
KEABSAHAN DOKUMEN ELEKTRONIK NASKAH PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh
Dezha Alfian
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
E-mail: dezhaalfian@gmail.com

Article History:

Received: 09-01-2025

Revised: 16-01-2025

Accepted: 11-02-2025

Keywords:

Keabsahan, Perjanjian Kerja
Bersama, Elektronik,
Ketenagakerjaan

Abstract: Indonesia memasuki era globalisasi yang mana kebiasaan mencetak mulai beralih ke versi digital. Inovasi Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk dokumen elektronik merupakan produk pemikiran saat ini. Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan Perusahaan untuk mencetak dan mendistribusikan PKB kepada Karyawan dalam bentuk cetak dan tidak secara eksplisit memperbolehkan PKB versi digital untuk didistribusikan sehingga tidak adanya kepastian hukum dan regulasi terkait perlu diperbarui menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Keabsahan Dokumen Elektronik Naskah Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear? Serta Bagaimana praktik pemberlakuan Dokumen Cetak dan Dokumen Elektronik Naskah Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan dan praktik pemberlakuan naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam Bentuk Dokumen Elektronik Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear. Teori yang digunakan sebagai pisau analisa penelitian ini adalah Teori Kepastian Hukum dan Teori Integratif. Penelitian ini menggunakan metode normatif-empiris. Normatif empiris merupakan penelitian hukum yang mengkaji implementasi ketentuan hukum positif dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum dalam masyarakat. Penulis melakukan pendekatan penelitian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk dokumen elektronik atas perkembangan dan fenomena baru dalam masyarakat. Hasil analisa penelitian ini yaitu: 1. Keabsahan dokumen elektronik naskah perjanjian kerja bersama mengacu dalam Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak adanya kepastian hukum karena harus dibuat dalam bentuk cetak. 2. di era globalisasi Undang-Undang terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan turunannya secara eksplisit tidak mengatur keabsahan praktik pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk Dokumen Elektronik di PT Adis Dimension Footwear.

PENDAHULUAN

Dewasa ini Indonesia memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang mana teknologi berbasis digital dan otomatisasi berkembang sangat pesat. Transformasi digital tersebut sudah mulai terjadi seperti media cetak beralih ke media elektronik dan sebagian besar lapisan masyarakat tidak bisa terpisah dari penggunaan alat komunikasi. Komputer dan handphone sebagai perangkat keras (Hardware) dan kecerdasan buatan/Artificial Intelligence (AI) sebagai perangkat lunak (Software) yang tidak hanya sebatas untuk bertukar informasi dan penunjang pekerjaan namun juga dapat berkontribusi positif terhadap perkembangan ekonomi nasional yang berkelanjutan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Inovasi berupa PKB dalam bentuk dokumen elektronik digagas pada saat Perusahaan yang diwakili oleh Manajemen bersama 2 (dua) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Tangerang yaitu Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP TSK SPSI) dan Pengurus Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Pabrik Sepatu (PTP SBPS) menyepakati seluruh isi dan akan memberlakukan PKB tertanggal 10 Januari 2022 sampai dengan tahun 2024.

Naskah PKB dalam bentuk dokumen elektronik yang digagas oleh Bagian Industrial Relation – Human Capital PT Adis Dimension Footwear pada periode tersebut dimaksudkan untuk mengganti naskah PKB dalam bentuk dokumen cetak. Namun inovasi tersebut mengalami jalan buntu karena Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan”. Mengacu dari aturan tersebut, Perusahaan harus mencetak dan mendistribusikan PKB kepada Karyawan dalam bentuk cetak dan tidak secara eksplisit memperbolehkan PKB versi digital untuk didistribusikan.

