

BAB II

TINJAUAN TEORI TENTANG PERATURAN PERUSAHAAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA PERUSAHAAN KECIL DAN MENENGAH

A. Perusahaan Pada Umumnya

1. Pengertian Perusahaan / Pengusaha

Pertama kali istilah perusahaan dalam perundang-undangan terdapat di dalam Pasal 6, 16, dan 36 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), tetapi pengertian secara jelas dari perusahaan itu sendiri tidak termuat dalam KUHD. Sebelumnya terjadi perubahan terhadap KUHD yaitu Menurut L.N. 1938-276 yang mulai berlaku pada tanggal 17 Juli 1938, bab kesatu yang berkepalanya: “Tentang pedagang- pedagang dan tentang perbuatan dagang” dan meliputi Pasal 2, 3, 4, dan 5 telah dihapuskan. Menurut Chidir Ali, dengan perubahan tersebut dicantumkan istilah baru yaitu perusahaan (*bedrijf; onderneming*), yang di mana pengertian perusahaan jauh lebih luas dari pengertian pedagang berdasar undang-undang yang lama.¹⁰

Dalam penjelasan pembentuk Undang-Undang (*Memorie van Teoligting, MvT*) mengemukakan sebagai berikut: “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan, secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu untuk mencari laba.”¹¹

¹⁰ Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung: P.T. Alumni, 2011), hlm. 102.

¹¹ Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008), hlm. 14.

Menurut Molengraaff mengenai definisi perusahaan adalah sebagai berikut :¹²

“Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.”

Pengertian perusahaan menurut Molengraaff tidak menekankan perusahaan sebagai sebuah badan usaha, melainkan hanya menyebutkan perusahaan sebagai sebuah kegiatan atau hanya terkhusus pada jenis usaha saja. Walaupun dalam pengertian tersebut telah memiliki aspek hukum perusahaan yaitu berupa perjanjian dengan pihak lain.

Pandangan Polak dalam buku Abdulkadir Muhammad, memandang perusahaan dari sisi komersil yang artinya perusahaan ada apabila diperlukan perhitungan laba rugi berupa perkiraan dan pencatatan dalam pembukuan.¹³

Unsur pembukuan dalam pandangan perusahaan menurut Polak merupakan unsur yang wajib adanya dalam sebuah perusahaan, hal ini sesuai dengan Pasal 6 KUHD yang sekarang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan. Polak dalam pandangannya mengenai perusahaan juga tidak membahas perusahaan sebagai badan usaha.

¹² Molengraaff dalam Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 7

¹³ *Ibid.*, hlm. 8

R. Soekardono mengemukakan bahwa untuk menafsirkan definisi perusahaan dapat menggunakan jawaban dari *Minister van Justitie* di depan parlemen pada waktu itu yang berkaitan dengan perubahan Pasal 2-5 KUHD, yakni barulah dapat dikatakan ada perusahaan apabila pihak yang berkepentingan bertindak secara tidak terputus-putus dan terang-terangan di dalam kedudukan tertentu untuk mendapatkan laba bagi dirinya sendiri.¹⁴

Selain itu, terdapat juga definisi Perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.”

Kedua definisi perusahaan menurut undang-undang tersebut mengatur tidak hanya jenis usaha yang berupa kegiatan ekonomi, tetapi juga telah mengatur mengenai bentuk usaha yang berwujud badan usaha yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia.

Menurut Undang-Undang yang berlaku, perusahaan dianggap ada jika kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan terus- menerus dan terang-terangan, terhadap pihak ketiga, dengan maksud untuk mendapat

¹⁴ R. Soekardono dalam Sentosa Sembiring, *Loc.cit.*, hlm. 14

keuntungan di dalam wujud sebuah badan usaha atau wajib untuk memiliki suatu bentuk usaha.

Berdasarkan defenisi perusahaan yang dikemukakan oleh Molengraaf, Polak, dan pembentuk undang-undang, Abdulkadir Muhammad merumuskan defenisi perusahaan sebagai berikut:¹⁵

“Perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian secara terus-menerus, bersifat tetap, dan terang-terangan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba yang dibuktikan dengan catatan (pembukuan).”

