

**IMPLEMENTASI KEPMEN NOMOR 48 TAHUN 2004 TENTANG TATA CARA  
PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN DAN  
PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI KABUPATEN PELALAWAN TAHUN 2012**

**Oleh :**

**Roesyandi Nan Arief**

**Danikilling3@yahoo.com**

**Pembimbing : Drs. H. Muhammad Ridwan**

**Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5  
Simpang Baru Pekanbaru 28293 – Telp/Fax (0761) 63277**

**ABSTRAK**

*Ministerial Decree number 48 of 2004 is a ministerial decree regulating the manufacture and validation procedures as well as the making of Company Regulations and Collective Labor Agreements registration. The method used is descriptive analysis with the aim to provide a picture or painting the situation in a systematic, factual and accurate information on the implementation of a policy on procedures for the making and ratification of the Company's Regulations as well as the creation and registration of the PKB. Qualitatively analyzed both quantitative data and qualitative nature based on reports and records that exist in the field. The data collected with the study of literature (library research) and field studies (field research) which observations and interviews. The results showed that PT. Arara Abadi and PT. LIH has complied and run the ministerial decree number 48 of 2004 PT. Arara Abadi has company regulations and collective agreements in accordance with government regulations. In addition, PT. LIH also have to have the company rules and collective bargaining agreements.*

**Keyword :** *Decree No. 48 Year 2004 on the Procedures for Making and Legalization of Company Regulations and Collective Labor Agreement*

**PENDAHULUAN**

Sebagai salah satu negara berkembang, negara Indonesia memerlukan banyak investor dalam rangka meningkatkan partisipasi swasta dalam pelaksanaan pembangunan negara dan bangsa Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut maka akan semakin banyak bermunculan perusahaan asing di Indonesia.

Dengan banyaknya investasi pihak swasta dalam pembangunan terutama dalam pembangunan kawasan industri

didaerah, maka akan menimbulkan beberapa dampak baik dampak positif maupun dampak negatif. Salah satu dampak negatif nya adalah terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja karena adanya ketidakpuasan antara pihak terhadap jalinan hubungan kerja yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Dengan demikian, dalam hal ini pemerintah harus turut serta dalam mengatasi masalah tersebut. Salah satu upaya pemerintah adalah menetapkan suatu kebijakan yang benar-benar dapat

mengakomodasi berbagai kepentingan baik pekerja maupun pengusaha. Kebijakan tersebut tertuang dalam bentuk aturan-aturan yang salah satunya adalah Keputusan Menteri nomor 48 Tahun 2004 dan Keputusan Menteri nomor 16 tahun 2011 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Peraturan Kerja Bersama.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang terdapat pada pasal 108 yang berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Peraturan Perusahaan itu sendiri adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pentingnya Peraturan Perusahaan itu dilihat dari cara kerja pekerja atau buruh pekerja yang selama ini bekerja tanpa aturan. Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib membuat suatu aturan atau peraturan perusahaan yang telah ditentukan.

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha. Pengusaha harus menyampaikan naskah rencana Peraturan Perusahaan kepada wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan. Setelah disahkan sebuah Peraturan Perusahaan, pengusaha mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor PER. 16/MEN/X/2011 terdapat pada pasal 6 yaitu “pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan peraturan perusahaan kepada wakil pekerja atau buruh atau serikat prkerja untuk mendapatkan saran dan pertimbangan, kemudian setelah diterima oleh pengusaha dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal diterima naskah

rancangan peraturan perusahaan oleh wakil atau serikat buruh maka pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/buruh/serikat pekerja tersebut.

Dalam operasionalnya Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran tersebut salah satunya adalah Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 116, perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja. Peraturan Kerja Bersama adalah perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja. Berdasarkan aturan normatif itulah maka dalam implementasinya diterapkan aturan yang ada dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama antara Pihak Manajemen dan Serikat Karyawan. Tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.

Pemerintah membuat Keputusan Menteri No. 48 tahun 2004 bertujuan untuk mengatur hubungan industrial antara karyawan dan pengusaha seperti mengatur siklus ketenagakerjaan mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Selain itu, untuk menjamin hak dan kewajiban para pekerja dan pengusaha melalui pengaturan syarat-syarat kerja di perusahaan dan ini juga merupakan salah satu upaya pemerintah dalam memberikan

perlindungan minimal kepada pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Dengan berkembangnya daerah Kabupaten Pelalawan sebagai salah satu kawasan industri di Provinsi Riau, maka peranan Sub Dinas Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja sebagai pelaksana teknis dilapangan yang melaksanakan

tugas dan fungsinya dalam melakukan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja semakin penting.