Peraturan perundang-undangan terbaru mengenai Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang notabene adalah pembaharuan beberapa ketentuan Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur dan membahas mengenai keabsahan naskah-

naskah yang berbentuk digital pada umumnya dan keabsahan naskah PKB pada khususnya. Dalam praktiknya, dari mulai pendaftaran PKB ke Dinas yang berwenang di bidang Ketenagakerjaan sampai dengan pengesahan PKB adalah berupa naskah PKB dalam bentuk dokumen elektronik maka dari itu keabsahan dokumen elektronik naskah PKB akan ditelaah oleh Penulis sehingga terciptanya suatu kepastian hukum dalam mengimplementasikan naskah PKB dalam bentuk dokumen elektronik di Perusahaan.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) teori sebagai landasan untuk menganalisis keabsahan dokumen elektronik naskah perjanjian kerja bersama di PT Adis Dimension Footwear. Teori Kepastian Hukum: Teori ini dikemukakan oleh Soedikno Mertokusumo, yang menyatakan bahwa perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu maksudnya, hukum itu harus jelas sehingga masyarakat dan bahkan hakim dapat berpedoman padanya. Ini berarti bahwa setiap istilah hukum seperti dalam Pasal 126 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dirumuskan dengan jelas dan tegas sehingga tidak ada keragu-raguan tentang apa yang dimaksud. Teori Integratif: Teori Integratif bertolak pada pandangan akan penting dan relevannya hukum sebagai sistem nilai dalam proses pembaruan masyarakat saat ini di tengah berkembangnya ideologi globalisasi. Inovasi naskah PKB dalam bentuk elektronik dan pelayanan dari Pemerintah yang sudah mengoptimalkan digitalisasi merupakan fenomena hukum yang mengubah kebiasaan masyarakat yang sebelumnya menggunakan media kertas (*paper based*) menjadi media elektronik (*electronic based*) harus diimbangi oleh norma hukum yang mengakomodir peristiwa hukum tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif- empiris. Metode penelitian hukum normatif-empiris merupakan penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan). Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk mengkaji penelitian hukum normatif (Undang-Undang) dan penelitian hukum empiris terhadap Keabsahan dokumen elektronik naskah PKB yang diberlakukan di PT Adis Dimension Footwear. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, sekunder seperti buku-buku hukum, dan jurnal ilmiah serta tersier seperti kamus/ensiklopedia/ internet/media informasi lainnya. Sementara itu, data primer diperoleh dari wawancara (interview) dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Teknik pengumpulan data sekunder oleh Penulis seperti menelaah dokumen tertulis dan kepustakaan yang berkaitan dengan keabsahan Perjanjian Kerja Bersama dan untuk data primer yaitu dengan melakukan wawancara kepada beberapa responden dan narasumber. Data yang dihimpun akan dikaji atau ditelaah sehingga hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan digital tidak hanya berpengaruh terhadap inovasi yang digagas oleh Pemerintah melainkan juga menimbulkan gairah dalam berinovasi oleh pihak Perusahaan. Menurut data pelaporan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tanggal 16 Februari 2024, PT Adis Dimension Footwear adalah satu-satunya Perusahaan di Kabupaten Tangerang sampai dengan penelitian ini dilakukan yang melaporkan suatu inovasi dengan meluncurkan PKB dalam bentuk dokumen elektronik yang terintegrasi di dalam aplikasi kepersonaliaan PT Adis Dimension Footwear (*Company IQ*) sebagai naskah PKB yang diberikan kepada seluruh Karyawan. Penelitian akan membahas bagaimana keabsahan dokumen elektronik naskah Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear dan praktik pemberlakuan Dokumen Cetak dan Dokumen Elektronik Naskah Perjanjian Kerja Bersama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear.

A. Analisis Keabsahan Dokumen Elektronik Naskah Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear

Keabsahan naskah perjanjian kerja bersama mengacu dalam Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: "Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan".

Kata yang menjadi highlight/sorotan dalam ketentuan tersebut adalah mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, mencetak yang berasal dari kata cetak yang artinya cap (terutama yang dipakai untuk membuat buku dan sebagainya), sedangkan secara harfiah mencetak adalah membuat tulisan atau gambar dari klise pada kertas dengan melumas klise itu dengan tinta lalu ditekan pada kertas. Sedangkan arti kata membagikan yang berasal dari kata bagi adalah memberikan suatu hal kepada orang lain yang dalam hal ini yaitu Naskah Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan. Sehingga pengertian ketentuan Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Perusahaan harus mencetak dalam bentuk buku (*hardcopy*) dan membagikan naskah/buku Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh atas biaya Perusahaan.

