

**TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN
PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PERUSAHAAN
(SEBUAH STUDI PASAL 5 PERMENNAKER RI NOMOR 28 TAHUN 2014)**

Istijab, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : istijab.inka@gmail.com

ABSTRAKSI

Peran dan kedudukan Tenaga kerja sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional sangat besar dan meningkat dengan berbagai resiko, tanggung jawab dan tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Contoh studi di PT. Bakti Jaya Abadi yang merupakan perusahaan yang memanfaatkan pekerja/buruh, sehingga dalam pelaksanaan hubungan kerja masih mengalami hambatan dan kendala. Haln itu untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Metode pendekatan saat penelitian ini, digunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara langsung kelapangan, dengan melihat penerapan peraturan perundang-undangan atau aturan hukum lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Spesifikasi penilitian memakai penelitian kualitatif yang masuk dalam kategori penelitian kasus atau studi kasus sehingga berpengaruh terhadap metode pengumpulan data yang akan digunakan. Simpulan hasil studi di PT. Bakti Jaya Abadi, telah sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, walaupun masih ditemui adanya kekurangan. Ada temuan adanya pekerja/buruh kurang memahami hak dan kewajiban dalam Peraturan Perusahaan dan perjajian Kerja bersama. Oleh karena itu perlu dilakukan sosialisasi yang terus menerus dan peningkatan kesejahteraan melalui pelaksanaan isi Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan benar.

Kata Kunci : *Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Menteri.*

Abstract

The workforce plays a crucial role in the growth of the nation as both an actor and a target. Workers' and laborers' involvement in national development is very significant and grows as a result of the many risks, responsibilities, and difficulties they encounter. They must therefore receive protection, upkeep, and welfare improvements in order for them to be able to boost labor productivity. Examples of research at PT. Bakti Jaya Abadi, a business that employs workers or laborers, show that there are still challenges in implementing working relationships. This is to determine how the 2014 Regulation of the Minister of Manpower No. 28 on the Processes for Drafting and Legalizing Company Regulations and Drafting and Registering Collective Labor Agreements has been implemented.

The empirical juridical approach, which is the method used in this study, is a strategy that involves conducting research directly in the field and examining how laws or other legal regulations linked to the subject under study are really applied. The qualitative research that is employed in the research specification falls under the heading of case study or case research, and as a result, it has an impact on the data collection technique that will be applied. The results conclude that PT. Bakti Jaya Abadi conformed with the Law of the Republic of Indonesia No. 13 of 2003 on Manpower, albeit there are still flaws. Workers/laborers are found to be unaware of their rights and duties under the Company Regulations and collective labor agreements. As a result, ongoing socialization and welfare improvement are required through the right application of the provisions of the Company Regulations and Collective Labor Agreements.

Keywords: Company Regulations, Collective Labor Agreements and Ministerial Regulations.

A. PENDAHULUAN

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia

mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Berdasarkan Pasal 2 ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur dan merata baik material maupun spiritual.

Persoalan ketenagakerjaan bukan semata-mata soal melindungi pihak yang perekonomiannya lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan. Bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Pelaksanaan pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat outsourcing sangat sulit dilakukan, oleh karena itu banyak pelanggaran-pelanggaran yang kerap terjadi. Diantara pelanggaran yang banyak terjadi adalah rendahnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja terhadap pekerja. Perlindungan dan syarat-syarat kerja yang diberikan pengusaha kepada pekerja umumnya di bawah standar yang berlaku dimana pekerja dipekerjakan. Meskipun realisasi hubungan kerja dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja akan tetapi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja mendapatkan keuntungan melalui pemotongan sebagian hak yang diterima pekerja pada perusahaan di mana pekerja ditempatkan.³

Outsourcing (alih daya) adalah salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. Selain dalam rangka efisiensi, perusahaan pengguna dimanjakan dengan beberapa keuntungan / manfaat dari kegiatan *outsourcing*. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada

¹ Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007). Hal. 75

² Ibid.

³ Ibid., hal. 79

strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai.⁴

Dalam outsourcing, khususnya outsourcing tenaga kerja di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan yang sangat dinamis. Di satu sisi, perusahaan ingin memberdayakan sumber daya dari luar (*Outsourcing*), tetapi di sisi lain pekerja (buruh) keberatan dan menolak, karena praktiknya diduga merugikan pihak tertentu.⁵

Sistem *outsourcing* semakin berkembang dan diminati. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berorientasi di sisi pendirian perusahaan *outsourcing*, dan di sisi lain semakin banyak perusahaan-perusahaan yang menerima pekerja dari perusahaan yang berorientasi dalam bidang penyedia pekerja. Sistem ini memiliki keuntungan dan kekurangan, dimana keuntungannya adalah pekerja yang ditempatkan di perusahaan yang membutuhkan pekerja telah dilatih dan siap untuk di tempatkan di perusahaan yang membutuhkan pekerja.

Sedangkan keuntungan bagi perusahaan penyedia jasa, bahwa perusahaan itu akan menerima keuntungan dari perusahaan yang membutuhkan pekerja, dan bagi perusahaan yang membutuhkan pekerja, perusahaan tersebut tidak membutuhkan waktu lama untuk mencari pekerja di sektor yang dibutuhkan.

