

HAK MEWAKILI PEKERJA OLEH SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PERUSAHAAN MEMILIKI LEBIH DARI SATU SERIKAT PEKERJA

Putu Yogi Pardita, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: yogipardita@gmail.com

Ni Wayan Ella Apryani, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: ella.apryani@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i06.p10>

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk mengkaji mekanisme atau pengaturan mengenai hak untuk mewakili seluruh pekerja oleh serikat pekerja apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja dalam satu perusahaan dalam melakukan perundingan PKB diatur pada Pasal 120 yang dimana mengalami konflik norma dengan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004. Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep hukum. Pengaturan terkait perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha diatur pada Pasal 116 UU Ketenagakerjaan. Harmonisasi konflik norma pengaturan tentang hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam perundingan perjanjian kerja bersama terjadi antara Pasal 120 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004 dapat diselesaikan menggunakan teori preferensi hukum yaitu Lex Superior Derogate Lex Inferior, sehingga yang digunakan yaitu Pasal 120 UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Pekerja, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine mechanisms or arrangements regarding the right to represent all workers by trade unions if there is more than one union in a company in conducting collective labor agreements in Article 120 which is in conflict with norms with Article 18 KEP.48/MEN/IV/2004. This study uses the normative legal research method with the legislation approach and legal concept approach. Regulations related to collective labor agreements between workers and employers are regulated in Article 116 of the Labour Act. Harmonization of conflicting norms concerning the right to represent workers by trade unions in the collective labor agreement negotiations between Article 120 of the Labour Act and Article 18 KEP.48/MEN/IV/2004 can be resolved using the legal preference theory of Lex Superior Derogate Lex Inferior, so that what is used namely Article 120 of the Labour Act.

Key Words: *Workers, Trade Unions, Collective Labor Agreements*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai Negara berkembang, melakukan pembangunan nasional disegala lini kehidupan di Indonesia guna untuk memajukan Indonesia berikut juga masyarakatnya.¹ Artinya segala kebijakan yang dibuat oleh Indonesia bertitik tolak

¹ Sudiarawan, K. A. (2015). "Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (Tupe) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia". (Diantara Potensi dan Hambatan). *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(4). 796-804. h. 796

atau fokus kepada pembangunan Nasional, karena secara filosofis pembangunan Nasional merupakan cara untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Indonesia yang dijamin oleh konstitusi Indonesia yaitu UUD 1945, yang salah satu diantaranya merupakan pembangunan Ekonomi sebagai salah satu bagian dari pada Pembangunan Nasional.

UUD 1945 menjamin suatu kesejahteraan yang dimana Pasal 33 ayat (4) nya, menyatakan bahwa pembangunan nasional harus dilakukan secara menyeluruh dan bersama sama, yang artinya pembangunan nasional bukan hanya menjadi tanggungjawab pemerintah semata-mata, namun juga menjadi tanggungjawab seluruh masyarakat Indonesia guna mencapai apa yang dicita-citakan oleh UUD 1945.² Peran serta pemerintah dan masyarakat ini harus secara sinergis terjadi bukan malah saling menyerang serta menjatuhkan. Gerakan yang selaras antara masyarakat dan pemerintah akan menimbulkan suatu keharmonisan bagi perjalanan Indonesia kedepan.

Kemauan Indonesia untuk memajukan pembangunan ekonomi yang merupakan bagian daripada pembangunan nasional semakin memberikan suatu tekanan dan keharusan bagi Indonesia untuk mengeluarkan kebijakan strategis dibidang perekonomian. Komitmen itu secara politis akan dilaksanakan dalam bentuk produk hukum perundang-undangan secara nasional.³ Salah satunya yaitu dibidang ketenagakerjaan. Lewat program pembaharuan pada hukum ketenagakerjaan yang pada prinsipnya berfokus pada proses pasar, atas dasar itu kemudian Indonesia mengeluarkan produk hukum yaitu salah satunya UU Ketenagakerjaan.⁴

UU Ketenagakerjaan mengatur berbagai hal tentang ketenagakerjaan atau pekerja di Indonesia begitu juga dengan pemberi kerjanya. Peraturan ini mengatur mulai dari hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, hingga bagaimana mekanisme untuk menyelesaikan permasalahan dibidang ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban pekerja menjadi penting karena secara yuridis konsep hubungan pekerja dan pemberi kerja. Pekerja harus bebas dari perbudakan maupun diperhamba oleh pemberi kerja. Namun, secara sosiologis ketidak seimbangan posisi antara pekerja dengan pemberi kerja, apalagi susahny atau kurangnya lapangan kerja di Indonesia ini menyebabkan sering terjadinya perbudakan yaitu pekerja mendapatkan upah yang kecil atau tidak sesuai aturan dan cenderung memunculkan konflik dibidang ketenagakerjaan.⁵