2. Pengertian Pekerja / Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹⁶

¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *Op.cit.*, hlm. 13

¹⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Grafino), 2008 hlm, 33.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Pasal 1 ayat 1a).

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan

dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁷

B. Hubungan Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPperdata: Memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatuperjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPperdata Pasal 1603a yang berbunyi:³

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, hlm. 33-35

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu adanya suatu pedoman/aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan

pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁸

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹⁹

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)

¹⁸ Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hlm. 10.

¹⁹ Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hlm. 32

4. Berakhirnya Hubungan Kerja
 5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.
3. Macam-macam Perjanjian Kerja PKWT – PKWTT
- a. Pengertian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004). Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun). Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan

berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

b. Pengertian PKWTT

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(“Kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;

5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

C. Peraturan Perusahaan

1. Pengertian Peraturan Perusahaan

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.²⁰

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai peraturan perusahaan diatur lebih lanjut pada Pasal 108 sampai dengan Pasal 115

²⁰ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 19.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No.13/2003”) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (“Permenaker 16/2011”).

Tujuan dan manfaat pembuatan peraturan perusahaan adalah :

1. Dengan peraturan perusahaan yang masa berlakunya dua tahun dan setiap dua tahun harus diajukan perstujuannya kepada departemen tenaga kerja;
2. Dengan adanya peraturan perusahaan minimal akan diperoleh kepastian adanya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;
3. Peraturan perusahaan akan mendorong terbentuknya kesepakatan kerja bersama sesuai dengan maksud permen no. 2 tahun 1978 diatas;
4. Setelah peraturan disyahkan oleh departemen tenaga kerja maka perusahaan wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan; dan
5. Pada perusahaan yang telah mempunyai kesepakatan kerja bersama tidak dapat menggantinya dengan peratuean perusahaan.

Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Namun, kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan tidak berlaku apabila perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama. Adapun ketentuan di dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan terlebih Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Perusahaan harus disahkan oleh pejabat yang berwenang. Yang dimaksud sebagai pejabat yang berwenang adalah sebagai berikut (“Pejabat”).

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 perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian Peraturan Perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh

pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Penyusunan peraturan perusahaan dilakukan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

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.

Menurut Pasal 111 UU Ketenegakerjaan, Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

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.

Peraturan Perusahaan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima harus sudah mendapat

pengesahan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Apabila Peraturan Perusahaan telah memenuhi ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, tetapi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja belum mendapatkan pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Namun, apabila Peraturan Perusahaan belum memenuhi persyaratan dalam Pasal 111 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki tersebut kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Hasil perubahan Peraturan Perusahaan harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan, serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 188 UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta

rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) atas pelanggaran Pasal 111 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan dan Pasal 114 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pengusaha untuk memberitahukan dan menjelaskan isi Peraturan Perusahaan serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada pekerja/buruh.

Tugas penyusunan Peraturan Perusahaan merupakan tanggung jawab dari Perusahaan. Sebelum disahkan oleh Menteri, penyusunan itu dilakukan oleh Perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari Karyawan terhadap *draft* Peraturan Perusahaan. Karena masukan dari Karyawan itu bersifat “saran” dan “pertimbangan”, maka pembuatan Peraturan Perusahaan tidak dapat diperselisihkan bila terjadi perbedaan pendapat antara Karyawan dan Perusahaan. Karena sifatnya saran dan pertimbangan, maka Karyawan dapat juga untuk tidak memberikan saran dan pertimbangan tersebut meskipun telah diminta oleh Perusahaan.

Pemilihan wakil Karyawan dalam rangka memberikan saran dan pertimbangannya harus dilakukan dengan tujuan untuk mewakili kepentingan para Karyawan. Pemilihan itu dilakukan secara demokratis, yaitu dipilih oleh Karyawan sendiri terhadap Karyawan yang mewakili setiap unit kerja di dalam Perusahaan. Apabila di dalam Perusahaan telah terbentuk Serikat Pekerja, maka saran dan pertimbangan tersebut diberikan oleh pengurus Serikat Pekerja.