Penafsiran Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh atas biaya perusahaan menurut oleh Dr. Desyanti, S.H., M.H. selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menjelaskan bahwa idealnya bentuk PKB menurut Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam bentuk cetak karena poin utama dalam norma tersebut adalah disampaikan kepada seluruh Karyawan isi dan perubahan PKB sebagaimana yang diatur dalam Pasal 126 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama; dan,
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagai aturan terbaru dalam ranah Ketenagakerjaan tidak mengatur dan mengubah ketentuan Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di era modern saat ini terdapat beberapa ketentuan yang mengatur akan keabsahan naskah digital, salah satunya yang masih dalam ranah ketenagakerjaan adalah Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tidak Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi bahwa:

“Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.”

Pasal tersebut diartikan bahwa bukti kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh dapat dibuat secara tertulis maupun melalui media dalam bentuk digital sehingga ada 2 (dua) versi pendokumentasian yang diakui dan sah secara hukum untuk melaksanakan suatu hak dan kewajiban.

Ketentuan yang menjelaskan keabsahan dokumen elektronik diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang mengubah Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik menjelaskan bahwa: “Dokumen elektronik dan/atau Informasi elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah”. Lebih lanjut penjelasan mengenai informasi elektronik terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik menjelaskan yang dimaksud dengan informasi elektronik adalah:

“Satu atau sekumpulan data elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, electronic data interchange (EDI), surat elektronik (electronic mail), telegram, teleks, telecopy atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, Kode Akses, simbol, atau perforasi yang telah diolah yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya”.

Penjelasan mengenai dokumen elektronik terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, menyebutkan bahwa:

“Dokumen elektronik adalah setiap informasi elektronik yang dibuat, diteruskan, dikirimkan, diterima, atau disimpan dalam bentuk analog, digital, elektromagnetik, optikal, atau sejenisnya, yang dapat dilihat, ditampilkan, dan/atau didengar melalui komputer atau sistem elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, kode akses, simbol atau perforasi yang memiliki makna atau arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya”.

PKB dalam bentuk digital sudah memenuhi unsur-unsur di atas, namun jika ditelaah lebih lanjut dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik membagi 2 (dua) bentuk suatu naskah yaitu informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik dan hasil cetak dari informasi elektronik dan/atau hasil cetak

dari dokumen elektronik. Informasi elektronik dan dokumen elektronik tersebut yang akan menjadi Naskah yang disebarluaskan kepada seluruh Karyawan. Sedangkan versi cetak dari informasi elektronik dan dokumen elektronik akan menjadi alat bukti surat.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik mengatur syarat sahnya suatu dokumen elektronik dan/atau Informasi elektronik menjadi 2 (dua) syarat yaitu syarat formil dan syarat materil. Syarat formil diatur dalam Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, yang berbunyi:

"Ketentuan mengenai Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk:

- a. surat yang menurut Undang-Undang harus dibuat dalam bentuk tertulis; dan
- b. surat beserta dokumennya yang menurut Undang-Undang harus dibuat dalam bentuk akta notariil atau akta yang dibuat oleh pejabat pembuat akta."

Sedangkan syarat materil diatur dalam Pasal 6, Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, yang menjelaskan bahwa:

Pasal 6

Dalam hal terdapat ketentuan lain selain yang diatur dalam Pasal 5 ayat (4) yang mensyaratkan bahwa suatu informasi harus berbentuk tertulis atau asli, Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dianggap sah sepanjang informasi yang tercantum di dalamnya dapat diakses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga menerangkan suatu keadaan.

Pasal 15

- (1) Setiap Penyelenggara Sistem Elektronik harus menyelenggarakan Sistem Elektronik secara andal dan aman serta bertanggung jawab terhadap beroperasinya Sistem Elektronik sebagaimana mestinya.
- (2) Penyelenggara Sistem Elektronik bertanggung jawab terhadap Penyelenggaraan Sistem Elektroniknya.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku dalam hal dapat dibuktikan terjadinya keadaan memaksa, kesalahan, dan/atau kelalaian pihak pengguna Sistem Elektronik.