Konflik dibidang ketenagakerjaan ini terbagi menjadi dua yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan hak.⁶ Konflik dibidang ketenagakerjaan ini terjadi karena ada ketidak sesuaian antara kewajiban dan hak pekerja, maka dari itu dilakukan perundingan terkait Perjanjian Kerja Bersama (dalam tulisan ini disebut PKB) terlebih dahulu antara pekerja dengan pemberi kerja. PKB ini bertujuan untuk mengatur kesepakatan dan kesesuaian pandangan antara pemberi kerja dan pekerja yang

² Faiz, N. (2017). "Korelasi Pengaturan Upah Dengan Investasi Di Indonesia". Jurnal Magister Hukum Universitas Udayana, 6(3). 289-299. h. 290

³ Hidayati, N. (2014). "Perlindungan Anak terhadap Kejahatan Kekerasan Seksual (Pedofilia)". *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 14(1), 68-73. h. 71

⁴ Sudiarawan, K. A., Lock. *Cit.*

⁵ Ida, S. (2012). "*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia*" (Doctoral dissertation, Diponegoro University). h. 2

⁶ Zainal Asikin, 2004, "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*", cetakan kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 202

dimana serikat pekerja pada perusahaan bertindak atas nama pekerja yang menjadi anggota dimana pekerja tersebut bekerja.

Terkait dalam satu perusahaan terdapat 2 (dua) atau lebih serikat pekerja, UU Ketenagakerjaan mengatur tatanan serikat pekerja mana yang memiliki hak ikut dalam perundingan dan rapat penyusunan PKB, yaitu diformulasikan pada Pasal 120 dimana memiliki 3 cara yang pada prinsipnya Serikat Pekerja yang memiliki hak untuk mewakili pekerja dalam melaksanakan PKB, syarat-syarat tersebut antara lain : “1) Serikat pekerja yang keanggotaannya lebih dari 50% total pekerja keseluruhan yang bekerja pada perusahaan tersebut; 2) apabila syarat 1 tidak dapat dipenuhi, maka seluruh serikat pekerja diperusahaan tersebut dapat berkoalisi hingga tercapai banyak anggota melebihi 50% itu ; dan 3) apabila syarat 1 dan 2 tidak mampu dipenuhi, maka serikat pekerja dapat membentuk tim untuk melaksanakan pembahasan yang anggotanya dibagi secara adil jumlah anggota masing-masing serikat pekerja. UU Ketenagakerjaan sangat menjamin kesempatan pekerjaannya untuk mewakili atau ikut dalam perundingan penyusunan PKB.”

Permasalahan terjadi pada peraturan pelaksana UU Ketenagakerjaan ditingkat kementerian, terjadi konflik Norma antara UU Ketenagakerjaan dengan Kepmen No: KEP.48/MEN/IV/2004. Pasal 18 Kepmen No : KEP.48/MEN/IV/2004 hanya memberikan satu kemungkinan untuk serikat buruh dapat menjadi bagian dari perundingan PKB bersama pengusaha yaitu serikat buruh mutlak beranggotakan melebihi 50% dari keseluruhan total pekerja di perusahaan terkait, dan ditafsirkan bahwa apabila itu tidak terpenuhi maka akan tertutup ruang untuk pekerja ikut dalam melakukan perundingan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, sehingga membahas suatu permasalahan antara lain:

1. Bagaimana pengaturan terkait perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha?
2. Bagaimana harmonisasi konflik norma pengaturan tentang hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam perundingan perjanjian kerja bersama?

1.3 Tujuan Penulisan

Tulisan ini agar menjadi jelas, haruslah dirumuskan tujuan agar tercapai tujuannya, adapun tujuan penulisan ini yaitu untuk memahami pengaturan terkait perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha dan untuk memahami penyelesaian konflik Norma pengaturan tentang hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam perundingan perjanjian kerja bersama.