Berikut ini akan dilihat jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan:

**Jumah Perusahaan dan Tenaga Kerja yang Terdaftar Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan**

No	Tahun	Jumlah perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Keterangan
1	2011	97	26.500	-
2	2012	93	23.034	-

Sumber : Disnaker Kabupaten Pelalawan, 2012

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa Sub Dinas Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat karena berdasarkan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada tidaklah mudah untuk melakukan pembinaan kepada pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam rangka

mewujudkan harmonisasi antara tenaga kerja dengan pengusaha.

Dalam kurun waktu 1 tahun banyak sekali terjadi kasus pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan dikawasan industri Kabupaten Pelalawan. Beberapa kasus yang terjadi di Kabupaten Pelalawan dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

**Data Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Pelalawan**

No	Tahun	Kasus					Total
		PHK	Mogok	HAK	PHI	Kepentingan	
1.	2011	10	-	4	2	-	16
2	2012	11	2	6	2	4	26

Sumber : Disnaker Kabupaten Pelalawan 2013.

Berdasarkan tabel , terlihat masih banyak terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Ini terbukti dari banyaknya kasus PHK, HAK, PHI dan mogok kerja yang terjadi. Penyelesaian atas kasus tersebut juga belum jelas, hal tersebut dapat dilihat dari tabel diatas bahwa belum ada penyelesaian apapun. Seperti halnya dalam kasus PHK, setelah dikeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) banyak para pekerja yang tidak mendapatkan pembayaran pesangon dari pihak perusahaan. Selain itu, banyak

perusahaan di Kabupaten Pelalawan yang tidak memberikan gaji sesuai upah minimum kabupaten dan ini lah yang menyebabkan terjadinya kasus mogok kerja karena para pekerja merasa dirugikan. Mereka merasa imbalan yang mereka terima tidak seimbang dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Salah satu penyebab terjadinya kasus tersebut dikarenakan masih banyak perusahaan yang belum memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Jumlah perusahaan yang

telah memiliki Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Data Peraturan Perusahaan**

No	Tahun	Jumlah Perusahaan yang Memiliki Peraturan Perusahaan	Keterangan
1	2011	6	-
2	2012	7	-

Sumber : disnaker Kabupaten Pelalawan 2012

**Data Perjanjian Kerja Bersama**

No	Tahun	Jumlah Perusahaan yang Memiliki Perjanjian Kerja Bersama	Keterangan
1	2011	6	-
2	2012	5	-

Sumber : disnaker Kabupaten Pelalawan 2012

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa dari 93 perusahaan yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, pada tahun 2011 hanya ada 6 peraturan perusahaan dan 6 perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sedangkan pada tahun 2012 jumlah peraturan perusahaan yang telah terdaftar berjumlah 7 dan perjanjian kerja bersama berjumlah 5. Dari data-data yang diperoleh terlihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan khususnya Sub Dinas Hubungan Industrial dan persyaratan kerja belum optimal dalam melaksanakan syarat-syarat kerja (Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan.

Banyak perusahaan di Kabupaten Pelalawan yang belum mematuhi dan melaksanakan Keputusan Menteri No. 48 tahun 2004 mengenai kewajiban perusahaan memiliki peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya pegawai teknis atau mediator untuk melakukan pembinaan dan penyuluhan.
2. Kurangnya tenaga pengawas untuk mengawasi jalannya pelaksanaan terhadap keputusan menteri

tersebut.

3. Belum maksimalnya pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh pihak pemerintah dibidang ketenagakerjaan terhadap pekerja dan pengusaha.
4. Karena tingkat pendidikan sebagian besar tenaga kerja masih relatif rendah sehingga mempunyai dampak terhadap tingkat kesadaran pekerja pada peraturan yang telah ada.
5. Beberapa pengusaha hanya memandang pekerja sebagai suatu faktor produksi semata dan kurangnya itikat baik pengusaha dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam pelaksanaan syarat-syarat kerja diperusahaan.
6. Selain itu, lemahnya hukum di Indonesia menyebabkan banyak pihak mengabaikan peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka dalam penulisan

skripsi ini penulis mengambil judul :  
 “IMPLEMENTASI KEPUTUSAN MENTERI NOMOR 48 TAHUN 2004 TENTANG TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN

## PERUSAHAAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI KABUPATEN PELALAWAN TAHUN 2012”.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penulisan ini penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : *“Bagaimana PT. Arara Abadi dan PT. LIH dalam Mengimplementasikan Keputusan Menteri nomor 48 tahun 2004”*

### Kerangka Teori

#### 1. Peraturan Perusahaan

Perjanjian kerja pada umumnya hanya memuat syarat kerja secara sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain (*Emolumenten*). Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap, yaitu yang disebut Peraturan Perusahaan. Istilah peraturan perusahaan ini ada yang menyebutnya dengan peraturan kerja perusahaan, peraturan majikan, reglemen perusahaan, peraturan karyawan, maupun peraturan kepegawaian.