Pasal 16

- (1) Sepanjang tidak ditentukan lain oleh undang-undang tersendiri, setiap Penyelenggara Sistem Elektronik wajib mengoperasikan Sistem Elektronik yang memenuhi persyaratan minimum sebagai berikut:
 - a. dapat menampilkan kembali Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik secara utuh sesuai dengan masa retensi yang ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan;
 - b. dapat melindungi ketersediaan, keutuhan, keotentikan, kerahasiaan, dan keteraksesan Informasi Elektronik dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik tersebut;
 - c. dapat beroperasi sesuai dengan prosedur atau petunjuk dalam Penyelenggaraan Sistem Elektronik tersebut;
 - d. dilengkapi dengan prosedur atau petunjuk yang diumumkan dengan bahasa,

informasi, atau simbol yang dapat dipahami oleh pihak yang bersangkutan dengan Penyelenggaraan Sistem Elektronik tersebut; dan

- e. memiliki mekanisme yang berkelanjutan untuk menjaga kebaruan, kejelasan, dan kebertanggungjawaban prosedur atau petunjuk.
- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang Penyelenggaraan Sistem Elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Syarat sahnya dokumen elektronik terdapat dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yakni “informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dianggap sah sepanjang informasi yang tercantum di dalamnya dapat diakses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga menerangkan suatu keadaan”. Namun kekuatan pembuktian elektronik belum memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna karena masih butuh pengaturan yang spesifik untuk menjamin kepastian hukum bagi setiap perbuatan hukum perdata khususnya yang menyangkut dokumen elektronik.[8]

Inovasi yang mendasari PT Adis Dimension Footwear memberlakukan dan menyebarluaskan PKB dalam bentuk digital kepada Karyawan menurut Ibu Atik Makrifah, S. Kom., M.TI. selaku General Manager Human Capital PT Adis Dimension Footwear adalah Perusahaan menerapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) digital untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas dalam pengelolaan hubungan industrial. Adapun hal positif atas penerapan PKB dalam bentuk elektronik adalah sebagai berikut:

1. Kemudahan Akses dan Transparansi, Naskah PKB dalam bentuk digital memungkinkan Karyawan mengakses dokumen secara mudah melalui perangkat elektronik kapan saja dan di mana saja.
2. Efisiensi Administrasi, Dokumen digital mengurangi kebutuhan percetakan fisik dan mempercepat distribusi dukungan regulasi digitalisasi Pemerintah (UU ITE) mulai mendorong digitalisasi dokumen sebagai bagian dari modernisasi proses bisnis, termasuk di sektor hubungan industrial dan Manajemen PT Adis Dimension Footwear dalam hal ini divisi Human Capital bersurat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk memohon tanggapan atas pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk elektronik melalui Surat Nomor: 21-001/ADF-HC/SKe/II/2024, tanggal 16 Februari 2024 perihal Permohonan Tanggapan dan/atau Saran Terkait Penerapan Naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Berbentuk Dokumen Elektronik di Perusahaan untuk mendapatkan penguatan dari pemerintah setempat (Disnaker Kabupaten Tangerang) untuk memastikan inovasi yang dilakukan tidak menyalahi ketentuan Peraturan Perundang-Undangan,
3. Pengurangan Biaya Operasional, dengan mengurangi cetakan dokumen dan biaya distribusi, perusahaan dapat mengurangi budget/biaya.
4. *Go Green*, Digitalisasi PKB sejalan dengan inisiatif ramah lingkungan, mengurangi penggunaan kertas, dan membantu perusahaan menjalankan tanggung jawab sosialnya.

Tujuan Management atas penerapan PKB dalam bentuk digital di PT Adis Dimension Footwear, Atik Makrifah menambahkan bahwa: “Dengan penerapan PKB

digital, perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan hubungan industrial sekaligus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis modern dan mendorong Karyawan untuk beradaptasi dengan IOT (*Internet Of Thing*) dan menanamkan *mindset*/Pola Pikir digital yang lebih baik dan meluas”.

Dr. Desyanti, S.H., M.H. selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memberikan respon atas penerapan naskah PKB dalam bentuk elektronik di PT Adis Dimension Footwear yang berpendapat bahwa: “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan sebelum Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik”. Artinya menurut hemat beliau, kata “mencetak” tidak harus dalam bentuk cetak namun apabila naskah PKB dibagikan melalui media online, email atau ada suatu sistem yang dibuat oleh perusahaan kemudian setiap Karyawan dapat mengakses aplikasi yang dibuat oleh perusahaan tetap sah.