Adapun kekurangan sistem *outsourcing* ini sangat terlihat pada sisi pekerjaannya, dimana pekerja mendapat upah bukan dari perusahaan dimana ia ditempatkan, melainkan ia mendapatkan upah dari perusahaan penyedia jasa yang menempatkan ia bekerja di perusahaan tersebut.

Dengan adanya sistem *outsourcing*, maka dapat menimbulkan adanya tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja sendiri.

Hal ini juga akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Dimana ada pihak penyedia jasa pekerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan penyedia jasa pekerja dalam menempatkan pekerjaannya diperusahaan penyedia pekerjaan bertanggung jawab terhadap pekerja tersebut. Pekerja yang ditempatkan pada perusahaan penyedia pekerjaan tidak menjadi tanggung jawab dari pada perusahaan penyedia pekerjaan, atau dalam arti lebih umumnya pekerja tersebut bukan bekerja pada perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga bukan karyawan atau

⁴ Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2016), hal. 1

⁵ Ibid.

pekerja perusahaan penyedia pekerjaan, melainkan bekerja dan karyawan atau pekerja bagi perusahaan penyedia jasa pekerja itu sendiri.

Oleh karena itu, adanya peraturan perusahaan yang tegas merupakan tanggung jawab dan kewajiban bagi pengusaha. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang menyatakan bahwa : “Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha”.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat ketentuan tentang syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat untuk menjadi pegangan bagi Perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan.

Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing. Peraturan Perusahaan bertujuan juga menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Namun kewajiban tersebut tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Peraturan perusahaan tersebut disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Ketentuan di dalamnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 109 *Jo.* Pasal 111 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;

- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan akan berhadapan dengan karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan, karakter hingga suku yang berbeda. Sehingga cara pandang dan pemahaman mereka terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dapat berbeda. Oleh karena itu, negara sudah mengaturnya dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya untuk menjaga kepentingan perusahaan dan karyawannya.

Disinilah urgensi bagi perusahaan untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP). Tujuannya, agar semua karyawan dapat memiliki rujukan dan panduan mengenai ketentuan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tujuan pembuatan peraturan perusahaan meliputi :

- a. Memberikan Kepastian mengenai Hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan
Setiap pihak dapat mengetahui hak dan kewajibannya secara jelas, berdasarkan norma-norma yang diatur. Sehingga apabila ada hak-hak yang tidak dipenuhi oleh keduanya, maka pihak yang haknya tidak dipenuhi dapat menuntut pemenuhan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Ketentuan mengenai upah, waktu istirahat, cuti, libur, jaminan kesehatan, dana pensiun, dapat diatur dalam PP.
- b. Perusahaan menjadi tertib
Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak dapat dipungkiri ada kemungkinan karyawan melakukan hal-hal yang tidak sesuai norma. Bahkan karyawan bisa saja melakukan tindakan yang menyalahi hukum. PP mengatur tata tertib dalam perusahaan yang harus dipatuhi semua dan bisa memberikan ketentuan sanksi, sehingga meminimalisir sesuatu yang tidak diinginkan dan menerapkan sanksi hukum sesuai yang telah ditetapkan.
- c. Mengetahui keinginan karyawan
Pengusaha bertanggung jawab dalam menyusun PP. Namun, pengusaha bisa mendengarkan pertimbangan dan saran dari karyawan yang disampaikan melalui wakilnya. Hal ini akan memberikan pandangan kepada pengusaha apa yang diinginkan oleh karyawannya. Karena bentuknya pertimbangan, maka tidak wajib dilaksanakan. Sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam menyusun peraturan perusahaan.
- d. Terhindar dari sanksi
Membuat PP hukumnya wajib bagi pengusaha yang memiliki paling sedikit 10 (sepuluh) karyawan. Jika tidak perusahaan bisa dikenakan sanksi pidana denda paling banyak Rp 50 juta (Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka penulis menulis kajian berikut : **“Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan**

dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan (Sebuah Studi Pasal 5 Permennaker RI No. 28 Tahun 2014)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan?
2. Bagaimana Kendala-kendala dan solusi tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan?

C. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Studi Perusahaan

Kebutuhan akan barang dan jasa bagi masyarakat semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan penduduk yang semakin pesat. Akselerasi pertumbuhan penduduk pada dua tiga dasa warsa terakhir ini, secara nasional cukup tinggi yang membawa Indonesia menempati urutan ke 4 dunia, negara dengan jumlah penduduk tertinggi, setelah RRC, India dan USA. Hal ini membutuhkan pemenuhan kebutuhan disemua bidang dengan persaingan global yang begitu ketat.

Bisnis pengadaan “Barang dan Jasa” di Indonesia, khususnya di Surabaya dari tahun ke tahun berkembang semakin pesat, di iklim persaingan global atau pasar bebas, maka banyak Investor asing yang masuk ke Indonesia sehingga memacu perusahaan lokal ikut bersaing agar bangsa Indonesia tidak tertinggal oleh bangsa lain.

Prospek bisnis Pengadaan Barang dan Jasa yang semakin ketat menjadi titik awal berdirinya PT Bakti Jaya Abadi sebagai tempat studi dalam penelitian ini.