Peraturan perusahaan diatur dalam Bagian Keenam Bab XI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan perusahaan diwajibkan kepada perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang buruh/lebih. Peraturan perusahaan harus disahkan oleh: Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi jika perusahaan itu ada wilayah beberapa Kantor Daerah Tenaga Kerja. Kepala Kantor Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, jika

perusahaannya hanya ada wilayah satu Kantor Daerah Tenaga Kerja.

Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun. Jika masa berlakunya peraturan perusahaan telah berakhir maka wajib dibuat peraturan perusahaan yang baru atau dibuat perjanjian perburuhan. Kemudian Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi Nomor: PER-02/MEN/1976 tentang Peraturan Perusahaan dicabut oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor: PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.

#### 2. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama diatur dalam BAB XI Bagian Ketiga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mencabut berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama lebih sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada 1 (satu) Perusahaan.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004, 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.

Dengan demikian, berdasarkan definisi tersebut perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang

ketenagakerjaan dengan pengusaha berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Jadi, dalam membuat perjanjian kerja bersama dipihak pekerja/buruh selalu ada kolektivitas. Maksud semula mengadakan perjanjian kerja bersama secara kolektivitas adalah untuk memengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja/serikat buruh.

### **Kerangka Pemikiran**

Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha dimana buruh tidak ikut campur dalam pembuatannya, sehingga ada yang berpendapat bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri. Peraturan perusahaan diatur dalam Bagian Keenam Bab XI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja bersama diatur dalam BAB XI Bagian Ketiga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mencabut berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama lebih sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada 1 (satu) Perusahaan.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004, 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.

Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa PP dan PKB menjadi acuan bagi terselenggaranya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan dikeluarkannya KEPUTUSAN MENTERI NOMOR 48 TAHUN 2004, maka tidak ada alasan bagi perusahaan manapun untuk tidak memiliki PP dan PKB.

### **Batasan Konsep**

1. Implementasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan keputusan menteri No. 48 tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
2. Peraturan perusahaan ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangannya perjanjian kerja, bahkan ada yang menyebutnya sebagai pelengkap dari perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha dimana buruh tidak ikut campur dalam pembuatannya, sehingga ada yang berpendapat bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri.
3. 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.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bermaksud mencari data sebanyak-banyaknya untuk diambil suatu kesimpulan (Winarno Surakhmad, 1989:143). Kemudian penulis menguraikan secara deskriptif, tentang Implementasi Keputusan Menteri Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pegesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tahun 2011-2012. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat dan lain-lain), berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan berlokasi pada PT. LIH yang terletak di Desa Kemang Kabupaten Pelalawan dan PT Arara Abadi yang terletak di Pangkalas Kuras Kabupaten Pelalawan.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan

#### Daftar Informan Wawancara

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1
2.	Kepala Seksi/KASI Persyaratan Kerja	1
3.	Manajemen HRD	1
4.	Ketua Serikat pekerja/buruh	1
5.	Pekerja/buruh.	2

Sumber : Data Olahan Penulis

adalah jenis penelitian deskriptif yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat dan lain-lain), berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

### 3. Informan Penelitian

Untuk mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis menggunakan informan yang dinilai layak sebagai sumber informasi dalam penelitian ini. Informan merupakan orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterangan. Dalam menentukan informan penulis menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan informan dengan memilih unsur-unsur tertentu saja yang dianggap penting dan benar-benar mengetahui informasi tentang peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang ada di Kabupaten Pelalawan, maka dilakukan wawancara. Untuk lebih jelasnya, daftar informan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## Teknik Pengumpulan Data

Wawancara atau Interview yaitu mendapatkan data dengan cara melakukan pembicaraan langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan penelitian ini di dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang penulis perlukan.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mendatangi langsung objek penelitian, dimana dasar yang diperoleh hasilnya aktual dan validasinya dapat di pertanggungjawabkan sebagai sumber data primer.

## 2. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan adalah data yang penulis peroleh dari perusahaan, berupa profil perusahaan, jumlah konsumen, struktur organisasi, dll.

## **Teknik Analisa Data**

Setelah data atau bahan-bahan yang diperlukan baik data primer maupun data sekunder berhasil dikumpulkan, kemudian penulis menganalisa dengan teknik analisa data yang bersifat deskriptif analisa mengenai kata-kata lian maupun tulisan, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti (Bagong Suyanto, 2005:166).

Dalam menganalisa data kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan, yaitu berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri (Usman. H dan Purnomo, 2000:81).

### **Profil Perusahaan PT. Arara Abadi**

PT. ARARA ABADI adalah suatu perusahaan swasta yang dimiliki oleh SINAR MAS GROUP yang berdiri pada tahun 1996. PT. Arara Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang HTI ( Hutan Tanaman Industri). Adapun luas areal perusahaan ini di areal Riau mencapai 300.000 Ha, dan di areal distrik sorek memiliki luas lahan 49.000 Ha yang beralamat di desa dundangan kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan.

Lahan-lahan tersebut ditanam Acasia Crasicarpa untuk daerah rawa, acasia mangium untuk daerah kering dan tanaman unggulan Eucalyptus SPP. Karyawan distrik sorek mencapai 108 karyawan yang terdiri dari 6 Manager dan satu Kepala Distrik.

### **PT. Langgam Inti Hibrido (LIH)**

PT. LIH adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Provident Agro Tbk yang bergerak dibidang Agobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit. PT. Langgam Inti Hibrido (LIH) beralamat Di desa kemang kecamatan pangkalas kuras kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Dalam kegiatan usahanya, PT. Langgam Inti Hibrido (LIH) dimulai dari penyiapan lahan, pembibitan, perawatan tanaman, permanenan dan pengangkutan sawit sampai pada pengolahannya menjadi CPO.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan**

Setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, akan tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, keluarga dan sekitarnya. Setiap perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan jasa dan/atau barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan kepegawaian yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan dan pengusaha itu sendiri agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Terlebih dalam suatu lembaga atau perusahaan atau yang lebih umum disebut dunia

kepegawaian tidak semua pekerja atau pegawai mempunyai status kepegawaian yang sama, sehingga muncul hak maupun kewajiban yang berbeda-beda pula.

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Bpk Drs. H. Masri Fisda. E, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pelalawan mengatakan:

*“Peraturan perusahaan wajib dimiliki oleh setiap perusahaan, yang berguna untuk menetapkan syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan dan tata tertib perusahaan”.* (Wawancara Tanggal 14 Mei 2014).

Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan. Hal ini sesuai dengan peraturan Undang-Undang. Jika perusahaan memiliki peraturan perusahaan maka syarat-syarat dalam bekerja dan tata tertib perusahaan pun akan jelas.

Peraturan perusahaan mempunyai beberapa tujuan. Bpk Drs. H. Masri Fisda. E, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pelalawan mengatakan :

*“Tujuan adanya peraturan perusahaan adalah sebagai berikut:*

- a. Memberikan kepastian syarat-syarat kerja diperusahaan*
- b. Meningkatkan kegairahan dan ketenangan dalam bekerja*
- c. Meningkatkan produktifitas kerja, akhirnya akan meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya ”.* (Wawancara Tanggal 14 Mei 2014).

Menindaklanjuti kebijakan tentang tata cara pembuatan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dalam undang-undang nomor 48 tahun 2004. Bpk Hubinsyaker Kepala Seksi/KASI Persyaratan Kerja mengatakan :

*“Semua persyaratan dan tata cara pembuatan peraturan perusahaan sudah diatur dalam undang-undang, jadi setiap perusahaan lebih mudah dalam melengkapi persyaratan dalam pembuatan peraturan perusahaan”.*

(Wawancara Tanggal 14 Mei 2014).

Dalam pembuatan peraturan perusahaan banyak sekali persyaratan yang harus dilengkapi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Bpk Hubinsyaker Kepala Seksi/KASI. Jika salah satu persyaratan tidak dilengkapi, maka peraturan perusahaan tidak akan disahkan oleh pemerintah dan semua berkas akan dikembalikan secara tertulis untuk dilengkapi kembali persyaratan tersebut.

Bpk Budi Agung Manajer HRD PT. LIH Mengemukakan :

*Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud diatas adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/ buruh di perusahaan yang bersangkutan.* (Wawancara 14 Mei 2014).

Bpk Hubinsyaker Kepala Seksi/KASI memaparkan materi peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha*
- b. Hak dan kewajiban pekerja*
- c. Syarat-syarat kerja*
- d. Tata tertib perusahaan*
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan”.* (Wawancara Tanggal 14 Mei 2014).

Bpk Iskandar Manajer HRD PT. Arara Abadi Mengemukakan :

*“Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka*

*pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya". (Wawancara Tanggal 14 Mei 2014).*

Bpk Budi Agung Manajer HRD PT. LIH Mengemukakan :

*"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, 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." Wawancara 15 Mei 2014).*

Jadi, peraturan perusahaan banyak sekali manfaat, fungsi dan tujuannya. Bukan hanya perusahaan yang diuntungkan tetapi semua para karyawan atau pun pekerja juga merasakan keuntungan dan manfaatnya. Selain itu, manfaat yang dirasakan bukan hanya dari segi finansial namun juga dari segi non finansial seperti yang telah dipaparkan oleh para informan dalam penelitian ini.

## **2. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian kerja bersama diatur dalam BAB XI Bagian Ketiga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mencabut berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama lebih sesuai dengan keadaan sekarang sebab sudah mengatur lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/ Serikat Buruh pada 1 (satu) Perusahaan.