Pernyataan KABID HI Kabupaten Tangerang senada dengan Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang perihal memberikan tanggapan secara tertulis Nomor: B/400.1.5.5/97/IV/DISNAKER/2024 tertanggal 27 Februari 2024 yang menindaklanjuti surat dari HC General Manager PT. Adis Dimension Footwear Nomor 21-001/ADF-HC/SKe/II/2024 Tanggal 16 Februari 2024 Perihal Permohonan Tanggapan dan/atau Saran Terkait Penerapan Naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Berbentuk Dokumen Elektronik di Perusahaan, yang menyebutkan bahwa:

1. “Bahwa sesuai amanat ketentuan Pasal 126 ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 32 ayat (2) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang mengatur bahwa Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Puruh dan harus mencetak serta membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap Pekerja/Buruh dengan biaya dari Perusahaan.”
2. Bahwa dalam hal untuk meningkatkan optimalisasi, efisiensi dan efektivitas sosialisasi PKB kepada seluruh Pekerja/Buruh maka PKB yang sudah didaftarkan pada instansi yang berwenang dapat diganti/diubah dalam bentuk soft file dan/atau digital sepanjang muatan substansi legal tidak berubah dan harus sesuai dengan PKB yang ditandatangani para pihak serta didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
3. Diharapkan kepada Perusahaan untuk dapat membuat pengumuman kepada seluruh Pekerja/Buruh terkait penyebaran PKB secara digital tersebut dan memastikan setiap Pekerja/Buruh di Perusahaan dapat mengakses naskah PKB tersebut.

Naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk elektronik tetap memiliki kepastian hukum sejak ada Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik, unsur yang harus dipenuhi perusahaan adalah menyampaikan kepada Pekerja isi dan perubahan ketentuan PKB dan ada berita acara sosialisasi. Naskah PKB sama halnya seperti perjanjian kontrak kerja, bahwa versi digital atau cetak tetap sah yang terutama adalah disampaikan/disosialisasikan kepada Pekerjaanya.

Kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo adalah perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu maksudnya, hukum itu harus jelas sehingga masyarakat dan bahkan hakim dapat berpedoman padanya. Ini berarti bahwa setiap istilah dalam hukum harus dirumuskan dengan jelas dan tegas sehingga tidak ada keragu-raguan tentang apa yang dimaksud. Jika melihat ketentuan Pasal 5 ayat (4) huruf (a) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik menjelaskan bahwa Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik tidak berlaku untuk surat yang menurut Undang-Undang harus dibuat dalam bentuk tertulis. Artinya, bila meninjau ke Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha harus mencetak naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap Pekerja/Buruh atas biaya perusahaan sehingga PKB yang dibagikan oleh Pengusaha harus berbentuk cetak.

Ketentuan tersebut hemat Penulis dapat membuat penerapan PKB dalam bentuk dokumen elektronik tidak ada kepastian hukum sehingga timbul keraguan dalam implementasinya. Perlu ada ketentuan konkrit yang mengakomodir naskah PKB dalam bentuk elektronik seperti Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tidak Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur mengenai teknis persetujuan kerja lembur yang dapat dilakukan secara tertulis dan/atau melalui media digital. Dengan demikian dokumen PKB dalam bentuk elektronik dapat digunakan sebagai dokumen yang sah sepanjang pengusaha membagikan, memberitahukan serta dapat mengakses ketentuan-ketentuan dan perubahan didalam PKB tersebut kepada seluruh Karyawan.

B. Analisis Praktik Pemberlakuan Dokumen Elektronik dan Dokumen Cetak Naskah Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Adis Dimension Footwear

Praktik Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Bentuk Dokumen Cetak dan Dokumen Elektronik (*hybrid*) di PT Adis Dimension Footwear dilakukan berdasarkan Surat Kesepakatan Bersama Nomor: 18-005/ADF-HC/SKB/II/2024 tertanggal 15 Januari 2024 dan Pengumuman Nomor: 19-001/ADF-HC/Speng/II/2024 pada tanggal 28 Februari 2024. hal-hal yang disampaikan adalah:

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh (Pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 32 ayat (2) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama).
2. Perusahaan telah menyediakan Naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk elektronik (yang selanjutnya disingkat E-PKB) yang dapat diakses oleh seluruh Karyawan di aplikasi Company IQ (CIQ) sebagai aplikasi resmi di Perusahaan.
3. Naskah E-PKB di aplikasi Company IQ (CIQ) akan menjadi Naskah Perjanjian Kerja Bersama yang akan dibagikan/disebarluaskan kepada setiap Karyawan untuk menggantikan Naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk cetak.

4. Bagi Manager Up dan Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetap dibagikan Naskah PKB dalam bentuk cetak.
5. Teknis tanda terima sebagai tanda bukti telah terdistribusinya PKB kepada setiap Karyawan akan dilakukan melalui tanda tangan digital (Digital Signature) pada saat mengakses E-PKB pertama kali di aplikasi Company IQ (CIQ) atau mengisi Surat Pernyataan telah menerima, membaca dan memahami isi PKB.
6. Naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk elektronik (E-PKB) ini mulai berlaku pada tanggal penandatanganan Pengumuman ini.
7. Bagi Karyawan yang telah memiliki Naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk cetak Periode 2022 - 2024 perpanjangan masih dapat digunakan berlaku sampai dengan masa berlakunya habis.

Naskah Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk digital yang diterapkan di PT Adis Dimension Footwear merupakan inovasi dari Management dan disepakati oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan maksud untuk mengembangkan cara baru dalam bekerja dengan mengurangi penggunaan kertas (paperless), penuh integritas, lebih efisien dan menguntungkan. Karena PT Adis Dimension Footwear merupakan Perusahaan padat karya yang mempekerjakan lebih dari 10.000 Karyawan akan berdampak signifikan atas penggunaan kertas dan biaya yang dikeluarkan untuk mengakomodir naskah PKB dalam bentuk cetak.

Penulis melakukan wawancara terhadap 16 (enam belas) Karyawan PT Adis Dimension Footwear guna melengkapi data dan informasi terhadap implementasi Perjanjian Kerja Bersama dalam bentuk dokumen cetak dan dokumen elektronik di PT Adis Dimension Footwear. Penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada para Karyawan untuk memperdalam informasi dan data terkait pemberlakuan PKB dalam bentuk digital (E-PKB) di PT Adis Dimension Footwear, untuk mengetahui penilaian para Karyawan atas implementasi E-PKB apakah mempermudah para Karyawan untuk mengakses/mendapat informasi ketentuan PKB, perbandingan antara PKB buku/cetak dan E-PKB, opini terkait sosialisasi penerapan E-PKB di perusahaan apakah membantu para Karyawan dalam mengetahui isi ketentuan PKB, mengetahui langkah/cara untuk mengakses E-PKB di CIQ, pasal apa yang sering para Karyawan lihat dalam PKB, masukan para Karyawan terhadap penerapan E-PKB di Perusahaan dan kendala apa saja yang dihadapi pada saat peralihan PKB dalam bentuk buku ke PKB dalam bentuk digital (E-PKB) serta mendapatkan informasi bagaimana perkembangan digitalisasi di PT Adis Dimension Footwear.

Para Karyawan yang menjadi responden memberikan penilaian positif atas inovasi yang dilakukan Management karena sangat membantu dan mempermudah akses dalam mendapatkan isi ketentuan PKB. Beberapa responden menambahkan bahwa buku cetak akan mudah hilang dan rusak dibanding dengan Naskah PKB dalam bentuk digital dan catatan lainnya menjelaskan bahwa disamping memberlakukan PKB dalam bentuk digital, buku cetak masih diperlukan sebagai sarana pendukung karena jika terpadat kendala teknis baik dari jaringan, alat/gawai yang tidak mumpuni serta user/pengguna yang dalam hal ini Karyawannya yang kurang cakap dalam menggunakan gawai sehingga dokumen PKB dalam bentuk cetak dapat dioptimalkan dan PKB yang telah disebarluaskan dalam bentuk cetak selain sebagai alternatif apabila ada kendala jaringan, PKB dalam bentuk cetak dinilai lebih cepat mendapatkan informasi pasal per pasal, sebagai contoh pasal yang favorit untuk dicari

oleh responden yaitu:

1. Pasal 32 PKB mengenai Pelanggaran dan Sanksi, dengan alasan karena agar dapat mengetahui hal apa saja yang dilarang dan ingin mengetahui tingkatan bobot sanksinya untuk memberikan punishment/hukuman;
2. Pasal 41 PKB mengenai Tunjangan Hari Raya, pasal ini menjadi favorit kedua karena alasan karyawan ingin menghitung besaran tunjangan hari raya yang didapatkan dan,
3. Pasal 17 PKB yang mengatur mengenai Hak dan Kewajiban Karyawan, ketentuan ini dicari oleh karyawan karena ingin mengetahui tanggung jawab, kedudukan, tugas dan fungsi serta hak selama bekerja di PT Adis Dimension Footwear.