Untuk memperoleh saran dan pertimbangan dari wakil Karyawan, pertama-tama Perusahaan harus menyampaikan naskah rancangan Peraturan Perusahaan itu kepada wakil Karyawan atau Serikat Pekerja. Saran dan pertimbangan tersebut harus sudah diterima kembali oleh Perusahaan dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal diterimanya naskah rancangan Peraturan Perusahaan oleh wakil Karyawan. Jika dalam waktu 14 hari kerja itu wakil Karyawan tidak memberikan saran dan pertimbangannya, maka Perusahaan sudah dapat mengajukan pengesahan Peraturan Perusahaan itu tanpa saran dan pertimbangan dari Karyawan – dengan disertai bukti bahwa Perusahaan telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil Karyawan namun Karyawan tidak memberikannya.

D. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Organisasi serikat pekerja ini minimal mempunyai anggota 50 % lebih dari seluruh Karyawan yang ada di perusahaan. Persyaratan ini harus

dipenuhi karena kalau kurang maka dapat berkoalisi dengan organisasi serikat pekerja sampai mencapai 50 % lebih atau dapat juga meminta dukungan dari karyawan lainnya.

Dalam hal suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh adalah serikat pekerja/buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Adapun dasar dibuatnya perjanjian Kerja Bersama ini merujuk pada Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Kemudian oleh pemerintah dikeluarkan :

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;
2. Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut *Lex Special* artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang-Undang maka dia akan

menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.²¹

Tujuan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama :²²

1. Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban pekeja dan pengusaha
2. Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan
3. Memetapkan secara bersama syarat-syarat kerja keadaan industrial yang harmonis dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Manfaat Perjanjian Kerja Bersama :²³

1. Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing-masing
2. Mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha
3. Membantu ketenangan kerja pekerja serta mendorong semangat dan kegaitan bekerja yang lebih tekun dan rajin

²¹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63

²² Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan diIndonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 56

²³ *Ibid*, hlm. 107

4. Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (labour cost) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.

Perundingan Kerja Bersama dimulai dengan menyepakati Tata Tertib Perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:²⁴

1. Tujuan pembuatan tata tertib;
2. Susunan tim perundingan;
3. Lamanya masa perundingan;
4. Materi perundingan;
5. Tempat perundingan;
6. Tata cara perundingan;
7. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
8. Sahnya perundingan; dan
9. Biaya perundingan

Tata Tertib Perundingan sangat penting ditetapkan karena hal ini menyangkut :²⁵

²⁴ Azikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004, hlm. 361

²⁵ *Ibid*, hlm. 380

1. Masalah hak dan kewajiban tim perundingan masing-masing pihak (khususnya mengenai dispensasi bagi tim perunding dari pihak serikat pekerja);
2. Masalah legalitas tim perunding dari masing-masing pihak (khususnya menyangkut keabsahan status selaku tim perunding serta kewenangannya untuk mengambil keputusan);
3. Masalah kewenangan tentang siapa pembuat keputusan (decision maker) dari masing-masing tim perunding;
4. Masalah tata cara pengesahan materi perundingan;
5. Jadwal/waktu perundingan; dan
6. Fasilitas bagi tim perunding selama perundingan berjalan.

Setelah perjanjian kerja bersama disepakati dan ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja dalam hal ini oleh pengurus serikat pekerja (minimal ketua dan sekretaris) maka selanjutnya didaftarkan pada instansi pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan maksud:

1. Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan;
2. Sebagai rujukan utama jika terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.

2. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Didalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama haruslah berdasarkan filosofi yang terkandung dalam hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu musyawarah untuk mufakat. Perjanjian Kerja Bersama pada dasarnya merupakan suatu cara dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja untuk ikut andil dalam menentukan pengaturan syarat kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, sehingga dengan adanya partisipasi tersebut diharapkan timbul suatu sikap ataupun rasa memiliki dan juga rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan.²⁶ Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan perjanjian kerja bersama ini haruslah didasari oleh itikad baik dan berkemauan bebas dari kedua belah pihak. Perundingan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan ke dalam tata tertib perundingan. Dalam satu (1) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Apabila perusahaan itu memiliki cabang, maka dibuatlah perjanjian kerja bersama induk yang akan diberlakukan di semua cabang perusahaan tersebut. Lalu dapat dibuat juga

²⁶Abdul Rachman Budiono, *Op.cit.* hlm 41

perjanjian kerja bersama turunan yang akan berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama induk itu memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan itu memuat pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing. Apabila perjanjian kerja bersama induk telah berlaku namun perjanjian kerja bersama turunan di cabang perusahaan belum disepakati maka perjanjian kerja bersama induk tetap akan berlaku. Pihak perusahaan haruslah melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat berdasarkan Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan peraturan pelaksanaannya. Pembentukan PKB berdasarkan Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi 2 yaitu untuk perusahaan yang memiliki satu serikat Buruh dan perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat Buruh. Ketentuan Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku bagi Perusahaan yang memiliki satu serikat buruh, yaitu batasan serikat buruh yang berhak mewakili buruh dalam perundingan pembuatan PKB apabila:

- a. memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan atau; Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal, maka

penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- b. mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Apabila tidak terpenuhi;
- c. dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara.
- d. Ketentuan Pasal 120 berlaku bagi perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat buruh, yaitu batasan serikat buruh yang berhak mewakili buruh dalam perundingan pembuatan PKB apabila:
 - 1) Jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Apabila tidak terpenuhi ;
 - 2) Serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
 - 3) Tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Dari ketentuan di atas dapat tafsirkan terdapat kemungkinan agar Serikat Buruh dapat menjadi pihak dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama yaitu apabila jumlah anggotanya 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan atau mendapat dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh di perusahaan tersebut maka berhak untuk mewakili buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Apabila tidak terpenuhi maka dibentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh. Tempat untuk pelaksanaan perundingan perjanjian kerja bersama dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau di kantor serikat pekerja/serikat buruh ataupun bisa juga dilaksanakan di tempat lain yang sesuai dengan kesepakatan para pihak. Semua biaya yang timbul dalam pelaksanaan perundingan perjanjian kerja bersama ini akan menjadi beban perusahaan atau pengusaha, kecuali telah disepakati oleh para pihak. Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 116 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Hak Dan Kewajiban Kedua Belah Pihak

a. Hak Pengusaha Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Berhak atas hasil pekerjaan
2. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
3. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 150)

b. Kewajiban sebagai Pengusaha menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.(Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
2. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00(Pasal 76 (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
3. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
4. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh (Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

5. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
6. Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agamanya (Pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
7. Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
8. 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 (Pasal 108 (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
9. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
10. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja

(Pasal 148 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

11. Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
12. Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha,maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
13. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3)dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
14. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89 (Pasal 90 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
15. Pengusaha Wajib MembayarUpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 91 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
16. Kewajiban Pengusaha lainnya bisa dilihat dalam pasal 33 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c. Hak Pekerja Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Pasal 6: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Pasal 11: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Pasal 12 ayat (3): Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Pasal 18 ayat (1): Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Pasal 23: Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7. Pasal 31: Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

8. Pasal 67: Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
9. asal 78 ayat (2): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
10. Pasal 79 ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
11. Pasal 80: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
12. Pasal 82: Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
13. Pasal 84: Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
14. Pasal 85 ayat (1): Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
15. Pasal 86 ayat (1): Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan

kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

16. Pasal 88: Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

17. Pasal 90: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

18. Pasal 99 ayat (1): Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

19. Pasal 104 ayat (1): Setiap pekerja berHak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

d. Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan keWajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

3. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

4. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

E. Perusahaan Kecil Dan Menengah

1. Pengertian Perusahaan Kecil

Perusahaan kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang. Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil adalah kegiatan ekonomi yang dimiliki dan menghidupi sebagian besar rakyat. Pengertian perusahaan kecil di sini mencakup usaha kecil informal dan usaha kecil tradisional.