2. Metode Penelitian

Artikel ini dalam penyusunannya menggunakan metodologi hukum Normatif, tata cara yang dilakukan yaitu bertitik tolak pada penelitian dengan objek norma itu sendiri yang berupa aturan tertulis dalam bentuk peraturan sesuai dengan hierarkinya atau hukum yang dipandang sebagai kaidah yang merupakan pedoman berperilaku manusia yang dianggap suatu kepastian.⁷ Pendekatan yang digunakan dalam

⁷ Subekti, R. P. (2018). “Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga”. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(1), 24-36. h. 28

penulisan ini yaitu Pendekatan Perundang-Undangan dan Pendekatan Konsep Hukum.

Pendekatan Perundang-Undangan digunakan untuk mengkaji aturan hukum lainnya, artinya aturan hukum dikaji dengan aturan hukum terkait dan relevan mengenai permasalahan guna mencari kebenaran yang hendak dicapai.⁸ Kemudian, pendekatan konsep hukum dipergunakan sebagai pisau analisis mengkaji permasalahan guna mencari jawaban dengan konsep-konsep hukum yang ada dan sesuai, konsep dapat berupa doktrin para ahli hukum yang sudah lumrah digunakan oleh ahli hukum lainnya.⁹

Sumber bahan hukum pada tulisan ini dipergunakan sumber hukum primer yang berupa jurnal - jurnal serta karya ilmiah dibidang hukum terkini yang relevan dengan rumusan masalah yang ada. Kemudian, bahan hukum sekunder menggunakan peraturan prundang-undangan yang terkait tulisan ini antara lain UU Ketenagakerjaan dan Kepmen No : KEP.48/MEN/IV/2004.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Terkait Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja Dengan Pengusaha

UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai “pelaksanaan hubungan industrial sejak akan terbentuknya hubungan industrial tersebut hingga telah berakhirnya hubungan industrial yang telah dibangun antara dengan pengusaha tersebut. Hal ini dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan beberapa ketentuan hukum yang mengatur mengenai pembuatan perjanjian kerja hingga hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, sebelum, pada saat, dan setelah bekerja.”¹⁰

Perjanjian kerja yaitu hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja yang diikat dalam bentuk perjanjian isinya merupakan penjabaran kewajiban dan hak para pihak didalamnya dan berisikan syarat-syarat kerja, sesuai dengan apa yang diterangkan pada ketentuan umum UU Ketenagakerjaan. Kemudian, PKB merupakan perjanjian buah dari hasil perundingan antara serikat buruh bersama pengusaha atau pemberi kerja yang berisikan syarat kerja, kewajiban dan hak para pihak, yang dimana PKB harus dicatatkan pada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. PKB menurut UU Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan oleh 1 (satu) serikat pekerja maupun beberapa serikat pekerja.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja atau pengusaha bertujuan menerima imbalan atau upah yang dapat berupa hal-hal lainnya.¹¹ Sedangkan pengusaha adalah “orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha miliknya sendiri atau milik orang lain, pengusaha merupakan salah satu yang disebutkan pada ketentuan umum UU Ketenagakerjaan sebagai pemberi kerja.” Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ini seharusnya seimbang bila ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, namun seringkali terjadi tidak seimbang. Oleh karena itu agar posisi antara pekerja dengan pengusaha menjadi

⁸ Sanjaya, I.D.M.D. (2017). “Tanggungjawab Hukum Notaris Terhadap Penerbitan Covernote Dalam Pemberian Kredit”. *Riau Law Journal*, 1(2). 180-204. h. 186

⁹ Wijaya, I. G. A. (2019). “Kekuatan Hukum Covernote Notaris sebagai Produk Hukum Notaris”. *Acta Comitas: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 4(1), 90-98. h. 93

¹⁰ Nuroini, I. (2015). “Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Yudisial*, 8(3), 319-338. h. 333

¹¹ Kunarti, S. (2009). “Perjanjian Pendorongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”. *Jurnal Dinamika Hukum*, 9(1), 67-75. h. 71

seimbang, maka UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama, yang dimana didalamnya mengatur mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yang artinya tidak hanya mengatur kewajiban dan hak pengusaha saja namun juga mengatur kewajiban dan hak para pekerja. Maksudnya agar kemudian hari tidak terjadi kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pekerja maupun pengusaha.