Program dengan menggunakan media digital dari sisi Pemerintah yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang seperti penerbitan dan pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (E-PP dan E-PKB) yang sudah berjalan saat ini juga perlu pembaharuan. Pembaharuan yang dilakukan adalah perpanjangan, adendum serta perubahan PP dan PKB.

Pelaksanaan pelayanan E-PP dan E-PKB oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang saat ini lebih memperketat pemeriksaan berkas yang mana tidak hanya mengoreksi mekanisme kelengkapan data melainkan mengoreksi dari substansi PP dan PKB yang diusulkan oleh Perusahaan dengan mengacu ketentuan Perundang-undangan. Hal tersebut dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk memperbaiki iklim Ketenagakerjaan yang perlu dimulai dari PP atau PKB selain itu dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dapat lebih efektif, optimal, murah, mudah, dan cepat.

Dibalik semangat perbaikan disisi lain terdapat keluhan dalam sistem PP dan PKB dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yaitu perlu adanya penyempurnaan yang dilakukan agar semua administrasi tercatat sehingga Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki data sehingga tidak dilakukan secara manual. Tidak ada ruang untuk memberikan suatu kolom catatan untuk memberikan koreksi dan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja selaku pemeriksa dan mengesahkan PP atau PKB menjadi keluhan lainnya apakah PP dan PKB tersebut sesuai norma hukum ketenagakerjaan atau tidak sehingga terpantau pasal-perpasalnya. Dengan adanya kolom catatan tersebut jika ada suatu perselisihan PKB, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dapat membantu menyelesaikan perselisihan karena ikut bertanggung jawab atas penerbitan Surat Keputusan PKB tersebut.

Penambahan fitur di dalam aplikasi E-PP dan E-PKB, Dr. Desyanti, S.H., M.H. juga mengusulkan program pencatatan pembentukan LKS bipartit secara online menjadi usulan konsep program dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, namun juga terdapat kendala dari aspek programnya yang masih sangat sederhana dan tidak memenuhi standar untuk dapat diakses oleh banyak pengguna serta keterbatasan SDM yang kurang ahli dalam membuat suatu sistem. Semangat digitalisasi ini menjadi perhatian Pemerintah karena tujuan digitalisasi sangat baik dan dimasa yang akan datang semua pelayanan akan melalui digitalisasi. Perkembangan digital khususnya pada pelayanan surat menyurat atau produk hukum dalam ketenagakerjaan juga telah dilakukan walaupun belum seluruhnya produk ketenagakerjaan diterbitkan lewat digitalisasi. Hal ini juga sudah memenuhi kekuatan hukum mengikat dan kepastian hukum sejak adanya aturan perundang-undangan mengenai transaksi elektronik dan jika data tersebut berupa perjanjian, maka harus memenuhi syarat-syarat dalam hukum perdata.

Pelayanan E-PP dan E-PKB dari saat di luncurkan sampai dengan saat ini berjalan sangat baik. Pelaksanaan pelayanan E-PP dan E-PKB oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang saat ini lebih memperketat pemeriksaan berkas dengan mengoreksi dari substansi PP dan PKB yang diusulkan oleh perusahaan dengan mengacu ketentuan Perundang-Undangan tidak hanya mengoreksi mekanisme kelengkapan data. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang melakukan hal tersebut untuk memperbaiki iklim Ketenagakerjaan yang perlu dimulai dari PP atau PKB.

PKB dalam bentuk elektronik berdasarkan dengan kesepakatan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. Adis Dimension Footwear disampaikan oleh Atik Makrifah, S. Kom., M.TI. yang menyebutkan bahwa hasil evaluasi atas implementasi E-PKB yang sangat efektif karena percepatan informasi dan akses yang mudah sehingga penerapan aturan lebih efektif dan efisien. Sedangkan langkah peningkatannya adalah perbaikan akses dan infrastruktur (berhubungan dengan perangkat/koneksi yang digunakan) dan keamanan data (resiko kebocoran data), peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia yang membuat sistem dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi serta kemampuan pengguna sistemnya dengan melakukan sosialisasi yang berkala.

Romli Atmasasmita memandang teori integratif bertolak pada pandangan akan penting dan relevannya hukum sebagai sistem nilai dalam proses pembaruan masyarakat saat ini di tengah berkembangnya ideologi globalisasi. Inovasi naskah PKB dalam bentuk elektronik dan pelayanan dari Pemerintah yang sudah mengoptimalkan digitalisasi merupakan fenomena hukum yang mengubah kebiasaan masyarakat yang sebelumnya menggunakan media kertas (paper based) menjadi media elektronik (electronic based) harus diimbangi oleh norma hukum yang mengakomodir peristiwa hukum tersebut. Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi landasan bentuk naskah PKB belum mengakomodir perkembangan digital yang terjadi dan aturan turunannya tidak ada yang mengatur secara eksplisit mengenai keabsahan dokumen elektronik naskah PKB.

KESIMPULAN

Keabsahan naskah PKB mengacu dalam Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan keabsahan dokumen elektronik diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang ITE yang mengubah Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang ITE, namun jika melihat ketentuan Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang ITE mengatur bahwa dokumen elektronik tidak berlaku dalam hal diatur lain dalam Undang-Undang *c.q.* Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan dalam bentuk cetak, sehingga tidak adanya kepastian hukum dalam penerapan naskah PKB dalam bentuk elektronik.

Praktik Pemberlakuan PKB dalam bentuk dokumen cetak dan dokumen elektronik di PT Adis Dimension Footwear di era globalisasi adalah peristiwa hukum dengan terjadinya transisi manual ke digital seperti inovasi PKB dalam bentuk elektronik yang sebelumnya harus dalam bentuk cetak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan turunannya yang belum mengakomodir secara eksplisit

mengenai keabsahan dokumen elektronik naskah PKB.

Pengakuan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan Artikel ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tuaku Ayah Djenal, SH. dan Ibu Tati Suhernah yang telah membesarkan dan selalu berdoa untuk Penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang serta tim pembimbing: Dr. Agus Prihartono Permana S, SH., MH. selaku Pembimbing I dan Dr. Inge Dwisvimiari, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk membimbing, memberi arahan dan masukan atas kesempurnaan Artikel ini. Ucapan terima kasih juga dihaturkan kepada Bapak Rengku Diga Digjaya, S.H., M.Si. selaku Industrial Relation & Legal Manager dan Ibu Atik Makrifah, S. Kom., M.TI. selaku Human Capital General Manager yang selalu support dari awal perkuliahan sampai dengan selesainya masa studi, Istriku Vera Shafiyah Azzahra, S.H., M.H. teman sehidup sesurgaku yang selalu kebersamaian, mendoakan dan memberikan semangat serta kedua Mertuaku dan Kakakku yang berkontribusi penuh dalam proses penelitian ini.

Sebagai makhluk yang tak luput dari kekhilafan dalam penyusunan Artikel ini yang masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan Saran yang membangun sangatlah dibutuhkan oleh Penulis demi kesempurnaan Artikel ini. Semoga Artikel yang ditujukan sebagai salahsatu bentuk sumbangsih akademis Penulis agar dapat bermanfaat untuk memberikan masukan dan solusi terhadap fenomena hukum yang terjadi dan berkembang di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mertokusumo. Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, CV. Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, 2021, hlm. 223.
- [2] Atmasasmita. Romli, *Teori Hukum Integratif Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2019, hlm. 79.
- [3] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 18.
- [4] Muhammad Hendri Yanova, dkk., *Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum dengan Metode Penelitian Normatif dan Empiris*, Badamai Law Journal Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat, Volume 8 Nomor 2, September 2023, hlm. 400.
- [5] Sigit Sapto Nugroho, dkk., *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta, 2020, hlm. 93.
- [6] <https://kbbi.web.id/cetak>, Diakses pada Tanggal 18 November 2024 Pukul 21.18 WIB.
- [7] Mutiara Fitriani Wijaya, dkk., *Kedudukan dan Status Dokumen Elektronik Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Vol.XII/No.3/Oktober/2023.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN