

PENGATURAN MENGENAI HAK MEWAKILI PEKERJA OLEH SERIKAT PEKERJA DALAM PERSETUJUAN KERJA BERSAMA

Putu Surya Widhi Mulia, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

putusuryawidhimulya@gmail.com

Made Gde Subha Karma Resen, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

karma_resen@unud.ac.id

ABSTRAK

Suatu pekerjaan erat kaitannya dengan ikatan kerja antara karyawan dan atasannya. Menurut hukum, karyawan ialah bebas atau tidak ada yang boleh ditindas maupun ditundukkan, namun secara sosiologis pekerja/karyawan ini tidak bebas. Untuk menghindari hal tersebut, maka pekerja/karyawan atau yang diwakilkan oleh serikat pekerja dapat melakukan perjanjian bersama mengenai salah satunya persetujuan kerja oleh kedua belah pihak. Persetujuan kerja kedua belah pihak dibuat oleh serikat pekerja dengan perusahaan, namun terdapat masalah norma antara ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 120 dengan ketentuan pasal 18 Kepmen Nomor. KEP.48/MEN/IV/2004. Pentingnya dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hak mewakili dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Penyajian data yang dipakai adalah melalui penelitian hukum normative dengan acuan pendekatan perundang-undangan. Dokumen hukum yang penulis gunakan dalam data penulisan ini terdiri dari dokumen hukum sekunder dan dokumen hukum primer yang ada kaitannya dengan topik konflik yaitu hak mewakili dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Dari hasil analisis ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara normatif terkait hak mewakili diatur melalui ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 120 dan pasal 18 Kepmen No. KEP.48/MEN/IV/2004, dan apabila terjadi perselisihan maka pasal 120 UU Ketenagakerjaan yang kedudukannya lebih tinggi sehingga dapat mengesampingkan ketentuan Pasal 18 ayat (1) Keputusan Menteri No. KEP.48/MEN/IV/2004.

Kata Kunci: hak, pekerja, perjanjian kerja bersama

ABSTRACT

A job is closely related to the work bond between employees and their superiors. According to the law, employees are free or no one can be bullied or subjugated, but sociologically these workers/employees are not free. To avoid this, the workers or those represented by the trade unions may enter into a collective agreement regarding one of the work agreements by both parties. The work agreements parties is made by the union and the company, but there is a problem of norms between the provisions of the Manpower Act in article 120 and the provisions of Article 18 of Ministerial Decree No. KEP.48/MEN/IV/2004. The importance of this research is to know the right of representation collective bargaining agreements. The presentation of the data used is through normative legal research using a statutory approach. The legal documents that the author uses in this writing data consist of primary legal materials and secondary legal materials related to the topic of the problem, namely the right to represent in collective bargaining agreements. From the results of this analysis, it can be concluded that normatively related to the right to represent is regulated through the provisions of the Manpower Act Article 120 and article 18 of Kepmen No. KEP.48/MEN/IV/2004, and in the event of dispute, Article 120 of the Manpower Law which has a higher position can override the provisions of Article 18 paragraph (1) of Decree No. KEP.48/MEN/IV/2004.

Keywords: Right, The worker, Collective labor agreements

1.1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu harapan Indonesia yaitu menjadi bangsa yang cerdas dan menentukan kesejahteraan rakyatnya. Negara menjamin bahwa hak semua masyarakat Indonesia memiliki hak untuk bekerja guna mencapai kehidupan yang bermartabat.¹ Sesuai dengan ketentuan pasal 1 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa semua orang dapat menghasikan produk dan atau jasa guna mencukupi hal yang dibutuhkan dan kepentingan masyarakat adalah pekerja.

Suatu pekerjaan erat kaitannya dengan hubungan kerja, jika menacu kepada ketentuan hukum, oleh karena itu yang terdapat pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang lalu disebut (UU Ketenagakerjaan) dalam pasal 1 angka 15, bahwa Hubungan Kerja ialah ikatan antara atasan dengan karyawan atau buruh berdasarkan kontrak kerja, yang mengandung unsur pekerjaan, balas jasa, dan penugasan.²

Ikatan kerja antara karyawan dengan atasan, secara hukum karyawanilah bebas karena prinsip di Indonesia tidak boleh ada yang diperhamba, namun secara sosiologis hal ini menimbulkan perselisihan antara karyawan dengan pengusaha. Dalam perselisihan perburuhan, dibedakan antara perselisihan hukum yang terjadi atas dasar salah satu pihak tidak mematuhi isi kontrak kerja, perjanjian bersama, peraturan majikan atau melanggar ketentuan hukum dan perselisihan hukum (*Belangen-Schillen*) yaitu perselisihan akibat perubahan keadaan umum, syarat kerja atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berkaitan dengan ketidaktahuan syarat dan ketentuan kerja dan atau syarat kerja.³

Untuk menghindari hal tersebut, pekerja atau serikat pekerja dapat melakukan perundingan bersama, termasuk perundingan perjanjian kerja bersama (selanjutnya disingkat PKB) antara organisasi pekerja dengan organisasi pengusaha atau pengusaha. Isi perjanjian antara lain, kapan pekerja dapat memulai bekerja dan apa yang akan dilakukan, maka jumlah nominal upah yang akan diterima dan syarat-syarat kerja lainnya yang harus disepakati bersama. Namun pada kenyataannya akan muncul permasalahan baru mengenai hak mewakili perwakilan karyawan/serikat buruh dalam perencanaan PKB dengan atasan.

Ada beberapa peraturan yang diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor KEP.48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Penyusunan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Penyusunan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, (selanjutnya disebut Kepmen No. KEP.48/MEN/ IV/ 2004) dalam pasal 18 ayat (1) ditegaskan bahwa dalam hal ini terdapat lebih dari 1 perwakilan karyawan dalam satu kantor, hingga yang dapat mewakili karyawan melakukan perencanaan dengan atasan ialah perwakilan karyawan/buruh yang mempunyai anggota > 50% dari seluruh jumlah karyawan/buruh diperusahaan tersebut.

¹ Resen, Made Gde Subha Karma. "Planing The Diametrical Growth Of Development And Welfare (Legal Aspect Of Human Capital Investment Towards Quality Labor Force)" *Internasional Journal Of Busines, Economics And Law* 6, No.4 (2015): 96-99

² Husni, Lalu. *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, 2014) 61.

³ Asikin, Zainal, Wahab, Agusfian, Husni, Lalu. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-XI (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016) 205

Berdasarkan uraian tersebut maka ketentuan yang berkaitan dengan hak mewakili karyawan dalam perundingan PKB dengan pengusaha, yang dimana dalam satu tempat kerja terdapat lebih dari satu perwakilan karyawan, terdapat pertentangan peraturan antara aturan yang pasal 120 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 120 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana tertera di pasal 18 Keputusan Menteri no.KEP.48/MEN/IV/2004 yang menegaskan ketentuan pasal hanya bahwa kemungkinan serikat pekerja untuk ikut serta dalam perundingan PKB dengan atasan adalah perwakilan karyawan harus memiliki > 50% anggota. Perwakilan karyawan sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan PKB harus mempersiapkan konsep PKB dengan sebaik mungkin karena sangat kecil kemungkinan jika pihak perusahaan menerima konsep PKB yang diajukan oleh serikat pekerja, kantor pun nantinya juga membuat konsep PKB versi pengusaha yang tentunya lebih berpihak kepada pengusaha.⁴ Dari definisi di atas dapat dijabarkan bahwa perwakilan karyawan atau yang sering disebut serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh karyawan yang mempunyai tujuan untuk melindungi karyawan, berjuang untuk kepentingan karyawan dan menjadi salah satu pihak dalam perencanaan perjanjian kerja bersama dengan pimpinan perusahaan.⁵

1.2. Rumusan Masalah

1. Peraturan apa saja yang ada tentang perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha?
2. Bagaimana penyelesaian konflik mengenai peraturan tentang hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam perjanjian kerja bersama?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan pembangunan hukum nasional dan mendukung proses pembentukan peraturan perundang-undangan yang dapat mencerminkan hukum sebagai semangat reformasi. Secara aktual mengetahui aturan tentang hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam perjanjian kerja bersama.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode hukum normatif. Metode hukum normatif adalah metode hukum yang menganalisis peraturan perundang-undangan dan literatur terkait yang ditelaah dengan menggunakan pendekatan hukum. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan analisis terhadap konsep hukum, khususnya dengan menawarkan perspektif analisis pemecahan masalah dari konsep hukum yang mendasarinya.⁶

⁴ Nita, Surya, & Susilo, Joko. "Peran Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha." *Jurnal Hukum De'rechtsstaat* 6, No.2 (2020): 143-152.

⁵ Arno, Abdul Kadir. "Serikat Pekerja Dalam Kewajibannya Merumuskan Pembuatan Dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Manajemen (Implementasi UU Nomor 21 Tahun 2000)." *Journal Of Islamic Economic Law* 3, No.1 (2018): 96-107.

⁶ Andriani, N.M.D & Kasih, D.P.D. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konsumen Terkait Transaksi Barang Palsu Pada Situs Jual Beli Online." *Jurnal Kertha Semaya* 9 No.6. (2021):926-935

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha

Semua karyawan berhak mendapat hasil kerjanya yang adil sehubungan dengan energi yang sudah digunakan. Jika pegawai yang mendapatkan suatu masalah dalam suatu ikatan kerja biasanya diperlakukan secara tidak adil, maka demikian diperlukan suatu wadah atau organisasi perserikatan pekerja yang sering disebut serikat pekerja. Tentunya untuk dapat memperjuangkan kepentingan tersebut, hak berserikat dan berkumpul harus diakui dan dijamin, dengan tujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan membela kepentingan semua anggota.⁷ Secara hukum dalam undang-undang ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama/ sederajat, tetapi secara sosiologis posisi pegawai/buruh dan atasannya tak sesuai dalam kondisi tertentu, karena pekerja/buruh seringkali berada pada posisi yang lemah.⁸

Keberadaan beberapa perwakilan karyawan/buruh dalam suatu industri merupakan ekspresi dalam posisi demokrasi para pekerja. Namun secara umum, pekerja belum mencapai kedewasaan demokratis. Demokratis terkadang bisa dikacaukan dengan penganiayaan dan penghancuran. Kegiatan ini dilakukan oleh pekerja ketika ambisi mereka tidak tersampaikan secara memadai kepada pengusaha, karena jumlah perwakilan pekerja ketika menetapkan kontrak kerja dengan perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 120 ayat 1 dan 2 UU Ketenagakerjaan. Pada tahun 2009 MK merevisi pasal 120 ayat 1 dan 2 UU Ketenagakerjaan dan mengeluarkan putusan MK no.115/PPU-VII/2009 tentang permintaan karyawan tentang hambatan yang mereka pertimbangkan jumlah perwakilan yang ditunjukkan pada pasal tersebut.⁹

Menurut pasal 1 angka 21 undang-undang 13 tahun 2003 jo pasal 1 angka 2 Kemnaker dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/2004, dalam hal ini PKB menunjukkan kesepakatan yang hasilnya persetujuan dengan perwakilan pekerja/buruh dicatat di kantor yang bertanggungjawab di bidang pekerjaan, atau sekumpulan atasan yang menetapkan persyaratan kerja, tanggungjawab karyawan beserta atasan.

Uraian tersebut erat kaitannya dengan adanya ketentuan melalui PKB, dan dalam hal ini yang dimaksud dengan PKB ialah sebagaimana menurut simanjuntak bentuk kesepakatan yang dicapai dengan persetujuan antara perwakilan karyawan dan perwakilan atasan tentang tanggungjawab pekerja serta kewenangannya. PKB merupakan salah satu sarana guna menjalankan ikatan industrial dalam hal menciptakan ikatan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis. Dampak tercapainya kepuasan kerja, kelangsungan usaha dan munculnya kepuasan kerja.¹⁰

⁷ Handayani, Sri Wahyuni. "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Asasi Manusia." *Jurnal Kosmik Hukum* 16 No.1, (2016): 1-12

⁸ Natalia, Fenny. "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2 No.1 (2013) 1-12

⁹ Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja." *Jurnal Ilmiah* 23 No.2. (2016): 151-160

¹⁰ Aninditia, R. D., Prasetya, A., Dan Mayowan, Y. "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Study Pada PT PLN Persero

Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan PKB adalah bahwa kontrak kerja merupakan bentuk kesepakatan antara karyawan dan atasan terkait dengan tanggungjawab dari keduanya. Mengenai pelaksanaan isi persetujuan dalam kontrak kerja, maka PKB dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk memenuhi kewajibannya dan memperoleh haknya serta untuk mengakui dan menghormati kewenangan dari pengusaha. Keberadaan PKB juga dapat menjadi acuan keduanya dalam menyelesaikan konflik yang dikemudian hari terjadi melalui jalan musyawarah mufakat dalam cara PKB terbentuk. PKB merupakan metode integrasi di dalam suatu perusahaan antara pekerja dengan perusahaan. Peran perusahaan dalam PKB harus mampu mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.¹¹ Sebagaimana digaribawahi oleh ketentuan pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa perwakilan karyawan dan pekerja dan pengusaha berkewajiban melakukan ketentuan yang terdapat di persetujuan kerja bersama. Selain itu, ayat (2) mengatur bahwa atasan dan perwakilan karyawan/ buruh berkewajiban menyatakan isi persetujuan tersebut atau amandemennya. Kemudian pada ayat (3) bahwa pengusaha wajib memberikan naskah persetujuan kerja bersama terhadap semua karyawan menggunakan biaya kantor.

Kesepakatan tersebut tertuang dalam PKB pada umumnya adalah penghormatan terhadap tanggungjawab karyawan, perwakilan karyawan dan atasan, dengan demikian diharapkan dari perjanjian itu atasan dan perwakilan karyawan bisa memenuhi hak serta kewajiban di perusahaan dengan rasa aman serta nyaman. Uraian ini merupakan penegasan kembali dari ketentuan pasal 124 UU Ketenagakerjaan bahwa yang tercantum pada ayat (1) bahwasanya persetujuan kerja bersama sedikitnya memuat tanggungjawab atasan, kewajiban perwakilan karyawan/buruh, kurun waktu dan tanggal dimulainya persetujuan kerja bersama, serta tandatangan keduanya. Seterusnya pada ayat (2) menegaskan bahwasanya peraturan di perjanjian kerja bersama dilarang mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.2. Harmonisasi Hak Mewakili Pekerja/Buruh Oleh Serikat Karyawan /Buruh Dalam Perencanaan Persetujuan Kerja Bersama

Serikat pekerja merupakan wadah penengah aspirasi, termasuk perselisihan hubungan kerja, dan jaminan pengusaha dalam konstitusi yaitu pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan menurut kartasapuetra, organisasi perwakilan karyawan ialah sebuah perkumpulan yang dibentuk oleh dan untuk karyawan dengan sukarela dalam bentuk perwakilan pekerja serta federasi perwakilan pekerja. Serikat pekerja harus bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan akuntabel.¹² PKB berperan penting dalam menciptakan keharmonisan, mendorong kerjasama dan konflik di dalam perusahaan. Dengan kesepakatan dan pengesahan PKB, diharapkan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik. PKB merupakan bentuk musyawarah dan mufakat antara pimpinan usaha dan pimpinan karyawan guna memutuskan perihal

Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 28 No.1. (2015): 84-92

¹¹ Tobing, B. L., Dan Buwana, S. A. N. "Perspektif Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memotifasi Pekerja", *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*.6, No. 1. (2017):1-12

¹² Simarmata, J."Urgensi Bantuan Hukum Relawan Pendamping, Pekerja Sosial Dan Serikat Buruh Setelah Putusan MA No. 22 P/HUM/2018." *Jurnal hukum dan pembangunan* 48, No.4 (2018): 670-698

yang mempengaruhi kebutuhan pekerja serta kebutuhan perusahaan, berdasarkan musyawarah mufakat sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam bahasa Indonesia.¹³

Serikat pekerja harus bersikap adil untuk mendukung dan mewakili pekerja dalam permasalahan ikatan kerja bagi karyawan dengan atasan. Jika permasalahan perburuhan muncul, perwakilan karyawan diharuskan membela pekerjanya secara sepenuhnya serta adil tanpa dipengaruhi oleh campur tangan pihak lain, tanpa mendiskriminasi karyawan atas kemampuannya sendiri dan tanpa menjadi sasaran kritik. Pengawasan oleh pihak terkait di luar organisasi sesuai dengan aturan demokrasi. Serta bertanggungjawab kepada anggota masyarakat dan negara.¹⁴ Pola hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan adalah bahwa karyawan dan atasan ialah sebagai teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti bahwa mereka berkewajiban untuk bekerja sama untuk membantu satu sama lain serta melancarkan usaha yang bisa menaikkan kekayaan dan menaikkan produksi. Selain itu, karyawan dengan atasan adalah teman seperjuangan guna membagikan keuntungan dalam arti untung yang diperoleh pengusaha juga dapat dinikmati oleh pekerja.¹⁵ Selain tugas serikat pekerja untuk mewakili pekerja dalam hal adanya permasalahan ikatan industrial antara atasan, penyelesaian permasalahan ikatan industrial oleh perwakilan karyawan tersebut tentunya diharuskan membela haknya serta kepentingan karyawan secara objektif serta adil. Sebagaimana telah diuraikan bahwa serikat pekerja juga memiliki hak berkenaan dengan hak mewakili karyawan dalam perencanaan PKB bersama atasan, ditegaskan bahwa kesepakatan tentang subyek yang memiliki hak mewakili pekerja dalam perencanaan bersama dengan atasan ditegaskan jika beberapa kantor perdagangan ialah perwakilan karyawan di suatu kantor. Adanya permasalahan, baik mengenai hak maupun konflik kepentingan lainnya, dapat menghambat hubungan kerja yang aman dan dinamis, yang pada gilirannya akan melemahkan produktivitas tenaga kerja.¹⁶ Seorang karyawan/pekerja atau sekelompok karyawan tidak dapat menjadi pihak yang bersengketa. Jika salah satu pihak adalah pekerja atau sekelompok pekerja, maka konsiliasi hanya dapat mencapai tingkatan perantara/pegawai perantaraserta tidak dapat dilanjutkan ke sidang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/ Daerah yang disingkat menjadi P4P/P4D.¹⁷ Dalam ketentuan pasal 120 UU Ketenagakerjaan ayat(1) menyebutkan siapa yang memiliki hak untuk mewakili karyawan untuk berunding dengan pengusaha yang anggotanya lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di kantor atau perwakilan karyawan dapat melakukan kualifikasi untuk mencapai jumlah yang lebih besar dari 50% dari jumlah karyawan jumlah total karyawan yang akan diwakilkan dalam negosiasi yang keanggotannya dibuat dengan proporsional berdasarkan jumlah peserta perwakilan karyawan. Sedangkan pada surat yang termuat dalam Kepmen no. KEP.48/MEN/IV/2004 dalam pasal 18 ayat (1) menggarisbawahi bahwa hanya perwakilan karyawan yang mempunyai anggota > 50% yang dapat mewakili pekerja. Berdasarkan uraian ketentuan pasal tersebut, tampak bahwa ketentuan pasal 120 UU

¹³ Tobing, B. A. L., & Buwana, S. A. N., *Op. cit*, Hal.3

¹⁴ Simarmata, J., *Op. cit*, Hal.690

¹⁵ Udiayana, I.M. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Udayana University Press, 2015):29

¹⁶ Utami, T. K, 2013. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Wawasan Hukum*.28 No.1(2013): 675-686

¹⁷ Manulang, Sendjun H. "Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"(Jakarta, Rineka Cipta, 1990) Hal.95

Ketenagakerjaan menawarkan kepada serikat pekerja tiga alternatif guna merencanakan persetujuan kerja bersama dengan perusahaan. Sedangkan surat Keputusan Menteri no. KEP.48 Tahun 2004 pada pasal 18 ayat (1) hanya memberikan alternatif kepada perwakilan karyawan yang mempunyai > 50% dari total pegawai.

Adanya pertentangan (konflik) pengaturan terhadap substansi yang sama-sama mengatur terkait dengan hak mewakili serikat pekerja dalam perencanaan PKB dengan perusahaan, jadi salah satu cara untuk menyelesaikan permasalahan perundang-undangan tersebut adalah dengan mengkaji dasar hukum yang berbeda. Dalam hal terjadi konflik, misalnya antara 2 (dua) aturan hukum, prinsip-prinsip *preverensi* berlaku seragam, yaitu *lex specilis derugate legi generalis, lex posteriorr derugate legi priori*, atau *lex superiorr derugate legi imperior*.¹⁸ Mengenai asas *preverensi*, pengaturan tentang hak mewakili serikat pekerja dalam perundingan PKB dengan pengusaha, yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan dan Kepmen No. KEP.48 Tahun 2004 dapat disimak bahwa UU Ketenagakerjaan sebagai satu produk hukum dalam peraturan perundang-undangan bersifat hierarkis, apabila dilihat dalam ketentuan undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang pada pasal 7 ayat (1) maka kedudukan pasal 120 UU Ketenagakerjaan lebih unggul dari pasal 18 ayat (1) Kepmen No. KEP.48/MEN/IV/2004.

Asas *lex superior derugate legi imperior* yang memiliki arti bahwasanya perundang-undangan yang tingkatannya lebih tinggi didahulukan dari perundang-undangan yang tingkatannya lebih rendah. Sehingga ketentuan pasal 18 ayat (1) Kepmen No. KEP.48 Tahun 2004 dengan pengaturannya bahwasannya pemberian alternative kepada serikat pekerja dengan jumlah peserta > 50% dari seluruh pegawai yang bertentangan dengan ketentuan pasal 120 UU Ketenagakerjaan yang memberikan 3 (tiga) alternatif kepada serikat pekerja untuk berunding terkait PKB dengan perusahaan. Karena adanya ketentuan asas *lex superior derugate legi imperior* maka ketentuan pasal 120 UU Ketenagakerjaan memiliki kedudukan lebih tinggi dari pasal 18 ayat (1) Kepmen No. KEP.48 tahun 2004 agar ketentuan pasal 120 UU Ketenagakerjaan dapat berlaku atas penerapan ketentuan pasal 18 ayat (1) Kepmen No. KEP.48 Tahun 2004 sehingga berkaitan dengan hak mewakili oleh perwakilan karyawan untuk perencanaan PKB bersama pengusaha jika pada kenyataan terdapat permasalahan akibat ketentuan jumlah anggota maka ketentuan pasal 120 UU Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum yang digunakan untuk menyelesaikan hal tersebut.

4. Kesimpulan

Terkait pengaturan persetujuan kerja bersama antara karyawan/buruh dengan pengusaha bahwa keberadaan PKB juga dapat digunakan sebagai pegangan kedua belah pihak dalam menyelesaikan sebuah konflik yang dikemudian hari terjadi melalui jalan musyawarah mufakat sebagaimana cara PKB terbentuk. Selanjutnya secara normatif terkait hak mewakili diatur melalui ketentuan pasal 120 UU Ketenagakerjaan, terkait dengan isi PKB diatur melalui ketentuan pasal 124 UU Ketenagakerjaan, dan sehubungan dengan pelaksanaan isi PKB diatur melalui ketentuan pasal 126 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Terkait dengan harmonisasi hak pekerja atas keterwakilan pekerja oleh serikat pekerja dalam perundingan PKB, bahwa PKB berperan penting dalam menciptakan keharmonisan dan dapat mendorong kerjasama dan menghindari

¹⁸ Pradnyana, I. D. M. N. P., Putra, I. B. W., Dan Wirawan, I. K. "Pengaturan Jangka Waktu Kepemilikan Rumah Tunggal Oleh Orang Asing Diatas Tanah Hak Pakai Atas Hak Milik." *Jurnal Acta Comitas* 3, No.1 (2018): 122-135

perselisihan. Selain itu serikat pekerja juga memiliki hak mewakili serikat pekerja dalam perundingan PKB dengan pengusaha sebagaimana ditegaskan pada pasal 120 UU Ketenagakerjaan dengan 3 (tiga) alternatif, sedangkan Kepmen No. KEP.48/MEN/IV/2004 pada pasal 18 ayat (1) hanya memberikan 1 (satu) alternatif. Seheinggaberdasarkan ketentuan asas *lex superior derogate legi imperior* maka pasal 120 UU Ketenagakerjaan yang kedudukannya lebih tinggi maka dapat mengesampingkan persyaratan pasal 18 ayat (1) Kepmen No. KEP.48/MEN/IV/2004.

Adanya pengaturan yang lebih lengkap dan sistematis dalam UU Ketenagakerjaan ataupun aturan lainnya yang terkait sehingga tercipta kepastian hukum dan penegakan hukum yang tentunya dapat dilakukan terkait dengan hak untuk mewakili pekerja melalui serikat pekerja dalam perundingan PKB. Pentingnya hak atas keterwakilan pekerja oleh serikat pekerja/buruh dalam perundingan PKB, yang diharapkan dapat menjadi pedoman untuk menegakkan hak dan kewajiban pekerja atau pengusaha dan juga apabila terjadi perselisihan, PKB juga dapat dijadikan sebagai acuan pembubarannya. Kepada pemerintah diharapkan segera membatalkan atau memperbaharui terutama persyaratan pasal 18 ayat (1) Kepmen No. KEP.48/MEN/IV/2004, yang menurutnya dengan adanya keputusan tersebut akan pada prinsipnya tidak efektif. Jika memuat persyaratan bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asikin, Zaenal., Agusfian Wahab., Dan Lalu Husni. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Husni, Lalu. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Manulang, Sendejun H. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Udiana, I Made. Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Udayana University Press, 2015.

Jurnal:

- Arno, Abdul Kadir. "Serikat Pekerja Dalam Kewajibannya Merumuskan Pembuatan Dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Manajemen (Implementasi UU Nomor 21 Tahun 2000)." *Journal Of Islamic Economic Law* 3, No.1 (2018).
- Andriani, N.M.D & Kasih, D.P.D. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konsumen Terkait Transaksi Barang Palsu Pada Situs Jual Beli Online." *Jurnal Kertha Semaya* 9 No.6. (2021).
- Aninditiya R. D., Prasetya, A., Dan Mayowan, Y., "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja Study Pada Pt Pln Persero Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malam." *Jurnal Administrasi Bisnis* 28, 1 (2015).
- Handayani, Sri Wahyu. "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Asasi Manusia." *Jurnal Kosmik Hukum* 16, 1 (2016).

- Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja." *Jurnal Ilmiah* 23, 2(2016).
- Nita, Surya, & Susilo,Joko. "Peran Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha." *Jurnal Hukum De'rechtsstaat* 6, No.2 (2020).
- Natalia, Feny. "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 12, 1 (2013).
- Pradnyana, I. D. M. N. P., Putra, I. B. W., Dan Wirawan, I. K. " Pengaturan Jangka Waktu Kepemilikan Rumah Tunggal Oleh Orang Asing Diatas Tanah Hak Pakai Atas Hak Milik." *Jurnal Acta Comitas* 3, 1 (2018).
- Resen, M. G. S. K. "Planing The Diametrical Growth Of Development And Welfare (Legal Aspek Of Human Capital Invesment Towards Cuality Labor Vorce)." *Internasional Jurnal Of Busines Economics And Law* 6, 4 (2015).
- Simarmata, Jorawati. "Urgensi Bantuan Hukum Relawan Pendamping, Bekerja Sosial Dan Serikat Buruh Setelah Putusan Ma No.22 P/ Ham/ 2018." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 48, 4 (2018).
- Tobing, B. A. L., Buwana, S. A. N. "Perspektif Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memotifasi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan* 6, 1 (2017).
- Utami, Tanti Kirana. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Wawasan Hukum* 28, 1 (2013).

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.48/Men/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.