Bpk Iskandar Manajer HRD PT. Arara Abadi Mengemukakan :

*"Perjanjian kerja bersama sangat penting bagi perusahaan dan juga para pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja". (Wawancara 15 Mei 2014).*

Perjanjian kerja bersama juga sangat penting bagi perusahaan, sama seperti peraturan perusahaan. Setiap perusahaan juga berkewajiban memiliki perjanjian kerja bersama. Selain itu, perjanjian kerja bersama disusun dan dibuat secara bersama oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh. Bpk Budi Agung Manajer HRD PT. LIH Mengemukakan :

*"PKB disusun bersama oleh pengusaha dan serikat pekerja dari perusahaan yang bersangkutan dan dapat juga disusun oleh gabungan perusahaan dan gabungan serikat pekerja." (Wawancara 15 Mei 2014).*

Perjanjian kerja bersama sangat banyak sekali fungsi dan manfaatnya. Bpk Yulisman Ketua Serikat Pekerja mengemukakan :

*"Manfaat perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut.*

- 1. Baik pekerja/ buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing.*
- 2. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha.*
- 3. Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja/ buruh sehingga lebih tekun, rajin, dan produktif dalam bekerja.*
- 4. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja*
- 5. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan". (Wawancara 16 Mei 2014).*

*Adapun fungsi PKB sebagai berikut :*

- 1. Sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan penafsiran teknis pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha.*

2. Sebagai sarana untuk menciptakan kebersamaan, ketenangan kerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha.
3. Merupakan media partisipasi pekerja/ buruh dalam perumusan kebijakan perusahaan.
4. Mengisi kekosongan hukum mengenai pengaturan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang belum diatur peraturan perundang-undangan. “ (Wawancara 16 Mei 2014).

Dari hasil wawancara diatas, sangat jelas sekali bahwa perjanjian kerja bersama memiliki banyak fungsi dan manfaatnya. Fungsi dan manfaat tersebut dirasakan oleh para pengusaha dan para pekerja/buruh.

Bpk Iskandar Manajer HRD PT. Arara Abadi Mengemukakan :

*„Perjanjian kerja bersama dijalankan dan yang berkewajiban mematuhi adalah pengusaha dan serikat pekerja termasuk para pekerja. Dalam satu perusahaan hanya dimungkinkan satu PKB maka kesepakatan kerja tersebut adalah mengikat semua pekerja, baik yang menjadi anggota maupun yang bukan anggota serikat pekerja.”*(Wawancara 15 Mei 2014).

Bpk Drs. H. Masri Fisda. E, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.

Pelalawan mengatakan :

*“Perjanjian kerja bersama memuat ketentuan sebagai berikut :*

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban Serikat Pekerja serta Pekerja
- c. Tata tertib perusahaan
- d. Jangka waktu berlakunya PKB
- e. Tanggal mulainya berlaku PKB
- f. Tanda tangan para pihak pembuat PKB.” ( Wawancara 14 Mei 2014).

Jadi, perjanjian kerja bersama hanya ada satu dalam setiap perusahaan. Perjanjian kerja bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh serta dijalankan dan dipatuhi oleh pengusaha dan para pekerja/buruh.

### **3. Tata Cara Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama**

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila waktu 60 (enam puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan tersebut dapat diberlakukan. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja maka wakil pekerja adalah pengurus serikat pekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Bpk Drs. H. Masri Fisda. E, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pelalawan mengatakan :

*“Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh :*

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 di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
- “(Wawancara 14 Mei 2014).*

Bpk Hubinsyaker Kepala Seksi/KASI Persyaratan Kerja mengatakan :

*“Setelah Peraturan Perusahaan disahkan oleh Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan adalah memberi tahukan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahan kepada pekerja/buruh. Pemberitahuan dilakukan dengan cara*

*membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/ buruh, dan menempelkan di tempat yang mudah di baca oleh para pekerja/aburuh atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/ buruh“.(Wawancara 14 Mei 2014).*

Bpk Agus pekerja/buruh mengatakan :

*“pekerja harus diberi waktu yang cukup untuk mempertimbangkan peraturan perusahaan yang baru atau perubahan dari peraturan perusahaan yang sudah ada.”(Wawancara 14 Mei 2014).*

Bpk Budi Agung Manajer HRD PT. LIH Mengemukakan :

*“Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya, karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri yang terpisah dari perjanjian kerja. Apabila beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.” (Wawancara 14 Mei 2014).*

#### **4. Implementasi Keputusan Menteri No. 48 Tahun 2004**

##### **1. Peraturan Perusahaan**

Peraturan perusahaan pada setiap perusahaan berbeda-beda. Isi peraturan perusahaan tergantung dari jenis perusahaan tersebut serta kebutuhan perusahaan. Seperti halnya PT. Arara Abadi dan PT. LIH yang memiliki peraturan perusahaan yang berbeda.

Bpk Iskandar Manajer HRD PT. Arara Abadi Mengemukakan beberapa isi peraturan perusahaan mengenai hari dan jam kerja yaitu sebagai berikut :

1. *Hari Kerja adalah hari Senin sampai dengan hari Sabtu atau 5 hari dalam seminggu.*
2. *Jumlah jam kerja 8 jam sehari a. Jam Kerja Biasa*  
*Senin s/d Kamis : 07:30 – 16:30 WIB*  
*Istirahat : 12.00 – 1300 WIB*  
*(jika terlambat masuk kerja tanpa keterangan yang jelas akan dipotong gaji)*
3. *Kerja lembur adalah kerja yang dilakukan oleh pekerja yang melebihi jam/hari kerja.*
4. *Tingkat pekerja yang berhak memperoleh upah lembur diatur dalam Surat Keputusan pihak Pengusaha setelah mempertimbangkan saran-saran dari Serikat Pekerja.*
5. *Kerja Lembur hanya dilakukan apabila :*
  - a. *Terdapat pekerjaan yang membahayakan keselamatan perusahaan jika tidak cepat diselesaikan.*
  - b. *Dalam penyelesaian pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan dan tetap memperhatikan saran – saran Serikat Pekerja.*
6. *Kerja lembur hanya dilakukan atas perintah atasan langsung dimana pekerja berada. Tanpa seijin dan perintah dari atasan langsung, kerja lembur tidak dibayar.*
7. *Hari-hari libur resmi disesuaikan dengan ketentuan pemerintah, sedang hari libur lainnya ditentukan oleh Pengusaha.*
8. *Hari-hari libur resmi merupakan hari tidak bekerja bagi seluruh pekerja.” (Wawancara 14 Mei 2014).*

Peraturan perusahaan pada PT. LIH mengenai jam kerja karyawan memang berbeda dengan PT. Arara Abadi. Ini dikarenakan perbedaan jenis perusahaannya. Bpk Budi Agung Manajer HRD PT. LIH Mengemukakan beberapa peraturan perusahaan mengenai jam kerja yaitu sebagai berikut :

1. *Hari Kerja adalah hari Senin sampai dengan hari Sabtu atau 5 hari dalam seminggu.*
2. *Jumlah jam kerja 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk kerja siang, dan 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk kerja malam dengan pengaturan sebagai berikut:*
  - a. *Jam Kerja Biasa*  
*Senin s/d Kamis 07:30 – 16:30 WIB*

*Break Time- 1: 09:30 – 09:40 WIB*

*Istirahat: 11:40 – 12:20 WIB*

*Break Time- 2: 14:20 – 14:30 WIB*

*Jumat: 07:30 – 17:00 WIB*

*Break Time-1: 09:30 – 09:40 WIB*

*Istirahat: 11:40 – 12:50 WIB*

*Break Time-2 : 16:00 – 16:10 WIB*

3. *Hari-hari libur resmi disesuaikan dengan ketentuan pemerintah, sedang hari libur lainnya ditentukan oleh Pengusaha*
4. *Hari-hari libur resmi merupakan hari tidak bekerja bagi seluruh pekerja.*
5. *Pada prinsipnya wanita tidak diperbolehkan bekerja pada malam hari, kecuali dalam keadaan mendesak dan harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku*
6. *Pengusaha dapat mempekerjakan wanita pada malam hari apabila dimintakan ijin dari pemerintah berupa surat ijin kerja malam wanita.*

## **2. Perjanjian Kerja Bersama**

Seperti peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama di setiap perusahaan juga berbeda. Dari hasil wawancara terhadap Bpk Iskandar Manajer HRD PT. Arara Abadi Mengemukakan beberapa isi perjanjian kerja bersama mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja, hubungan pengusaha dengan serikat pekerja, jaminan bagi serikat pekerja dan fasilitas dan bantuan bagi serikat pekerja. Adapun isi perjanjian kerja bersama pada PT. Arara abadi adalah sebagai berikut :

### *a. Kewajiban Pengusaha*

1. *Pengusaha dan serikat pekerja bekerjasama menciptakan ketenangan kerja dan kenyamanan berusaha untuk mencapai tujuan bersama termasuk melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis dilingkungna perusahaan.*
2. *Guna mewujudkan hal tersebut, perusahaan dan serikat pekerja sepakat :*
  - 2.1. *Melakukan pertemuan berkala sekurang-kurangnya sekali dalam tiga bulan guna menyamakan persepsi dalam upaya meningkatkan hubungan kerja yang maksimal serta melakukan evaluasi sejauh mana evektifitas implementasi PKB ini*
  - 2.2. *Mendayagunakan lembaga kerjasama (LKS) bipartit secara optimal sebagai sarana komunikasi, konsultasi dan korodinasi sesuai mekanisme yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
  - 2.3. *membentuk dan mengembangkan secara berkesinambungan sarana hubungan industrial di perusahaan.*
3. *Perusahaan dan serikat pekerja berkewajiban mentaati dan melaksanakan semua isi PKB serta menegur, mengingatkan dan mengajukan keberatan atas tindakan salah satu pihak apabila tidak melaksanakan isi PKB ini.*
4. *perusahaan dan serikat pekerja baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berkewajiban menyebarluaskan serta memberikan penjelasan kepada pekerja maupun kepada pihak lain yang berkepentingan dengan PKB ini dengan segala daya upaya dan fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan.*
5. *pengurus serikat pekerja berkewajiban untuk mengutamakan tugas pokoknya sebagai pekerja.*

### *b. Tanggung jawab para pihak*

1. *Perusahaan dan serikat pekerja bertanggung jawab terhadap:*
  1. *Dipatuhinya berbagai ketentuan yang telah disepakati dalam PKB sesuai dengan hokum dan perundang-undangan yang berlaku.*
  2. *Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis dilingkungan perusahaan.*

5. Serikat pekerja berkewajiban memberikan penejelasan (sosialisasi) kepada pekerja tentang keberadaan, fungsi dan tugas serikat pekerja diperusahaan.
6. Serikat pekerja wajib memberikan data tentang jumlah anggota serikat pekerja dan atau memberitahukan setiap perubahan-perubahan keanggotaannya kepada perusahaan.
7. Serikat pekerja wajib membuat atau memperpanjang setiap perizinan yang diperlukan dalam menjalankan kegiatannya sebagai serikat pekerja diperusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
8. Perusahaan memberitahukan kegiatan dan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan kepada serikat pekerja secara lisan atau tertulis.

c. Hubungan Pengusaha Dengan Serikat Pekerja

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat untuk bekerja sama dalam menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta hubungan industrial yang harmonis.
2. Untuk lembaga kerjasama Bipartit disepakati untuk membicarakan hal-hal yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan, dan akan melakukan pertemuan sekurangnyanya satu kali dalam sebulan.

d. Jaminan Bagi Serikat Pekerja

1. Pengusaha tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan pekerja yang disebabkan oleh dan atau kaitannya dengan Serikat Pekerja, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota.
2. Atas permintaan Serikat Pekerja, Pengusaha berkewajiban memberikan keterangan yang diperlukan yang menyangkut ketenagakerjaan seperti: penilaian, absensi, lembur, status di perusahaan, pengupahan, hari dan jam kerja, Jaminan social dan hal lain yang diperlukan.
3. Pengusaha akan menyelesaikan masalah yang timbul akibat hubungan kerja dengan Serikat Pekerja dengan azas musyawarah untuk mufakat.
4. Pengusaha menyadari bahwa tindakan penutupan perusahaan (lock-out), adalah tidak sesuai dengan semangat hubungan industrial, oleh karena itu akan dihindarkan, kecuali dalam keadaan mendesak yang tidak dapat dihindarkan.

Dari uraian wawancara diatas dapat dilihat bahwa isi dari sebagian perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan serikat pekerja sudah cukup jelas dan telah sesuai dengan Undang-undang yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan adanya perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan keputusan menteri maka hubungan antara perusahaan dan serikat pekerja akan lebih harmonis.

Isi perjanjian kerja bersama pada PT. LIH tidak jauh berbeda dengan PT. Arara Abadi. Bpk Budi Agung Manajer HRD PT. LIH Mengemukakan beberapa isi perjanjian kerja bersama. Adapun isi perjanjian kerja bersama pada PT. LIH

*Kewajiban pengusaha :*

1. Pihak Pengusaha dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban mentaati, mematuhi dan melaksanakan sepenuhnya semua kewajiban yang telah disepakati bersama dalam PKB ini.
2. Pihak Pengusaha dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban untuk menyebarluaskan serta memberikan penjelasan kepada pekerja baik isi, makna, penafsiran, maupun pengertian yang tertera dalam PKB ini agar dimengerti dan dipatuhi.

b. Hak dan kewajiban Serikat Pekerja serta Pekerja

*hak serikat pekerja/buruh :*

1. Serikat Pekerja mengakui bahwa yang mengatur para pekerja dalam menjalankan perusahaan adalah fungsi dan tanggung jawab Pengusaha yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Kedua belah pihak saling menghormati dan tidak mencampuri urusan intern masing-masing pihak.

*Kewajiban serikat pekerja/buruh:*

- 1. Pihak Pengusaha dan Pihak Serikat Pekerja berkewajiban untuk menyebarluaskan serta memberikan penjelasan kepada pekerja baik isi, makna, penafsiran, maupun pengertian yang tertera dalam PKB ini agar dimengerti dan dipatuhi.*
- 2. Disamping itu, kedua belah pihak jika diperlukan akan memberikan penjelasan kepada pihak lain yang berkepentingan mengenai PKB ini.*

*c. Hubungan Pengusaha Dengan Serikat Pekerja*

- 1. Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat untuk bekerja sama dalam menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta hubungan industrial yang harmonis.*
- 2. Untuk lembaga kerjasama Bipartit disepakati untuk membicarakan hal-hal yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan, dan akan melakukan pertemuan sekurang-kurangnya satu kali dalam sebulan.*

*d. Fasilitas Bagi Serikat Pekerja*

- 1. Serikat Pekerja diperbolehkan menggunakan papan-papan pengumuman yang disediakan oleh pengusaha sepanjang isi pengumuman telah disepakati oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja.*
- 2. Pengusaha mengizinkan Serikat Pekerja untuk mengadakan rapat/ pertemuan dan pendidikan di Perusahaan.*
- 3. Pengusaha memberikan bantuan untuk kegiatan Serikat Pekerja didalam maupun diluar perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.*

*e. Pembebasan Dari Kewajiban Bekerja*

- 1. Pengusaha mengizinkan pekerja untuk tidak bekerja tanpa mengurangi hak-haknya karena hal-hal sebagai berikut :*
  - a. Sakit karena kecelakaan kerja.*
  - b. Sakit dengan keterangan dokter.*
  - c. Cuti khusus diberikan karena hal-hal sebagai berikut :*

Dari penjelasan diatas dapat dilihat Isi perjanjian kerja bersama di PT. LIH. Isi perjanjian kerja bersama tersebut telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, PT.LIH telah mengimplementasikan keputusan menteri nomor 48 dengan baik dan benar.

## **Kesimpulan**

### **1. Implementasi Keputusan Menteri No. 48 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan**

Dari pembahasan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Peraturan perusahaan wajib dimiliki oleh setiap perusahaan, yang berguna untuk menetapkan syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan dan tata tertib perusahaan
2. Semua persyaratan dan tata cara pembuatan peraturan perusahaan sudah diatur dalam undang-undang, jadi setiap perusahaan lebih mudah dalam melengkapi persyaratan dalam pembuatan peraturan perusahaan.
3. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan dokumen dan meneliti materi peraturan perusahaan yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undang yang berlaku.
4. Dalam hal pengajuan permohonan pengesahan, Peraturan Perusahaan tidak memenuhi kelengkapan dan /atau terdapat materi peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundangan, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak di terimanya permohonan pengesahan, maka permohonan pengesahan dikembalikan secara tertulis untuk dilengkapi atau di perbaiki.

## 2. Implementasi Keputusan Menteri No. 48 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

1. Perjanjian kerja bersama sangat penting bagi perusahaan dan juga para pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja
2. Manfaat perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:
  - a. Baik pekerja/ buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing.
  - b. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha.
  - c. Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja/ buruh sehingga lebih tekun, rajin, dan produktif dalam bekerja.
  - d. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja

## 3. Implementasi Keputusan Menteri No. 48 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengesahan Peraturan Perusahaan Perjanjian Kerja Bersama

1. Setelah Peraturan Perusahaan disahkan oleh Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan adalah memberi tahukan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahan kepada pekerja/buruh. Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/ buruh, dan menempelkan di tempat yang mudah di baca oleh para pekerj/aburuh atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/ buruh.
2. Pekerja harus diberi waktu yang cukup untuk mempertimbangkan peraturan perusahaan yang baru atau perubahan dari peraturan perusahaan yang sudah ada.
3. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya, karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri yang terpisah dari perjanjian kerja. Apabila beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.

## Saran

Dalam melengkapi hasil penelitian berhubungan dengan keputusan menteri dalam pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama maka penulis mengemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Perlu adanya sosialisasi kepada perusahaan oleh pemerintah mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
2. Pemerintah harus memberi teguran dan peringatan kepada perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama guna mensejahterakan karyawan atau pekerja/buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *“Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rhunneka Cipta Widarjono, 2005.
- Bagong Suyanto, dkk, *“Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan”*, Jakarta Kencana, 2005.
- Husni, Lalu, 2003, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, edisi revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Manulang, Sendjung H. *“Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001
- Rusli, Hardijan, *“Hukum Ketenagakerjaan 2003”*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004.
- Subekti, R. *“Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)”* Jakarta: Pradnya paramitha. Cet.ke-32. 2001.
- Usman Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *“Metodologi Penelitian Sosial”*, Jakarta, Bumi Aksara,2000.

**Sumber Lain :**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 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.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 16/MEN/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.