Menurut Pasal 116 UU Ketenagakerjaan bahwa PKB adalah “perjanjian buah hasil dari perundingan antara serikat buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha yang berisikan syarat kerja, kewajiban dan hak para pihak, yang dimana PKB ini harus dicatatkan pada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan.” Lewat Pasal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa dalam perundingan PKB pekerja diwakili oleh serikat pekerja dalam pelaksanaan perundingan PKB dengan pihak pengusaha. PKB menurut UU Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan oleh 1 (satu) serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja. PKB diatur didalam Pasal 116 yang apabila dijabarkan terdiri dari beberapa unsur, adapun unsur -unsur tersebut antara lain :

1. “Merupakan suatu kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian;
2. Ada para pihak, dalam hal ini serikat pekerja dengan pengusaha;
3. Melalui perundingan atau musyawarah;
4. Dicatatkan pada instansi berwenang dibidang ketenagakerjaan;
5. Harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin; dan
6. Menggunakan bahasa Indonesia.”

Bahwa unsur - unsur ini harus dipenuhi secara kolektif oleh para pihak, apabila satu saja tidak dipenuhi, keabsahan PKB ini dapat disangsikan atau dapat dipermasalahkan secara hukum. Kemudian dipertegas oleh Pasal 117 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan apabila tidak dicapai hasil atau jalan tengah antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka penyelesaiannya dilakukan dengan cara penyelesaian perselisihan industrial. Terkait pengaturan yang memiliki hak untuk melaksanakan penyusunan dan perundingan PKB ditentukan pada Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan. Pasal 119 mengatur mekanisme pelaksanaan PKB apabila pada suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja, sedangkan Pasal 120 mengatur tentang mekanisme untuk memilih siapa yang memiliki hak pada konsidi didalam 1 (satu) perusahaan ada lebih dari 1 (satu) serikat pekerja. Pasal 120 ini lebih kepada serikat pekerja mana yang dapat menjadi perwakilan pekerja pada perundingan PKB tersebut. Pasal 119 mengatur bahwa:

1. “Jika dalam satu perusahaan terdapat satu serikat pekerja berhak mewakili pekerja dalam perundingan PKB apabila jumlah anggotanya melebihi dari 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan”;
2. “Jika tidak terpenuhi jumlah tersebut, maka walaupun anggota serikat buruh terkait tidak melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan, serikat buruh tersebut dapat mewakili pekerja dalam melakukan perundingan PKB apabila serikat buruh tersebut mendapatkan dukungan lebih dari 50% dari total pekerja perusahaan tersebut melalui cara pemungutan suara”; dan
3. “Apabila apa yang dimaksud diatas tidak tercapai, maka serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan dengan pengusaha setelah melewati waktu 6 (enam) bulan, dengan mengulangi prosedur sesuai dengan yang dijelaskan pada angka 2”.

Hak daripada serikat pekerja untuk mewakili pekerja dalam perundingan PKB diakomodir melalui 3 (tiga) mekanisme menurut UU Ketenagakerjaan yang dimana keanggotaan serikat pekerja memiliki kartu tanda anggota sebagai bukti keanggotaan. Pasal 119 ini terkait dengan satu perusahaan hanya memiliki satu serikat pekerja. Sedangkan, Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang suatu kondisi dimana terdapat lebih dari satu serikat pekerja dalam satu perusahaan. Pasal 120 juga mengakomodis kondisi demikian, ini dalam upayanya untuk mengakomodir hak-hak pekerja. Memformulasikan serikat pekerja mana yang berhak mewakili pekerja dapat dilakukan dalam 3 (tiga) mekanisme, yaitu :

1. "Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, maka yang berhak untuk mewakili yaitu serikat pekerja yang jumlah keanggotanya melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan ;
2. Jika tidak terdapat serikat pekerja yang keanggotaannya melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan, maka serikat pekerja dapat melakukan penggabungan atau koalisi sehingga mampu untuk mencapai keanggotaan melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha ; dan
3. Apabila itu semua tidak dapat memenuhi syarat keanggotaan melebihi 50%, maka serikat pekerja membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara adil berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja."

Diatas merupakan mekanisme atau cara menentukan serikat buruh mana yang memiliki hak menjadi perwakilan pekerja melaksanakan perundingan dengan pengusaha dalam pembentukan PKB. Keanggotaan serikat buruh dibuktikan dengan menunjukkan kartu tanda anggota serikat buruh terkait. Semua daripada pengaturan tersebut merupakan cara untuk agar dapat atau berhak untuk mengikuti perundingan pembentukan PKB yang dimana berisikan syarat kerja hak serta kewajiban para pihak. PKB berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja sebagaimana diterangkan oleh Pasal 123 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

3.2 Harmonisasi Konflik Norma Pengaturan Tentang Hak Mewakili Pekerja Oleh Serikat Pekerja Dalam Perundingan Perjanjian Kerja Bersama

Setiap perusahaan pasti terdiri dari yang namanya pengusaha dan pekerja.¹² Konteks bahwa pekerja merupakan bagian dari suatu pembangunan Nasional sehingga di Indonesia diundangkanlah UU Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan hukum untuk pekerja sebagai suatu bagian daripada harkat dan martabat pekerja di Indonesia.¹³

UU Ketenagakerjaan memuat perlindungan hukum antara kewajiban dan hak pekerja serta pengusaha serta mekanisme apabila terjadi sengketa dalam rangka agar

¹² Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, H. (2019). "Corporate Responsibility Towards Employees' welfare: Case Study Pt Semeru Ratu Jaya Makassar". *Yuridika*, 34(1). 36-52. h. 39

¹³ Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit". *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(3), 403-413. h. 406

pekerja dan pengusaha tidak semena – mena. Syarat kerja beserta kewajiban dan hak antara pengusaha dan pekerja tersebut tertuang dalam bentuk PKB yang dimana menurut Pasal 116, PKB dihasilkan dari hasil musyawarah dalam perundingan antara serikat pekerja yang menjadi wakil seluruh pekerja pada perusahaan tersebut dengan pengusahanya. Mekanisme atau pengaturan mengenai hak untuk mewakili seluruh pekerja oleh serikat pekerja diatur pada Pasal 119 dan Pasal 120, dimana Pasal 119 mengatur tentang kondisi dimana pada satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja, sedangkan Pasal 120 mengatur tentang kondisi dimana dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Semua pengaturan itu telah menjamin atau mengatur tata cara mengenai hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam pelaksanaan penyusunan dengan pengusaha untuk menyusun PKB.

Permasalahan normatif atau permasalahan hukum terjadi pada saat ditanda “KEP.48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.” Konflik Norma terjadi antara Pasal 120 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004. Konflik norma ini akan membuat kerancuan pada tataran teknis karena aturan mengenai perwakilan pekerja oleh serikat pekerja apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja pada satu perusahaan bertentangan secara vertical atau atas bawah.

Pasal 120 mengatur tentang mekanisme siapa yang memiliki hak mewakili pekerja/buruh pada kondisi didalam 1 (satu) perusahaan ada lebih dari 1 (satu) serikat pekerja. Menentukan serikat pekerja mana yang berhak mewakili pekerja dapat dilakukan dengan 3 (tiga) mekanisme. “*Pertama*, Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, maka yang berhak untuk mewakili yaitu serikat pekerja yang jumlah keanggotanya melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan ; *Kedua*, Jika tidak terdapat serikat pekerja yang keanggotaannya melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan, maka serikat pekerja dapat melakukan penggabungan atau koalisi sehingga mampu untuk mencapai keanggotaan melebihi 50% dari jumlah total pekerja diperusahaan yang bersangkutan untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha ; dan *Ketiga*, Apabila itu semua tidak dapat memenuhi syarat keanggotaan melebihi 50%, maka serikat pekerja membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara adil berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja.” Sedangkan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004, hanya memberikan satu kemungkinan untuk serikat buruh dapat menjadi bagian dari perundingan PKB bersama pengusaha yaitu serikat buruh mutlak harus memiliki anggota sebanyak lebih dari 50% dihitung dari jumlah keseluruhan pekerja pada perusahaan terkait, dan ditafsirkan bahwa apabila ketentuan tersebut tidak terpenuhi maka akan tertutup ruang untuk pekerja ikut dalam melakukan perundingan.

Konflik norma antara Pasal 120 UU Ketenagakerjaan ini harus diharmoniskan dengan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004, agar tidak menyebabkan permasalahan pada tataran teknis dalam penegakan perlindungan hukum bagi pekerja maupun bagi pengusaha. Mengingat kondisi konflik norma yang terjadi secara vertikal yaitu UU Ketenagakerjaan sebagai Peraturan yang lebih tinggi daripada KEP.48/MEN/IV/2004, penyelesaian konflik norma ini dapat diselesaikan dengan Teori Preferensi hukum yaitu *Lex Superior Derogate Lex Inferior*. Asas ini bermakna bahwa perundang-undangan yang derajatnya lebih tinggi mengesampingkan perundang-undangan yang derajatnya

lebih rendah.¹⁴ Teori hukum ini relevan untuk digunakan karena posisi konflik normanya adalah konflik kedudukan jenis produk hukumnya yaitu antara Undang-Undang dengan Keputusan Menteri. Bahwa menurut teori ini Keputusan Menteri harus dikesampingkan atau bahkan dapat dibatalkan, karena menurut UU Peraturan Perundang-undangan posisi hierarki Undang-Undang lebih tinggi daripada Keputusan Menteri. Bahkan sesuai dengan Pasal 7 ayat (2) UU Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa Peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.

Sehingga konflik norma pada Pasal 120 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004 dapat diselesaikan menggunakan teori preferensi hukum yaitu *Lex Superior Derogate Lex Inferior* yang tercermin pada Pasal 7 ayat (2) UU Peraturan Perundang-undangan bahwa "peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi", sehingga yang digunakan yaitu Pasal 120 UU Ketenagakerjaan yang mengatur 3 (tiga) mekanisme untuk menentukan hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja untuk mengikuti perundingan PKB dengan pemberi kerja terkait dengan adanya lebih dari satu serikat pekerja didalam suatu perusahaan.

4. Kesimpulan

Pengaturan terkait perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja diatur pada Pasal 116 UU Ketenagakerjaan bahwa PKB merupakan perjanjian buah hasil dari perundingan antara serikat buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha yang berisikan syarat kerja, kewajiban dan hak para pihak, yang dimana PKB ini harus dicatatkan pada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. Kemudian dipertegas oleh Pasal 117 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan apabila tidak dicapai hasil atau jalan tengah antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka penyelesaiannya dilakukan dengan cara penyelesaian perselisihan industrial.

Harmonisasi konflik norma pengaturan tentang hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja dalam perundingan perjanjian kerja bersama terjadi antara Pasal 120 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 18 KEP.48/MEN/IV/2004 dapat diselesaikan menggunakan teori preferensi hukum yaitu *Lex Superior Derogate Lex Inferior* yang tercermin pada Pasal 7 ayat (2) UU Peraturan Perundang-undangan bahwa aturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan aturan yang di atasnya atau yang lebih tinggi daripadanya, sehingga yang digunakan yaitu Pasal 120 UU Ketenagakerjaan yang mengatur 3 (tiga) mekanisme untuk menentukan hak mewakili pekerja oleh serikat pekerja untuk mengikuti perundingan PKB dengan pengusaha terkait dengan adanya lebih dari satu serikat pekerja didalam satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Budiono. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Bayu Media, Malang, 2010).
Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan, cetakan kelima*. (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004).

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, 2005, "Pengantar Ilmu Hukum", Bayu Media, Malang, h.52

Skripsi/Tesis/Disertasi

Ida, S. 2012. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia". Doctoral dissertation, Diponegoro University).

Jurnal

- Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, H. "Corporate Responsibility Towards Employees' welfare: Case Study Pt Semeru Ratu Jaya Makassar". *Yuridika*, 34(1). 36-52. (2019).
- Faiz, N. "Korelasi Pengaturan Upah Dengan Investasi Di Indonesia". *Jurnal Magister Hukum Universitas Udayana*, 6(3). 289-299. (2017).
- Hidayati, N. "Perlindungan Anak terhadap Kejahatan Kekerasan Seksual (Pedofilia)". *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 14(1), 68-73. (2014).
- Kunarti, S. "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Dinamika Hukum*, 9(1), 67-75. (2009).
- Nuroini, I. "Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Yudisial*, 8(3), 319-338. (2015).
- Sanjaya, I.D.M.D. "Tanggungjawab Hukum Notaris Terhadap Penerbitan Covernote Dalam Pemberian Kredit". *Riau Law Journal*, 1(2). 180-204. (2017).
- Sari, I. P., & Yunus, A. "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit". *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(3), 403-413. (2019).
- Subekti, R. P. "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga". *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(1), 24-36. (2018).
- Sudiarawan, K. A. "Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (Tupe) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia". (Diantara Potensi dan Hambatan). *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(4). 796-804. (2015).
- Wijaya, I. G. A. "Kekuatan Hukum Covernote Notaris sebagai Produk Hukum Notaris". *Acta Comitatus: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 4(1), 90-98. (2019).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. : 39, TLN No. : 4279).
- 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.