

BAB II

**TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM HAK
KEPERDATAAN PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK
MEMBUAT PERATURAN PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN**

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Pada dasarnya kita sebagai warga Negara Indonesia yang menganut sistem sebagai Negara hukum memiliki hak untuk dilindungi hal tersebut dapat kita lihat dari keberadaan hukum sendiri yang memiliki fungsi sangat penting yang berguna untuk menciptakan dan menjaga ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat.

Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa Hukum merupakan sekumpulan peraturan maupun kaidah yang bersifat umum dan normatif dikarenakan berlaku bagi setiap orang dan juga dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan perbuatan apa yang boleh dilakukan maupun yang tidak boleh dilakukan, serta menentukan bagaimanakah caranya untuk patuh pada kaidahnya.

Hukum sendiri merupakan bentuk bagi masyarakat yang berguna untuk memberikan perlindungan hukum kepada anggota masyarakat ketika kepentingannya terganggu khususnya pada persoalan mengenai hak dan kewajiban pekerja. Perlindungan hukum sendiri merupakan segala upaya yang diberikan oleh pemerintah guna menjamin adanya kepastian hukum yang oleh sebab itu jika ada seseorang yang

melanggar akan diberi sanksi sebagaimana aturan yang berlaku agar haknya sebagai seorang warga Negara tidak dilanggar dan terciptanya kehidupan yang aman dan nyaman.

Subyek hukum sebagai pemilik hak dan kewajiban, baik itu manusia, badan hukum, maupun jabatan, dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Dalam hubungan kerja, selalu terjadi hubungan hukum yang lahir sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subyek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum, yaitu interaksi antar subyek hukum yang memiliki hubungan hukum atau memiliki akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang dan adil, dalam arti setiap subyek hukum itu mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum muncul sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. “Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak dan kewajiban subyek hukum”. Selain itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum (Ridwan HR, 2002, hal. 210). Menurut Sudikno Mertokusumo, “hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum” (Mertokusumo, 1999, hal. 140). Pelanggaran hukum terjadi ketika subyek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena

melanggar hak-hak subyek hukum lain. Subyek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, di samping fungsi lainnya sebagaimana akan disebutkan di bawah, diarahkan pada suatu tujuan yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subyek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Ada juga yang mengatakan bahwa “tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian di antara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu (baik materiil maupun ideil). Kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda dan sebagainya terhadap yang merugikan”. Tujuan hukum itu akan tercapai ketika masing-masing subyek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi rakyat adalah konsep universal, artinya dianut dan diterapkan oleh setiap Negara yang mengedepankan diri sebagai Negara hukum, namun seperti disebutkan Paulus E.Lotulung, “masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan” (Hanifah, 2018, hal. 54–55).

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yakni perlindungan hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang tetap. Artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan bisa kita lihat dalam Pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja wajib membuat peraturan perusahaan. Artinya perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan ketika sudah memiliki pekerja lebih dari 10 pekerja dan terkena sanksi apabila tidak melaksanakan aturan tersebut. Dalam ketenagakerjaan sebelum memasuki badan peradilan, ada wewenang yang diberikan berdasarkan Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan kepada pejabat setempat yang ditunjuk dalam hal ini ialah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinas selaku pengawas selalu memberikan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di daerah setempat dan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja untuk mencegah terjadinya pelanggaran Norma Ketenagakerjaan ataupun saat terjadi sengketa.

Perlindungan hukum represif berbeda dengan perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum represif ini memiliki fungsi untuk menyelesaikan jika telah

terjadi sengketa. Adapun upaya mendapat perlindungan hukum represif yaitu melalui badan peradilan seperti Pengadilan Hubungan Industrial (Hanifah, 2018, hal. 57). Yahya Harahap menegaskan bahwa para Penegak hukum yang ada di Instansi haruslah menjamin kepastian hukum guna mencapai ketertiban dan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat jangan sampai menimbulkan kekacauan yang nantinya akan memunculkan ketidakpastian hukum yang merugikan bagi masyarakat itu sendiri atau dalam hal ini disebut pekerja. Pekerja dilindungi dan dijamin oleh Undang-Undang, ketika pekerja telah melaksanakan kewajibannya dengan baik maka harus dilindungi hak-haknya guna memberi kepastian hukum sekaligus keadilan.

B. Tinjauan Umum Hak Keperdataan

1. Pengertian Hak

Berdasarkan Kamus Hukum, “Hak” merupakan suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum baik pribadi maupun umum. Hak perdata untuk berbuat sesuatu, selalu terdapat di dalamnya suatu hak untuk tidak melakukan perbuatan tersebut, jika tak demikian halnya hak itu ingkar akan dirinya. Disamping itu, hak publik untuk melakukan sesuatu berarti kewajiban untuk melakukan tindakan itu. Hak adalah unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi, kebebasan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya. Hak memiliki unsur-unsur sebagai berikut: pemilik hak, ruang lingkup penerapan hak dan

pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Jadi hak merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada dalam ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang berhubungan dengan korelasi antara individu atau dengan instansi (Maulida, 2020, hal. 9).

Hak dalam pengertian lain adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum obyektif kepada subyek hukum. Pengertian lain juga menyebutkan bahwa hak merupakan tuntutan sah agar orang lain bersikap dan berperilaku dengan cara tertentu. Kewenangan yang diberikan oleh hukum obyektif tersebut pada subyek hukum berimplikasi kepada subyek hukum itu sendiri sehingga ia dapat berbuat apa saja terhadap sesuatu yang menjadi haknya itu sepanjang tidak bertentangan dengan regulasi dan ketertiban umum (Anggrayni, 2014, hal. 31–32).

Hak yang telah dimiliki oleh subjek hukum dapat timbul maupun hapus karena disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Hak, dapat lahir apabila ada peristiwa hukum, adapun lahirnya hak dapat disebabkan karena beberapa hal, antara lain (Anggrayni, 2014, hal. 48–51):

- a) Karena adanya subjek hukum baru baik berupa orang maupun badan hukum.
- b) Karena adanya perjanjian yang telah disepakati antara kedua belah pihak.
- c) Karena adanya kerugian yang diderita oleh seseorang akibat kesalahan orang lain.

- d) Karena seseorang sudah melaksanakan kewajiban yang merupakan syarat untuk mendapatkan hak tersebut.
- e) Karena kadaluarsa (*verjaring*), biasanya *acquisitief verjaring* yang dapat menghapuskan hak atau kewajiban seseorang.

Sedangkan hapusnya hak, terjadi karena beberapa hal, antara lain:

1. Karena yang mendapatkan hak meninggal dunia dan tidak ada pengganti atau ahli waris yang ditunjuk baik oleh pemegang hak maupun oleh hukum.
2. Masa berlakunya hak telah selesai dan tidak dapat diperpanjang lagi.
3. Telah diterimanya sesuatu benda yang menjadi objek hak.
4. Kewajiban yang merupakan syarat untuk mendapatkan hak sudah dipenuhi.
5. Kadaluarsa (*verjaring*), dapat menghapus hak.

2. Pengertian Hak Keperdataan

Hak keperdataan merupakan suatu hubungan antara subjek hukum yang akibatnya diatur langsung oleh hukum dapat menimbulkan hak atau melenyapkan hak. Hak keperdataan pekerja adalah pengaturan hak, hak-hak pekerja yang seharusnya dia dapat sesuai peraturan perusahaan atau regulasi dan kaitannya antara individu maupun badan hukum atau biasa dikenal dengan privat karena mengatur kepentingan perseorangan.

a. Hak Mutlak (Absolut)

Hak mutlak (Absolut), adalah hak yang memuat kekuasaan bertindak. Nama lainnya hak *onpersoonlijk* karena dapat dilakukan terhadap setiap orang, bukan hanya terhadap orang tertentu saja. Di pihak lain terdapat kewajiban dari tiap orang untuk tidak melanggar hak tersebut, yang mencakup ke dalam hak mutlak (absolut) atau hak *onpersoonlijk* ini yaitu (Maulida, 2020, hal. 10):

1. Semua hak publik, yaitu hak yang pada dasarnya pada hukum publik dalam arti objektif. Hak ini terdapat dalam Undang-Undang Dasar.

2. Sebagian dari hak keperdataan, yaitu hak yang didasarkan pada hukum perdata dalam arti objektif. Hak-hak ini ialah:

a) Hak-hak kepribadian, yaitu hak-hak manusia atas dirinya sendiri.

Yang sangat penting ialah:

1) Hak menuntut ganti rugi atas terbunuhnya salah seorang anggota keluarga.

2) Hak menuntut ganti rugi atas luka atau cacat.

b) Hak-hak keluarga, yaitu hak yang timbul dari hubungan keluarga.

c) Sebagian dari hak-hak atas harta kekayaan, yaitu hak yang memiliki nilai keuangan. Hak ini diantaranya:

1) Hak-hak kebendaan, yaitu hak yang memberikan kekuasaan langsung atas suatu benda. Contohnya hak milik atas tanah.

2) Hak atas benda tidak berwujud, yaitu hak yang berkaitan hasil pikiran manusia. Contohnya hak cipta.

b. Hak Relatif

Hak relatif adalah hak yang memberikan kewenangan seseorang atau beberapa orang untuk menuntut, agar orang lain melakukan sesuatu atau tidak, selalu lahir karena perjanjian diadakan oleh para subjek hukum hanya berlaku atau dipertahankan terhadap orang tertentu.

Hak relatif banyak terdapat dalam Hukum Perikatan yang lahir berdasarkan persetujuan dari pihak yang bersangkutan. Hak relatif antara lain: benda, misalnya rumah atau sejumlah uang; hak untuk melarang seseorang berbuat sesuatu, contohnya melarang seseorang untuk mendirikan bangunan. Sehingga dapat disimpulkan hak relatif merupakan hak perorangan, yang dapat menyangkut suatu benda tertentu akan tetapi selalu ditujukan kepada seseorang tertentu (Asikin, 2012, hal. 129).

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

a. Macam-macam Hak Pekerja (Harianto, 2016, hal. 220):

1. Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan adalah suatu hak asasi manusia karena kerja melekat pada tubuh manusia. Melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Hak atas pekerjaan juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berhubungan

dengan hak atas kehidupan yang layak sehingga dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhannya. Pekerja juga memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

2. Hak atas upah yang adil

Hak atas upah yang adil adalah hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hak atas upah yang adil merupakan penegasan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah. Artinya setiap pekerja memiliki hak untuk dibayar, hal ini merupakan tuntutan yang harus dipenuhi sehingga setiap orang dapat memenuhi haknya dalam memperoleh dan menikmati hasil atas pekerjaan.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Hak berserikat dan berkumpul adalah salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil. Pemberi kerja wajib menjamin hak para pekerja untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Ada dua dasar moral yang penting dari hak untuk berserikat dan berkumpul yaitu salah satu wujud utama dari hak atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia dan dengan hak untuk berserikat dan berkumpul pekerja dapat bersama-sama secara berkelompok memperjuangkan hak mereka yang lain khususnya hak atas upah yang adil.

4. Hak untuk diproses secara hukum yang sah

Hak untuk diproses secara hukum yang sah ini berlaku saat pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena di duga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hak ini, pekerja tersebut harus diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan tindakannya.

5. Hak untuk cuti

Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti sebagaimana diatur dalam ketentuan berhak mendapatkan upah penuh. Bagi pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhetingan dokter kandungan atau bidan.

b. Macam-macam Kewajiban Pekerja (Maulida, 2020, hal. 15):

1. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan sebagainya.
2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, ketentuan dan asas-asas ketenagakerjaan.
3. Menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.
4. Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.

4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

- a. **Macam-macam Hak Pemberi Kerja (Maulida, 2020, hal. 15):**
 1. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja. Pemberi kerja memiliki hak untuk menikmati hasil kerja dari pekerja sebagai pemenuhan kewajiban si pekerja yang nantinya akan memperoleh hasil berupa upah.
 2. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi. Pekerja harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh pemberi kerja agar dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan apabila melanggar aturan tersebut harus siap menerima sanksi.
 3. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang sudah dibuat oleh pengusaha. Pemberi kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dapat melaksanakan tata tertib yang dibuat tetapi tidak menjadi suatu keharusan.
 4. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.
- b. **Kewajiban Pemberi Kerja:**
 1. Kewajiban umum, dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah sesuai ketentuan yang berlaku. Kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja yang dengan karena kemauannya sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan. Demikian pula dengan kewajiban pokok lainnya yaitu mengatur pekerja, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah, mengadakan buku pembayaran upah.

2. Kewajiban memberikat surat keterangan yang pada umumnya dibutuhkan oleh pekerja yang berhenti pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman kerja.
3. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
4. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
5. Pengusaha yang memperkejakan pekerja sekurang-kurangnya 10 pekerja wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
6. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 hari kerja.

C. Tinjauan Umum Pekerja, Pengusaha, dan Perusahaan

1. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga Kerja adalah

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

2. Pengertian Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja. Pekerja bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang akan dituju. Dengan kata lain perusahaan merupakan suatu bentuk badan usaha yang lebih menekankan pada profit atau keuntungan dari barang atau jasa yang di tawarkan kepada seseorang oleh perusahaan tersebut. Menurut Lincolin Arsyad, perusahaan adalah organisasi yang berorientasikan pada laba yang membeli input dan jasa input serta menjual barang-barang dan jasa. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan atau yang didirikan, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba.

D. Tinjauan Umum Peraturan Perusahaan

1. Pengertian Peraturan Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

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 satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Sebuah peraturan perusahaan dikatakan sah dan mengikat suatu perusahaan berikut karyawannya apabila telah mendapatkan pengesahan dari menteri ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Dalam peraturan perusahaan pengusaha dapat mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin dengan hak seminimal mungkin atau sebaliknya, asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.

Peraturan perusahaan adalah jembatan untuk terjadinya perjanjian kerja bersama, karena tidak semua perusahaan memiliki serikat pekerja. Kalaupun ada, belum tentu memiliki perjanjian kerja bersama. Karena merupakan “peraturan” maka bersifat sepihak dan hanya dibuat oleh pengusaha, sehingga pada dasarnya pengusaha dapat memasukkan apa saja yang diinginkan (Husni, 2010, hal. 77)

Peraturan perusahaan diatur dalam pasal 108 sampai dengan pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEP. 48/MEN/IV/2004 Pasal 2 sampai dengan 11. Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

2. Tujuan Peraturan Perusahaan

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

3. Isi Peraturan Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan peraturan perusahaan sekurang-kurangnya berisi atau memuat:

- a. Hak dan kewajiban pekerja;
- b. Hak dan kewajiban pengusaha;
- c. Syarat-syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Jika dilihat isi peraturan perusahaan tersebut, nampaknya memang dimaksudkan untuk mengantisipasi jika dalam perusahaan belum memiliki serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama, mengingat keberadaan serikat pekerja lebih merupakan hak dan bukan kewajiban. Isi peraturan perusahaan ini mendekati pola umum perjanjian kerja bersama, ini mengilustrasikan bahwa peraturan perusahaan merupakan “quasi” menuju perjanjian kerja bersama (Djumaldji, 2005, hal. 64).

Jika peraturan perusahaan berisi tata tertib perusahaan, sangat bisa dipahami karena peraturan perusahaan merupakan “peraturan” dan karena itu bersifat sepihak. Tetapi pencantuman hak dan kewajiban pekerja ataupun pengusaha dalam peraturan perusahaan secara teoritis “agak berlebihan” karena hak dan kewajiban yang ada lebih identik dengan isi perjanjian yang disepakati para pihak. Padahal dalam

peraturan perusahaan tidak ada perjanjian. Peran wakil pekerja lebih bersifat memberi saran dan pertimbangan.

Peraturan perusahaan dapat berubah, demikian juga dapat diperbaharui jika jangka waktu sudah habis. Pengusaha wajib memberitahukan perubahan atau pembaharuan itu. Perubahan peraturan perusahaan dalam masa berlaku dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

- a. Harus dengan kesepakatan serikat pekerja/wakil pekerja;
 - a. Harus mendapatkan pengesahan kembali dari Kepala Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten/Provinsi;
 - b. Perubahan dianggap tidak ada jika tidak mengajukan permohonan pengesahan.

Pembaharuan peraturan perusahaan dapat dilakukan sesuai ketentuan sebagai berikut:

- a. Peraturan perusahaan berlaku 2 tahun sekali dan dapat diperpanjang/diperbaharui;
- b. Pembaharuan peraturan perusahaan paling lama 30 hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya;
- c. Pembaharuan harus mendapatkan pengesahan dari Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten/Provinsi dengan

melengkapi syarat-syarat seperti mengajukan permohonan peraturan perusahaan baru;

- d. Jika ada perubahan materi pembaruan peraturan perusahaan, maka perubahan tersebut harus didasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja;
- e. Dalam hal ini di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tetapi belum mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan pengesahan pembaharuan peraturan perusahaan.

4. Pembuatan Peraturan Perusahaan

Pengusaha yang memperkejakan minimum 10 orang wajib memiliki peraturan perusahaan. Jumlah 10 orang ini dipakai sebagai pedoman karena dengan jumlah tersebut dalam perusahaan telah memenuhi syarat untuk membentuk serikat pekerja. peraturan perusahaan berisi antara lain syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan atau rincian pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam undang-undang, artinya sebuah peraturan perusahaan harusnya lebih baik secara kualitas dan kuantitasnya daripada peraturan perundangan. Sekalipun diboleh oleh pengusaha, peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Saran dan pertimbangan tersebut tidak bersifat wajib, sehingga wakil pekerja dapat tidak memberikan saran (Hernawan, 2013, hal. 6).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika pembuatan peraturan perusahaan tidak mengikuti alur dan mekanisme tersebut maka dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran dapat diberikan sanksi pidana denda paling sedikit lima juta rupiah. Sanksi denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan atau ganti kerugian kepada pekerja yang dirugikan.

5. Etika dalam Peraturan Perusahaan

Keberadaan peraturan perusahaan, dengan memerhatikan karakter tersebut sering dihadapkan pada persoalan etika bisnis. Tatkala kedudukan pengusaha dalam posisi tawar lebih kuat dan otoritas pembuatan peraturan perusahaan secara yuridis pada pengusaha, maka potensi terjadinya pelemahan terhadap hak pekerja sangat besar.

Peraturan perusahaan juga harus diberi makna sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap kelangsungan hubungan industrial di internal perusahaan. Artinya peraturan perusahaan harus menjadi upaya sekaligus bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap persoalan-persoalan internal perusahaan, tidak melulu yang terkait dengan nilai ekonomis semata. Meskipun peraturan perusahaan menjadi otoritas pengusaha, tetapi hal tersebut tidak boleh merugikan pekerja. Maka dari itu masukan dari pekerja terhadap substansi peraturan perusahaan sangat diperlukan, bukan hanya sebagai formalitas belaka. Artinya harus dipahami oleh pengusaha

bahwa yang akan menjadi sasaran dan sekaligus pelaku dari peraturan perusahaan salah satunya adalah pekerja. Agar implementasinya sesuai dengan tujuan dibuatnya peraturan perusahaan maka sosialisasi dan penjangkaran masukan dari pekerja harus sejak awal proses pembuatannya. Tanpa hal tersebut maka pekerja tidak akan merasa memiliki peraturan perusahaan tersebut.

Ketika dipahami secara lebih dalam, pembuatan peraturan perusahaan yang akomodatif juga mendukung kepentingan jangka panjang perusahaan. Perusahaan yang memanusiakan pekerjanya akan memperoleh citra positif dari pekerja dan menjadikan optimalisasi produktivitas kerja karena berada dalam situasi, kondisi serta syarat-syarat kerja yang nyaman. Dengan citra yang baik maka kegiatan perusahaan akan didukung oleh pekerja. Kondisi tersebut secara tidak langsung juga adalah bentuk promosi keluar karena akan membantu kepercayaan publik (Hernawan, 2013, hal. 8).

Pembuatan peraturan perusahaan tidak cukup hanya tidak melanggar hukum yang berlaku dalam menjalankan bisnisnya, tetapi juga harus memperjuangkan nilai-nilai yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Pekerja harus dilindungi dari syarat-syarat kerja yang tidak wajar. Dengan demikian syarat-syarat kerja yang secara yuridis harus ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh dibuat hanya untuk menguntungkan perusahaan dengan mengorbankan hak-hak pekerja. Dalam konteks pembuatan peraturan perusahaan, terkandung adanya prinsip transparansi. Hal ini

diharapkan terdapat kemudahan bagi public internal untuk mengakses peraturan perusahaan.

Prinsip transparansi ini meliputi dua hal yaitu isi dan prosedur. Prinsip transparansi ini terutama terkait dengan upaya perlindungan hukum, dan bekerja pada tahap awal pembentukan peraturan perusahaan. Selain untuk perlindungan, transparansi ini juga diperlukan sebagai upaya kontrol terhadap pelaksanaan peraturan perusahaan (Hernawan, 2013, hal. 8).

E. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam pembangunan bangsa dalam sector perekonomian karena tenaga kerja adalah salah satu factor dari produksi. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2. Jenis-jenis Ketenagakerjaan

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

- a. Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Adapun ciri-ciri setengah menganggur antara lain yaitu: pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditentukan, dan jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni (Maulida, 2020, hal. 13).
- b. Yang tidak termasuk angkatan kerja yakni (Manulang, 1990, hal. 5):
 - 1) Golongan yang bersekolah
 - 2) Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
 - 3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Golongan bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama sekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah. Sedangkan yang tergolong lain-lain ada 2 yaitu:

- a. Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi mendapatkan pendapatan seperti tunjangan, pensiun, bunga atas simpanan uang atas sewa milik, dan;

- b. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat atau sakit kronis.

3. Fungsi Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, Hukum Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai pengatur hubungan yang serasi dan harmonis bagi semua pihak yang memiliki hubungan dengan proses atau kegiatan produksi barang maupun dalam bentuk jasa, sebagai alat pelindung tenaga kerja atau pekerja yang bersifat memaksa.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki manfaat atau fungsi, yaitu sebagai berikut (Abdussalam, 2009, hal. 7):

- a. Mendapatkan kepastian hukum dan keadilan;
- b. Adanya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Demi Mewujudkan Kesejahteraan;
- c. Kehidupan para buruh, pekerja atau karyawan akan dapat terpenuhi secara layak dan sesuai dengan standar hidup sesuai dengan ketentuan hukum;
- d. Kehidupan antara para buruh, pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja terdapat hubungan yang harmonis serta adanya rasa memiliki perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih pesat perkembangannya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraannya.

4. Tujuan Ketenagakerjaan

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”. Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila (Halili Toha, 1987, hal. 1).

5. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan

batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh” (Soepomo, 1994, hal. 1–2). Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi pekerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan (Triyanto, 2004, hal. 159).