PT Bakti Jaya Abadi beralamatkan di Jalan Teluk Kumai Barat LI3/9, Surabaya, dengan pengesahan Kementrian Hukum dan Ham dengan Nomor AHU-03609.AH.01.01.Tahun 2011 tertanggal 28 September 2010 dan 24-01-2011. Jumlah karyawan sebanyak 110 (seratus sepuluh) orang baik karyawan waktu tertentu maupun karyawan waktu tidak tertentu. Perusahaan ini, melayani kegiatan bisnis pengadaan barang dan jasa antara lain :

a. Pengadaan Barang

Konstruksi Bangunan / Perumahan, Sipil, Perlengkapan Rumah, Alat Tulis Kantor, Sarana dan Prasarana Pegawai.

b. Pengadaan jasa antara lain :

Jasa Pengamanan (Satpam), Jasa Outsourcing, Jasa Konstruksi, Sipil, Jasa Sewa Kendaraan dll).

2. Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan suatu pedoman agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik. Terutama perusahaan yang sudah berkembang dan sudah memiliki banyak karyawan, menjadi hal yang penting untuk membuat peraturan internal yang mengatur berbagai kepentingan antara perusahaan dan pekerja. Peraturan Perusahaan juga berguna untuk mengurangi potensi konflik antara perusahaan dan pekerja, dengan adanya peraturan yang menjadi pedoman maka peraturan tersebut memiliki konsekuensi hukum antara perusahaan dan pekerja. Sehingga jika ada pelanggaran, perusahaan dan pekerja memiliki dasar hukum untuk saling memenuhi hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan.⁶

Ketentuan mengenai peraturan perusahaan diatur pada Pasal 108 sampai dengan Pasal 115 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan peraturan perusahaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk. Namun, kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan tidak berlaku apabila perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama. Adapun ketentuan di dalam Peraturan Perusahaan yang telah dibuat oleh PT. Bakti Jaya Abadi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.⁷

⁶ **Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020**

⁷ **Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020**

Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menyebutkan bahwa Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha.

Dalam sub bab penulisan skripsi ini, penulis akan menjabarkan tentang 2 hal, yaitu Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terjadi di PT. Bakti Jaya Abadi.

1. Peraturan Perusahaan

PT. Bakti Jaya Abadi telah membuat Peraturan Perusahaan pada tahun 2019 dan saat ini proses masih dalam pengesahan oleh pejabat yang berwenang. Yang dimaksud sebagai pejabat yang berwenang adalah sebagai berikut :

1. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
2. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
3. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.⁸

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat sebagai berikut:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Untuk melakukan pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Bakti Jaya Abadi maka direktur PT. Bakti Jaya Abadi harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan tersebut kepada Pejabat. Dalam hal pengajuan Peraturan Perusahaan telah memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud di atas dan materi dari Peraturan Perusahaan tidak lebih rendah dari

⁸ Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020.

peraturan perundang-undangan maka Pejabat wajib mengesahkan Peraturan Perusahaan dengan menerbitkan surat keputusan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya permohonan.

Pasal 11 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Peraturan Perusahaan berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Perusahaan dapat mengubah Peraturan Perusahaan asalkan hal tersebut telah disepakati oleh para pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut ketentuan Pasal 3 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT. Jika perusahaan memiliki cabang/unit kerja/ perwakilan peraturan maka perusahaan berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan. Peraturan perusahaan tersebut memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan. Perusahaan cabang/unit kerja/kantor perwakilan perusahaan juga dapat membuat peraturan perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan. Peraturan perusahaan turunan tersebut memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan masing-masing. Selain itu, jika beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup perusahaan, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan. Hal ini diikuti oleh PT. Bakti Jaya Abadi karena PT. Bakti Jaya Abadi mempunyai cabang di Grati Pasuruan.⁹

Hal yang patut diperhatikan adalah jika perusahaan memiliki cabang dan anak perusahaan. Menurut Pasal 3 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dalam hal peraturan perusahaan turunan belum disahkan oleh instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat, maka peraturan perusahaan yang berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan adalah peraturan perusahaan yang berlaku pada perusahaan induk dari perusahaan di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan. Selain itu jika beberapa perusahaan tergabung

⁹ **Wawancara, Yuli Sri Wulandari Bayu Kurniawan T. Selaku Supervisor Bidang SDM, 12 Juli 2020.**

dalam 1 (satu) grup, menurut pasal 3 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan. Artinya, induk perusahaan yang menaungi anak perusahaan, masing-masing wajib membuat peraturan perusahaan yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang.¹⁰

. Atas dasar di atas, peraturan perusahaan dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat jika sudah mendapatkan pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang berwenang, sesuai dengan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan tidak serta merta mengikat bagi perusahaan dan pekerja. Ada ketentuan tersendiri sehingga peraturan perusahaan dapat berlaku dan mengikat antara perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk.

Peraturan perusahaan di PT. Jaya Bakti Abadi harus segera disahkan karena jika perusahaan tidak membuat peraturan perusahaan maka perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana. Dalam Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sebagai berikut:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)”.¹¹

2. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana yang strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Apabila dilihat dari cara pembuatannya, berbeda dengan Peraturan Perusahaan, perundingan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan secara musyawarah antara Serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha. Oleh karena itu, kedua belah pihak akan mengetahui secara jelas hak dan kewajiban masing-masing dengan cara

¹⁰ Wawancara, Bayu Kurniawan T. Selaku Pengurus Bidang SDM, 15 Juli 2020

¹¹ Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020

menumbuh kembangkan rasa saling pengertian, saling menghargai dan saling mempercayai.

Dalam dunia kerja, sebelum terjadi hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja, dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban antara masing-masing pihak (Pengusaha dan Pekerja). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja, dan juga mengatur tentang perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹²

Berdasarkan pengertian tersebut menurut penulis, perjanjian kerja bersama mengatur mengenai perjanjian antara serikat pekerja/beberapa serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha/perkumpulan pengusaha. Istilah serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh harus tercatat dan telah terdaftar dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/ buruh di perusahaan. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama disusun secara musyawarah dan harus dilandasi dengan itikad baik antara pihak pengusaha dengan pekerja, yang artinya harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak

¹² **Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Direktur Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020**

serta kesukarelaan/kesadaran tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.¹³

Apabila dalam musyawarah penyusunan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lebih lanjut, perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Apabila perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia, dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa lain dan menimbulkan penafsiran yang berbeda, maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah yang dibuat dalam bahasa Indonesia.¹⁴

. PT. Bakti Jaya Abadi selain telah membuat Peraturan Perusahaan, juga telah membuat Perjanjian Kerja Bersama yang pada saat ini masih sama-sama menunggu pengesahan dari pihak yang berwenang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Untuk memudahkan dalam melakukan analisa tentang Implementasi Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, berikut penulis menggunakan tabel tentang persamaan dan perbedaan implementasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerjasama :

Tabel I : Persamaan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Persamaan	Peraturan perusahaan	Perjanjian Kerja Bersama
<i>Kewajiban</i>	Wajib bagi pengusaha yang mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang (Pasal 108 huruf a UU No. 13/2003	Wajib bagi perusahaan yang sudah ada serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat (Pasal 111 ayat

¹³ Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020

¹⁴ Wawancara, Dian Rahsita Selaku Staff Bidang SDM, 15 Juli 2020

		(4) dan Pasal 116 ayat (1) UU No.13/2003)
<i>Legalitas</i>	Disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 huruf a UU No. 13/2003)	Didaftarkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 132 ayat (2) UU No. 13/2003)
<i>Kekuatan Mengikat</i>	Mengikat pekerja dan pengusaha setelah disahkan oleh kepala Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 7 Permenkentrans No. 16/2011)	Sama mengikat, setelah ditandatangani oleh kedua pihak (Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 ayat (1) UU No. 13/2003)
<i>Jumlah</i>	Hanya 1 PP dalam 1 perusahaan (Pasal 3 Permenkentrans No. 16/2011)	Hanya 1 PKB dalam 1 perusahaan (Pasal 118 UU No. 13/2003)
<i>Masa berlaku</i>	Paling lama 2 tahun (Pasal 111 ayat (3) UU No. 13/2003)	Paling lama 2 tahun (Pasal 123 ayat (1) UU No. 13/2003)
<i>Beban biaya pembuatan</i>	Tanggungjawab pengusaha karena sebagai kewajiban (Pasal 109 UU No.13/2003)	Tanggungjawab pengusaha (Pasal 126 ayat (3) UU No.13/2003)

Sumber : data diolah penulis tanggal 5 Agustus 2020

Tabel II : Perbedaan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Persamaan	Peraturan perusahaan	Perjanjian Kerja Bersama
<i>Perumus/ Pembuat</i>	Hanya pihak pengusaha sendiri (Pasal 1 angka 20 UU No. 13/2003)	Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 1 angka 21 UU No. 13/2003)
<i>Tim perunding</i>	Tidak ada	Paling banyak 9 orang untuk masing-masing pihak (Pasal 20 ayat (1) Permenkentrans No. 16/2011)
<i>Asas kesepakatan</i>	Tidak ada, hanya pengusaha perlu memperhatikan saran dan	Ada kesepakatan karena melalui proses perundingan, sehingga kedua pihak bertanggungjawab

	pertimbangan dari wakil pekerja/buruh (Pasal 110 ayat (1) UU No. 13/2003	dalam pelaksanaannya (Pasal 116 ayat (2) UU No. 13/2003
<i>Bila berakhir masa berlakunya</i>	Wajib diperbarui atau ditingkatkan statusnya menjadi PKB (Pasal 111 ayat (3) dan (4) UU No. 13/2003	a. Terus disempurnakan sesuai dengan perkembangan situasi. b. Tidak boleh diganti menjadi PP.
<i>Perpanjangan/pembaruan</i>	Tidak boleh diperpanjang, harus diperbarui (Pasal 111 ayat (3) UU No. 13/2003)	Dapat diperpanjang 1 tahun lagi, kemudian diperbarui (Pasal 123 ayat (3) UU No. 13/2003).

Sumber : data diolah penulis tanggal 5 Agustus 2020

Berdasarkan data pada tabel I dan Tabel II tersebut di atas, Perbedaan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama terletak pada inisiatif pembuatannya. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha yang bersangkutan. Namun dalam proses penyusunannya, pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Apabila di dalam perusahaan telah terdapat serikat yang dalam hal ini Forum Karyawan seperti halnya didalam PT. Jaya Bakti Abadi, maka wakil pekerja/buruh merupakan pengurus serikat. Sementara jika di dalam perusahaan belum terbentuk serikat, maka wakil pekerja dalam penyusunan peraturan perusahaan dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan buruh. Dapat dikatakan, pembuatan peraturan perusahaan bersifat *top-down* dari pengusaha kepada pekerja atau buruh.¹⁵

Berbeda dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha melalui mekanisme musyawarah.

Santoso, dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus. Secara garis besar menyebut bahwa pembuatan peraturan perusahaan merupakan kewajiban pengusaha. Masukan yang disampaikan

¹⁵ Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Direktur Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020

oleh serikat pekerja dan/atau wakil pekerja hanya bersifat saran dan pertimbangan, artinya tidak harus dipenuhi. Oleh karena itu, pembuatan peraturan perusahaan tidak dapat diperselisihkan. Ini berbeda dengan pembuatan perjanjian kerja bersama yang bisa diperselisihkan manakala kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan.¹⁶

Dapat dipahami bahwa pembuatan perjanjian kerja bersama harus mengakomodasi kepentingan pengusaha dan pekerja sekaligus. Dengan demikian, keberadaan perjanjian kerja bersama lebih menguatkan posisi pekerja di dalam perusahaan dibanding peraturan perusahaan. Pengalaman mengatakan, kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan tidak hanya ditentukan oleh penetapan upah tapi juga oleh pembentukan sarana-sarana hubungan industrial yang ada di perusahaan seperti pembuatan perjanjian kerja bersama yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara manajemen dan serikat pekerja.

Posisi perjanjian kerja bersama yang lebih kuat dibanding peraturan perusahaan juga disiratkan dalam beberapa bagian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai contoh, terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.

Lebih lanjut berdasarkan Pasal 17 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bahwa pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan apabila :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b. Memenuhi persyaratan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selain itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga mengondisikan perjanjian kerja bersama agar sulit diganti atau diberhentikan keberlakuannya. Perubahan perjanjian kerja bersama didasarkan atas kesepakatan pekerja dan pengusaha. Perubahan tersebut menjadi bagian tak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka

¹⁶ **Santoso**, Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus, **2012**), hal. 35

waktu perjanjian kerja bersama. Sementara apabila terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.¹⁷

Dengan demikian, terdapat setidaknya dua syarat penggantian perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan yaitu :

1. Di dalam perusahaan tidak lagi terdapat serikat buruh; dan
2. Ketentuan di dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan di dalam perjanjian kerja bersama.

Kronologi pembuatan peraturan perusahaan PT Bakti Jaya Abadi didasari rencana peralihan status karyawan dari karyawan koperasi karya usaha bhakti menjadi karyawan PT Bakti Jaya Abadi, bahwa dalam syarat pengelolaan tenaga kerja menurut Pasal 108 ayat (1) undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang berbunyi Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Status karyawan dari Koperasi Karya Usaha Bhakti ke PT Bakti Jaya Abadi bersifat peralihan dengan berasaskan Kepastian Hukum dan asas Kemanfaatan, sehingga Koperasi Karya Usaha Bhakti tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang dialihkan, karena dalam dalam pengalihan karyawan tidak mengurangi dan atau merubah apapun termasuk didalamnya masa kerja, posisi dan gaji karyawan.

Dalam hal implementasi peraturan perusahaan tidak boleh rendah dari ketentuan dalam peraturan perundangan sesuai dengan pasal 129 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : *Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/ serikat buruh dan perjanjian kerja bersama* diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Melihat dari faktanya sampai dengan saat ini peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama PT. Bakti Jaya Abadi masih belum disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. Akan tetapi secara umum pelaksanaan peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan masih dalam proses di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur dan saat ini masih menggunakan peraturan karyawan koperasi karya usaha abadi dan telah mendapat persetujuan dari Serikat Pekerja PT. Bakti Jaya Abadi dan Forum Komunikasi karyawan PT. Bakti Jaya Abadi dapat berjalan dengan baik.

¹⁷ Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020

Bukti tersebut antara lain terlihat dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Penegakan Terhadap Hak dan Kewajiban Masing-masing Pihak Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3, bahwa pelaksanaan peraturan perusahaan yang masih menggunakan peraturan karyawan koperasi karya usaha bakti, mengenai penegakan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak sudah berjalan dengan baik.
2. Fasilitas-fasilitas untuk pekerja di PT. Bakti Jaya Abadi maupun Forum Komunikasi Karyawan PT. Bakti Jaya Abadi sudah diberikan baik dalam bentuk ruangan kantor maupun perlengkapan pendukungnya.¹⁸
3. Walaupun di PT. Bakti Jaya Abadi masih memakai peraturan perusahaan yang mengadopsi dari peraturan karyawan koperasi karya usaha bakti.
4. Penerimaan pekerja untuk waktu tertentu selama ini dilakukan adalah untuk memenuhi permintaan PT. Indonesia Power dan sampai saat ini berjalan dengan baik dan tidak ada kendala apapun.
5. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat telah diatur dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹
6. Kerja Lembur, dalam hal pelaksanaan kerja lembur ada beberapa tahap yang dilaksanakan yaitu dengan surat perintah kerja lembur yang ditandatangani masing-masing Kepala Divisi dan dengan tembusan kepada Divisi bidang SDM dan Akunting.²⁰
7. Pengupahan Perusahaan telah melakukan pembayaran upah kepada para pekerja/ buruh sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur dalam penetapan upah minimum Kabupaten/Kota (khususnya bagi para pekerja/ buruh dibawah 1 tahun), sedangkan untuk pekerja/ buruh yang diatas satu tahun upahnya diatur tersendiri dengan Surat Keputusan dari Direktur.²¹
8. Hak Istirahat Untuk pelaksanaan cuti tahunan selama ini semua pekerja/ buruh telah mendapatkan semua haknya (12 hari) dengan syarat selama 12 (dua belas) bulan berturut – turut pekerja/ buruh masuk terus menerus, dan teknis pelaksanaan cuti telah diatur oleh Divisi bidang SDM.²²
9. Jaminan Sosial Untuk pelaksanaan jaminan social baik bagi karyawan waktu tertentu maupun karyawan waktu tidak tertentu sudah sesuai dengan Undang-

¹⁸ Wawancara, Yuli Sri Wulandari Bayu Kurniawan T. Selaku Supervisor Bidang SDM, 10 Juli 2020

¹⁹ Wawancara, Dian Rahsita Selaku Staff Bidang SDM, 10 Juli 2020

²⁰ Wawancara, Minaldy Adam R, Selaku Manajer Operasional, 13 Juli 2020

²¹ Wawancara, Wiwik Sudah Selaku SP Keuangan 13 Juli 2020

²² **Wawancara, Minaldy Adam R, Selaku Manajer Operasional, 13 Juli 2020**

Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), perusahaan telah memasukkan semua pekerja.

10. Pekerja pada program jaminan sosial ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian) dan jaminan pension telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
11. Kesejahteraan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya, yang mengatur bahwa pekerja/ buruh yang masa kerjanya dibawah 1 (satu) tahun diberikan Tunjangan Hari Raya secara proposional sedangkan yang diatas 1 (satu) bulan upah.²³
12. Bahwa perusahaan selalu memberikan waktu untuk para pekerja/ buruh untuk menjalankan ibadahnya pada saat bekerja sesuai dengan agamanya masing - masing, dan bagi orang muslim, baik di Kantor Pusat maupun Kantor dikantor cabang dan telah disediakan ruangan untuk beribadah. Selain itu untuk kegiatan olah raga baik di Kantor Pusat maupun di kantor cabang, perusahaan juga ikut mendorong agar pekerja/ buruh bisa melakukan kegiatan olahraga demi menunjang kesehatan yang waktunya diatur agar tidak mengganggu jam kerja para pekerja/ buruh.

Selain dua fasilitas tersebut, perusahaan juga telah membuat Koperasi Pekerja Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh tidak hanya dari besarnya upah, untuk itu perlu dicari cara agar kesejahteraan pekerja/ buruh bisa meningkat dengan cara dibentuknya koperasi di Kantor Pusat dan kantor cabang.²⁴

Untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerjaselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan salah satu sarana yang harus diperhatikan oleh perusahaan, untuk itu sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa perusahaan harus mematuhi, salah satu cara adalah dengan membentuk P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)²⁵

Dalam rangka menjaga hubungan industrial di perusahaan agar harmonis, selaras, serasi, seimbang dan berkeadilan, perusahaan selalu mengadakan tatap muka dengan waktu yang sudah ditentukan. Tatap muka atau pertemuan ini dilakukan secara bipartit, baik itu ada masalah maupun tidak ada masalah.²⁶

²³ Wawancara, Sukur Selaku Staff Keuangan, 13 Juli 2020

²⁴ Wawancara, Minaldy Adam R, Selaku Manajer Operasional, 13 Juli 2020

²⁵ Wawancara, Bayu Kurniawan T. Selaku Pengurus Bidang SDM, 10 Juli 2020.

²⁶ Wawancara, Bayu Kurniawan T. Selaku Pengurus Bidang SDM, 10 Juli 2020

13. Bahwa sanksi itu diberikan kepada pekerja/ buruh adalah untuk menjamin ketertiban dan ketenangan di dalam perusahaan.
14. Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja/ buruh adalah merupakan derita karena sudah tidak mendapatkan pendapatan lagi, untuk itu di perusahaan PT. Bakti Jaya Abadi hingga saat ini telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) baik karyawan tersebut meminta sendiri atau adanya dugaan melakukan pelanggaran.²⁷

3. Kendala dan Solusi Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pembuatan peraturan perusahaan adalah bentuk penerapan *compliance* perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dengan membuat peraturan perusahaan, maka perusahaan sudah menghindari adanya tindak hukum pidana, mencegah kesalahan, meminimalkan konflik atau sengketa, melakukan tindakan perbaikan agar suatu masalah tidak terjadi kembali dan mengontrol proses produksi perusahaan dengan baik. Karena wajib, kadang ada perusahaan membuat peraturan perusahaan hanya untuk memenuhi kewajibannya saja. Sedangkan, pembuatan peraturan perusahaan tidak boleh dibuat sesuai keinginan atau sekedar ada.

Menurut Pasal 109 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Menurut Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan harus disusun dengan mempertimbangkan wakil dari pekerja/buruh. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan adalah dua tahun dan harus diperbaharui jika sudah berakhir. Menurut Pasal 111 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelum jangka waktu peraturan perusahaan habis, dapat dilakukan perubahan selama disepakati pengusaha dan buruh/pekerja.

Ketentuan lebih spesifik diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Menurut Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

²⁷ Wawancara, Yuli Sri Wulandari Bayu Kurniawan T. Selaku Supervisor Bidang SDM, 10 Juli 2020

Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh: Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi. Menurut Pasal 112 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengesahan peraturan perusahaan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk diberikan paling lama 30 hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Jika peraturan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan namun tidak kunjung disahkan dalam waktu 30 hari kerja, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

1. Kendala

Dalam pelaksanaan peraturan perusahaan di PT. Bakti Jaya Abadi masih terdapat kendala yang menyebabkan pelaksanaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan itu sendiri, hal ini disebabkan:

- a. PT. Bakti Jaya Abadi merupakan anak perusahaan dari Koperasi karya usaha abadi dikarenakan 99% pemilik saham didalam PT. Bakti Jaya Abadi merupakan pengurus koperasi, sehingga peraturan yang digunakan sampai tahun 2019 adalah peraturan karyawan koperasi, dan semenjak tahun 2020 PT. Bakti Jaya Abadi sudah melakukan penataan dengan menggunakan Peraturan Perusahaan dan perjanjian kerja bersama sendiri.
- b. Ketidaktahuan dan kurangnya kepedulian pekerja/ buruh sendiri terhadap hak-hak mereka yang ada dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dimana ketidaktahuan pekerja/ buruh terhadap peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama merupakan hal yang wajar sebab tidak semua pekerja/ buruh memiliki naskah peraturan perusahaan, dan hanya beberapa pekerja saja sebagai pengurus Forum Komunikasi Karyawan dan bagian Personalia sebagai Wakil Managemen yang diberikan naskah peraturan perusahaan.
- c. Sumber daya manusia pekerja/ buruh di lapangan kebanyakan bersifat pekerja/buruh antar waktu, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pekerja/ buruh sebagaimana yang ada dalam tata tertib kerja.

- d. Sistem karir untuk pengangkatan karyawan waktu tertentu menjadi karyawan waktu tidak tertentu, masih menjadi pertimbangan pihak manajemen, terkait hak dan kewajiban karyawan yang akan diangkat tersebut. Sehingga untuk pekerja/ buruh pelaksana yang berstatus sebagai Karyawan tidak tertentu hanya berada diposisi sebagai manajemen berjumlah 30 %.²⁸

Dari keempat kendala tersebut, apabila perusahaan, tetap tidak menjalankan aturan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Jika ketentuan-ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka terdapat 3 risiko hukum jika salah membuat peraturan perusahaan yang akan ditanggung perusahaan sebagai berikut:

1) Peraturan Perusahaan Tidak Sah

Jika peraturan perusahaan tidak memenuhi ketentuan, maka peraturan perusahaan dianggap tidak sah dan tidak berlaku secara hukum perundangan yang berlaku di Indonesia sesuai Pasal 108 Undang undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Padahal, membuat peraturan perusahaan adalah kewajiban perusahaan. Dengan demikian, maka perusahaan dianggap telah melanggar hukum dan dapat digugat di Pengadilan Hubungan Industrial atau dihukum pidana.

2) Perusahaan Digugat di Pengadilan Hubungan Industrial

Peraturan Perusahaan merupakan salah satu objek perselisihan kepentingan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan kepentingan disebabkan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan.

3) Perusahaan Terkena Sanksi Pidana

Menurut Pasal 188 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan akan dikenakan sanksi pidana berupa denda antara Rp. 5 juta sampai Rp. 50 juta. Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran Administratif.

²⁸ **Wawancara, Didik Hadiyanto Selaku Bidang Humas dan Bagian Hukum, 10 Juli 2020**

2. Solusi

- a. PT. Bakti Jaya Abadi merupakan anak perusahaan dari Koperasi Karya Usaha Bhakti dikarenakan 99% pemilik saham didalam PT. Bakti Jaya Abadi merupakan pengurus koperasi, sehingga peraturan yang digunakan sampai tahun 2019 adalah peraturan karyawan koperasi, menyampaikan kepada seluruh anggota koperasi bahwa dalam hal saham PT Bakti Jaya Abadi milik anggota koperasi maka, dalam hal pembuatan Peraturan Perusahaan PT. Bakti Jaya Abadi harus berdiri sendiri sebagai badan usaha yang berbadan hukum.
- b. Ketidaktahuan dan kurangnya kepedulian pekerja/ buruh sendiri terhadap hak-hak mereka yang ada dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dimana ketidaktahuan pekerja/ buruh terhadap peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama merupakan hal yang wajar sebab tidak semua pekerja/ buruh memiliki naskah peraturan perusahaan, dan hanya beberapa pekerja saja sebagai pengurus Forum Komunikasi Karyawan dan bagian Personalia sebagai Wakil Managemen yang diberikan naskah peraturan perusahaan, sehingga perlu adanya sosialisasi terhadap semua pekerja/buruh dalam hal penerapan Peraturan Perusahaaa.
- c. Sumber daya manusia pekerja/ buruh di lapangan kebanyakan bersifat pekerja/buruh antar waktu, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pekerja/ buruh sebagaimana yang ada dalam tata tertib kerja, untuk meningkatkan kedisiplinan dapat dilakukan Sosialisasi Peraturan Perusahaanb dan tata tertib aturan disiplin karyawan secara rutin atau berkala guna memberi pemahaman kepada seluruh karyawan, sehingga seluruh karyawan mengetahui semua hak dan kewajiban sebagai karyawan di perusahaan.
- d. Sistem karir untuk pengangkatan karyawan waktu tertentu menjadi karyawan waktu tidak tertentu, masih menjadi pertimbangan pihak manajemen, terkait hak dan kewajiban karyawan yang akan diangkat tersebut. Sehingga untuk pekerja/ buruh pelaksana yang berstatus sebagai Karyawan tidak tertentu hanya berada diposisi sebagai manajemen berjumlah 30%, tetapi untuk menyikapi masalah tersebut PT Bakti Jaya Abadi harus membuat skala grade dan penempatan karyawan yang tepat sesuai komptensinya, dalam hal peningkatan kompetensi karyawan perusahaan dapat melakukan atau mengadakan pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia, sehingga Perusahaanpun

tidak ragu untuk melakukan pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap sesuai dengan kompetensinya.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan dalam pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang baru tahun ini dilakukan, sudah sesuai dengan prosedur pembuatan/ penyusunan peraturan perusahaan sesuai peratuean perundangn-undangan. Di dalam tata cara penyusunan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama oleh perusahaan, perusahaan selalu meminta saran dan pertimbangan kepada Serikat Pekerja Nasional maupun Forum Komunikasi Karyawan dan dari Dinas tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan dalam proses pelaksanaannya.
2. Kendala dan solusi dalam Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan terdapat beberapa kendala umum, diantaranya :
 - a. Ketidaktahuan dan kurangnya kepedulian pekerja/buruh sendiri terhadap hak-hak mereka yang ada dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dimana ketidaktahuan pekerja/ buruh terhadap peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama merupakan hal yang wajar sebab tidak semua pekerja/ buruh memiliki naskah peraturan perusahaan, dan hanya beberapa pekerja saja sebagai pengurus Forum Komunikasi Karyawan dan bagian Personalia sebagai Wakil Managemen yang diberikan naskah peraturan perusahaan, sehingga perlu adanya sosialisasi terhadap semua pekerja/buruh dalam hal penerapan Peraturan Perusaha.
 - b. Sumber daya manusia pekerja/buruh di lapangan kebanyakan bersifat pekerja/buruh antar waktu, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pekerja/ buruh sebagaimana yang ada dalam tata tertib kerja, untuk meningkatkan kedisiplinan dapat dilakukan Sosialisasi Peraturan Perusahaanb dan tata tertib aturan disiplin karyawan secara rutin atau berkala guna memberi pemahaman kepada seluruh karyawan, sehingga seluruh karyawan mengetahui semua hak dan kewajiban sebagai karyawan di perusahaan.
 - c. Sistem karir untuk pengangkatan karyawan waktu tertentu menjadi karyawan waktu tidak tertentu, masih menjadi pertimbangan pihak

manajemen, terkait hak dan kewajiban karyawan yang akan diangkat tersebut. Sehingga untuk pekerja/ buruh pelaksana yang berstatus sebagai Karyawan tidak tertentu hanya berada diposisi sebagai manajemen maksimal hanya berjumlah sekitar 30%, sebenarnya dalam hal peningkatan kompetensi karyawan perusahaan dapat melakukan atau mengadakan pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia, sehingga Perusahaanpun tidak ragu untuk melakukan pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap sesuai dengan kompetensinya.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bahwa Serikat Pekerja yang berada di perusahaan agar dapat berperan secara maksimal dalam memperjuangkan hak-hak yang ada di dalam peraturan perusahaan agar para pekerja/buruh dapat bekerja dengan tenang dan berkepastian masa depan, sehingga perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya pengurus maupun para anggotanya melalui pendidikan lanjutan, pelatihan advokasi, dan peningkatan wawasan tentang hukum ketenagakerjaan melalui orientasi dan sosialisasi peraturan perundang-undangan yang baru berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan Industrial. Adapun cara sosialisasi bisa juga dengan publikasi dengan bahasa yang mudah dipahami terutama bagi pekerja/ buruh yang berlatarbelakang pendidikan rendah.
2. Pemerintah melalui Dinas tenaga Kerja, harus selalu memberikan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan tentang regulasi yang menyangkut ketenagakerjaan. Sehingga Manajemen perusahaan tidak tertinggal terkait tentang regulasi yang menyangkut ketenagakerjaan dan tidak mendapatkan sanksi dari pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.B. Susanto. (2007). *A Strategic Management Approach, CSR*. The Jakarta Consulting Group. Jakarta
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Asikin, Zainal. 1997. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Budi, Hendrik. 2008. *Corporate Social Responsibility*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Budi Santoso. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Malang: UB Press, 2012.
- Ernawan, Erni. 2007. *Etika Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Ginting, Jamin. 2006. *Hukum Perseroan Terbatas*. Citra Aditya Bakti. Jakarta.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hartono, Sri Redjeki. 2000. *Kapital Selektif Hukum Ekonomi*. CV Mandar Maju. Jakarta.
- Kristiyanti, Celina Tri Siwi. 2011. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2007. *Penelitian Hukum*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Mardikanto, Totok. 2014. *Corporate Social Responsibility (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan)*. Alfabeta. Bandung.
- Soejono, Abdurrahman. 1999. *Metodologi Penelitian Hukum*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sasongko, Wahyu. 2007. *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. UNILA. Bandar Lampung.
- Widjaja Gunawan, Pratama Yeremia. 2008. *Risiko Hukum dan Bisnis Perusahaan Tanpa CSR*. Pencetakan Penebar Swadaya. Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Website

(<https://alfidianta26.blogspot.com>, 26 April 2020)

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5acd58388748f/idealnya--setiap-perusahaan-punya-perjanjian-kerja-bersama?page=all/>