Usaha kecil informal merupakan usaha yang belum terdaftar, belum tercatat, dan belum berbadan hukum. Pengusaha kecil yang termasuk dalam kelompok ini antara lain petani penggarap, pedagang kaki lima, dan pemulung. Sedangkan yang dimaksud dengan usaha kecil tradisional adalah usaha yang menggunakan alat produksi sederhana yang

telah digunakan secara turun temurun, dan/atau berkaitan dengan seni dan budaya.²⁷

Usaha kecil menurut surat edaran Bank Indonesia No. 26/1/UKK tanggal 29 Mei 1993 perihal usaha kecil yaitu usaha yang memiliki total asset maksimum Rp 600.000.000,- tidak termasuk rumah dan tanah yang di tempati. Sedangkan menurut UU No. 9/1995 tentang usaha kecil yang di maksud adalah suatu usaha yang memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan seperti kepemilikan sebagaimana di atur dalam undang-undang ini.

Usaha kecil merupakan usaha yang mempunyai jumlah tenaga kerja kurang dari 50 orang atau berdasarkan undang-undang No. 9 tahun 1999 kategori usaha kecil adalah yang memiliki kekayaan paling banyak Rp 1.000.000.000,- milik Warga Negara Indonesia bukan afiliasi badan usaha lain (berdiri sendiri) dan membentuk usaha perorangan, badan usaha atau koperasi

Elbert dan Griffin mendefinisikan usaha kecil (bisnis kecil) adalah suatu usaha yang dimiliki dan di kelola secara bebas, dan bisnis kecil ini tidak mendominasi pasar. Usaha kecil ini bukan merupakan bagian atau cabang dari perusahaan lain dan yang menjalankan bisnis ini adalah pemilik sendiri, bekerja bebas sesuai dengan kesanggupannya.

Perusahaan kecil memegang peranan penting dala komunitas perusahaan swasta. Pengalaman di beberapa Negara maju (Amerika,

²⁷ <http://finance.detik.com/read/2011/12/05/160638/1783039/5/52-juta-umk-di-indonesia-60-dijalankan-perempuan>

Inggris, Jepang, dan sebagainya) menunjukkan bahwa komunitas perusahaan kecil memberikan kontribusi yang perlu diperhitungkan di bidang produksi, pajak, penyedia lapangan kerja, dan lain sebagainya. Seringkali dari perusahaan kecil muncul gagasan-gagasan baru yang merupakan terobosan penting dalam kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan. Perusahaan yang sekarang ini telah besar, seperti General Elektrik, IBM, PT ASTRA International, dan lain-lain, yang pada mulanya adalah perusahaan kecil. Dengan kiat-kiat tertentu dari pelaku bisnis, perusahaan kecil dapat berkembang dengan pesat menjadi perusahaan raksasa.

Dari pengertian yang sudah di jelaskan di awal maka dapat di ketahui bahwa ciri-ciri dari perusahaan kecil adalah sebagai berikut:

1. Manajemen berdiri sendiri, dengan kata lain tidak ada pemisah yang tegas antara pemilik dengan pengelola perusahaan. Pemilik adalah sekaligus pengelola dalam UKM
2. Modal disediakan oleh seorang pemilik atau sekelompok kecil pemilik modal. Daerah operasinya umumnya local, walaupun terdapat juga UKM yang memiliki orientasi luar negeri berupa ekspor ke Negara-negara mitra perdagangan
3. Daerah operasinya lokal
4. Ukuran dalam keseluruhan relatif kecil
5. Dari sistem pengelolaanya di pegang oleh pemilik (Management berdiri sendiri, dengan kata lain tidak ada

pemisah yang tegas antara pemilik dengan pengelola perusahaan)

6. Struktur organisasinya sederhana tanpa spesialisasi
7. Prosentase kegagalannya relatif tinggi (Modal disediakan oleh seseorang pemilik atau sekelompok kecil pemilik modal)
8. Modal pinjaman sulit di peroleh
9. Ukuran perusahaan baik dari segi total aset, jumlah karyawan, dan sarana prasarana yang kecil.

2. Pengertian Perusahaan Menengah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Bab 1 pasal 1, Perusahaan menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan.