebagai instrumen kontraktual preventif yang melengkapi perlindungan normatif negara. (Schiek, 2020)

Implikasi perdatanya adalah bahwa pelanggaran terhadap klausul jaminan sosial atau manfaat sosial pekerja dalam PKB tidak boleh hanya dipahami sebagai masalah administrasi

ketenagakerjaan. Pelanggaran tersebut juga dapat dipahami sebagai pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual yang merugikan pekerja secara ekonomis. Karena itu, klausul mengenai tanggung jawab perusahaan apabila pekerja kehilangan manfaat akibat kelalaian pendaftaran, pembayaran iuran, pemberian informasi, atau penyerahan dokumen perlu ditempatkan sebagai klausul pertanggungjawaban, bukan sekadar klausul etis atau administratif. (Khairani et al., 2025)

Dengan membaca *ratio decidendi* putusan tersebut melalui perspektif hukum perdata, kontribusi penelitian ini menjadi lebih jelas. Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 bukan hanya contoh perkara pekerja yang ditolak karena daluwarsa. Putusan ini menunjukkan bahwa manfaat sosial atau ekonomi pekerja memiliki dimensi kontraktual yang harus diamankan sejak tingkat perusahaan. Karena itu, klausul pendampingan klaim, akses dokumen, transparansi iuran, pemberitahuan batas waktu hukum, dan tanggung jawab perusahaan perlu diposisikan sebagai bagian dari perlindungan substantif terhadap hak kontraktual pekerja.

Hubungan Standar ILO No. 102 dengan penguatan PKB

Konvensi ILO Nomor 102 memberikan standar minimum mengenai cabang-cabang perlindungan sosial. Dalam penelitian ini, Konvensi ILO No. 102 tidak digunakan untuk menyatakan bahwa objek putusan adalah klaim BPJS. Instrumen tersebut digunakan sebagai standar evaluatif untuk menilai apakah PKB telah menyediakan mekanisme yang cukup agar pekerja tidak kehilangan manfaat sosial atau ekonomi yang melekat pada hubungan kerja, termasuk manfaat hari tua, manfaat asuransi, kecelakaan kerja, kesehatan, dan perlindungan ketika hubungan kerja berakhir. (International Labour Organization, 1952, Part II, Part V, dan Part VI)

Standar minimum ILO juga memperlihatkan bahwa jaminan sosial adalah bagian dari perlindungan sosial dalam hubungan kerja, bukan fasilitas sukarela perusahaan. Karena itu, pemberi kerja tidak dapat menempatkan jaminan sosial sebagai kebijakan internal yang bergantung pada kemurahan perusahaan. Dalam PKB, jaminan sosial harus dirumuskan sebagai hak pekerja dan kewajiban perusahaan yang memiliki mekanisme pelaksanaan, pengawasan, dan pemulihan. Kesesuaian hukum nasional dengan standar ILO No. 102 dapat dilihat dari keberadaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Namun, kesesuaian pada tingkat sistem nasional belum otomatis menyelesaikan persoalan di tingkat perusahaan. Justru pada tingkat perusahaan, PKB menjadi ruang penting untuk memastikan kewajiban nasional diterjemahkan ke dalam prosedur yang dapat diakses pekerja sehari-hari. (BPJS Ketenagakerjaan, 2025; Dewan Jaminan Sosial Nasional, 2024)

Arah Rekomendasi Penguatan Klausul PKB

Penguatan PKB harus dimulai dari perubahan paradigma. Klausul jaminan sosial tidak boleh hanya menyatakan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Klausul harus dirumuskan secara konkret, terukur, dan dapat dilaksanakan. Penguatan ini mencakup kewajiban pendaftaran, pembayaran iuran, transparansi data, pendampingan klaim, penyelesaian sengketa internal, pemberitahuan batas waktu hukum, dan tanggung jawab perusahaan apabila terjadi kelalaian.

Tabel 1. Matriks Penguatan Klausul Preventif PKB dalam Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja.

Aspek yang Diatur	Rumusan Klausul yang Disarankan	Tujuan Perlindungan
Kepesertaan jaminan sosial	Perusahaan wajib mendaftarkan seluruh pekerja yang memenuhi syarat hukum ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sejak pekerja mulai bekerja, serta menyerahkan bukti kepesertaan kepada pekerja.	Menjamin pekerja terlindungi sejak awal hubungan kerja.
Transparansi iuran	Perusahaan wajib memberikan informasi berkala mengenai status pembayaran iuran JKK, JKM, JHT, JP, JKP, dan Jaminan Kesehatan kepada pekerja dan/atau serikat pekerja sekurang-kurangnya setiap enam bulan.	Mencegah kelalaian pembayaran iuran dan memperkuat pengawasan pekerja.
Pendampingan klaim	Perusahaan bersama serikat pekerja wajib membantu pekerja atau ahli waris dalam pengurusan klaim manfaat jaminan sosial, termasuk penyediaan dokumen hubungan kerja, data upah, dan dokumen lain yang diperlukan.	Memastikan pekerja tidak kehilangan manfaat karena hambatan administratif.
Penyelesaian sengketa internal	Setiap perselisihan mengenai kepesertaan, iuran, atau manfaat jaminan sosial wajib terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit khusus paling lambat tiga puluh hari kerja sejak pengaduan diterima.	Mendorong penyelesaian cepat sebelum sengketa masuk ke PHI.
Informasi batas waktu hukum	Perusahaan dan serikat pekerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja mengenai batas waktu pengajuan keberatan atau gugatan dalam perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan PHK dan manfaat jaminan sosial.	Mencegah gugatan pekerja ditolak karena daluwarsa.
Tanggung jawab perusahaan	Apabila pekerja kehilangan manfaat jaminan sosial akibat kelalaian perusahaan dalam mendaftarkan, membayar iuran, atau menyerahkan dokumen, perusahaan wajib mengganti kerugian pekerja sesuai nilai manfaat yang seharusnya diterima.	Memberikan daya paksa pada kewajiban perusahaan.

Matriks tersebut menunjukkan bahwa PKB dapat berfungsi sebagai instrumen pencegahan sekaligus pemulihan. Fungsi pencegahan muncul melalui pendaftaran, transparansi iuran, dan informasi batas waktu hukum. Fungsi pemulihan muncul melalui pendampingan klaim, penyelesaian bipartit khusus, dan tanggung jawab perusahaan. Dengan struktur demikian, PKB tidak hanya mengulang norma BPJS. PKB mengubah norma tersebut menjadi mekanisme yang dapat dilaksanakan di perusahaan. (Republik Indonesia, 2023; International Labour Organization, 1952; PT Glostar Indonesia & PUK SP TSK SPSI PT

Glostar Indonesia, 2023; Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2026) Secara hukum, serikat pekerja tidak bisa langsung memasukkan klausul ke PKB. Klausul harus melalui perundingan PKB. Dasarnya: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai PKB, dan Konvensi ILO mengenai kebebasan berserikat dan perundingan kolektif.

Rumusan klausul tersebut juga relevan dengan Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026. Putusan itu memperlihatkan bahwa keterlambatan mengajukan gugatan dapat membuat pokok hak pekerja tidak diperiksa. Karena itu, klausul pemberitahuan batas waktu hukum dan pendampingan klaim bukan sekadar tambahan administratif. Keduanya merupakan bagian dari perlindungan substantif agar pekerja tidak kehilangan hak karena ketidaktahuan prosedur.

4. KESIMPULAN

PKB memiliki kedudukan hukum yang kuat sebagai instrumen kolektif dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia sekaligus sebagai instrumen kontraktual yang mengikat para pihak. Namun, kekuatan normatif tersebut belum otomatis menjamin perlindungan manfaat sosial dan ekonomi pekerja apabila klausul PKB hanya memuat rumusan umum. PKB harus mampu menerjemahkan kewajiban perlindungan sosial ke dalam mekanisme perusahaan yang konkret, meliputi kepesertaan, pembayaran iuran, transparansi data, bantuan klaim, penyelesaian sengketa internal, pemberitahuan batas waktu hukum, dan tanggung jawab perusahaan.

Konvensi ILO Nomor 102 relevan sebagai kerangka evaluatif karena mengatur standar minimum perlindungan sosial. Dalam penelitian ini, Konvensi ILO Nomor 102 tidak digunakan untuk menyatakan bahwa objek Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 adalah klaim BPJS, melainkan untuk menilai apakah PKB telah menyediakan mekanisme yang cukup agar pekerja tidak kehilangan manfaat sosial atau ekonomi yang melekat pada hubungan kerja. Konvensi ILO Nomor 98 tetap penting sebagai konteks pendukung karena perundingan kolektif merupakan sarana untuk memasukkan mekanisme perlindungan tersebut ke dalam PKB.

Putusan MA Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026 menunjukkan permasalahan hukum konkret bahwa klaim pekerja atas manfaat asuransi tabungan hari tua dan manfaat asuransi AJB Bumiputra 1912 dapat gagal diperiksa secara substansial karena persoalan daluwarsa. Putusan ini memperlihatkan bahwa perlindungan pekerja tidak cukup bergantung pada litigasi setelah sengketa terjadi. PKB perlu memuat perlindungan preventif yang memastikan pekerja mengetahui haknya, memperoleh dokumen, mendapatkan pendampingan klaim, memahami

batas waktu hukum, dan memiliki dasar pertanggungjawaban apabila kelalaian perusahaan menimbulkan kerugian.

PKB PT Glostar Indonesia Periode 2023-2025 memperlihatkan bahwa PKB perusahaan dapat memiliki struktur hubungan industrial yang relatif lengkap dan telah memuat program jaminan sosial. Namun, contoh tersebut juga menunjukkan kebutuhan penguatan lebih lanjut pada aspek transparansi iuran, status kepesertaan, bantuan klaim, perlindungan prosedural, dan tanggung jawab kontraktual perusahaan. Dengan demikian, rekonstruksi klausul PKB bukan sekadar perbaikan administratif, melainkan strategi perlindungan sosial dan kontraktual di tingkat perusahaan.

Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan model klausul preventif dalam PKB yang mewajibkan transparansi, pemberitahuan, pendampingan, dan pemulihan hak jaminan sosial pekerja, sehingga PKB tidak hanya berfungsi sebagai instrumen normatif dan penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai instrumen pencegahan hilangnya manfaat sosial-ekonomi pekerja pasca-PHK. Dengan model tersebut, PKB dapat berfungsi sebagai perangkat preventif, korektif, dan berdaya paksa dalam perlindungan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2025). *Integrated report 2024: Innovating with integrity, fostering loyalty*. BPJS Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Dewan Jaminan Sosial Nasional. (2024). *Laporan kinerja Program JKN Kuartal IV Tahun 2024*. DJSN. <https://kesehatan.djsn.go.id/>
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- International Labour Organization. (1949). *Right to organise and collective bargaining convention, 1949 (No. 98)*. <https://normlex.ilo.org/>
- International Labour Organization. (1952). *Social security (minimum standards) convention, 1952 (No. 102)*. <https://normlex.ilo.org/>
- Khairani, K., Darnis, D., Lubis, I., Oktaviandra, S., & Mardiah, A. (2025). Legal protection for vulnerable workers in the labor social security system in order to increase the participation of social security: A case study of Padang City. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 13(2), 443–456. <https://doi.org/10.29303/ius.v13i2.1597>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2026). *Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026*.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Nasution, F. A. P., Tobing, H., Farizal, N., Siregar, S. A. H., & Muhyiddin, M. (2024). Study on the implementation of ILO Convention No. 98 in Indonesia and its comparison with developed and developing countries. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1), 17–31. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i1.350>

- Pralitasari, N., Feby, D., & Hamid, L. F. (2023). *Collective bargaining after labour law reform in Indonesia: An analysis on the WageIndicator Collective Bargaining Agreement Database*. WageIndicator Foundation. <https://wageindicator.org/>
- PT Glostar Indonesia, & PUK SP TSK SPSI PT Glostar Indonesia. (2023). *Perjanjian Kerja Bersama PT Glostar Indonesia periode 2023–2025*.
- Rahayu, D., Munir, M., Wartiningsih, W., Shokhikhah, Z. K., & Thapa, N. Y. (2025). The rights-based labor law: A comparison of Indonesian and Nepal policies. *Jurnal Suara Hukum*, 7(1), 156–183. <https://doi.org/10.26740/jsh.v7n1.p156-183>
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2004a). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Republik Indonesia. (2004b). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Republik Indonesia. (2004c). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*.
- Republik Indonesia. (2021a). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2021b). *Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Schiek, D. (2020). Collective bargaining and unpaid care as social security risk: An EU perspective. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(3), 387–408. <https://doi.org/10.54648/IJCL2020020>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2019). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Rajawali Pers.
- Weiss, M. (2020). Integration of social security law and labour law. In M. Olivier et al. (Eds.), *The need for social security law and labour law reform in Southern Africa* (pp. 5–16). African Sun Media. <https://doi.org/10.18820/9781928480839/02>
- Wijayanti, A. (2022). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.