

Received : February 08, 2021

Accepted : February 12, 2021

Published : March 03, 2021

Conference on Community Engagement Project

<https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>

## Pendampingan Upaya Penyelesaian Permasalahan Pada Pt. Jovan Technologies Terkait Status Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Agustianto<sup>1</sup>, Tivonli Kirtan<sup>2</sup>

Universitas Internasional Batam

Email korespondensi: 1751012.tivonli@uib.edu

### Abstrak

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan menganalisa dan mengetahui permasalahan pada PT. Jovan Technologies serta membantu untuk merancang perjanjian kerja bersama menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan skema atau alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga dapat mengurangi permasalahan yang terjadi dan untuk menghindari permasalahan baru di kemudian harinya. Peneliti membagi metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat menjadi tiga tahap. Tahap pertama yaitu tahap persiapan dimana dalam tahap ini penulis melakukan persiapan pengabdian ke instansi terkait. Tahap selanjutnya yaitu tahap pelaksanaan, dalam tahap ini penulis akan melakukan pengumpulan data yang akan dianalisis serta mengidentifikasi pokok permasalahan. Setelah menganalisis, maka akan dirancang suatu perjanjian kerja bersama baru yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tahap terakhir ialah pembuatan Laporan Pengabdian Kepada Masyarakat. Berlangsungnya pengabdian kepada masyarakat ini memperlihatkan bahwa PT. Jovan Technologies belum memiliki perjanjian kerja bersama dan terdapat praktik yang menyimpang dari UU Ketenagakerjaan dimana pekerja kontrak hanya dapat dikontrak maksimal tiga tahun, tetapi banyak karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun ataupun lebih masih berstatus sebagai pekerja kontrak sehingga status kerja karyawan kurang jelas dan terhadap hal tersebut, serikat pekerja/buruh PT. Jovan Technologies mengadakan aksi mogok kerja yang kemudian diberikan sanksi oleh perusahaan yang juga bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Sehingga dengan melihat permasalahan tersebut, penulis merancang perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan juga skema penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial sehingga para pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum sebagaimana mestinya.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja/buruh, UU Ketenagakerjaan

### Abstract

*This practical work aims to analyze and find out the problems at PT. Jovan Technologies and helped to draft a collective labour agreement according to Law No. 13 of 2003 concerning Employment and also a flow chart of industrial*

*relations disputes so as to reduce the problems that occur and to avoid new problems in the future. In this practical work, the implementation method is divided into three stages. The first stage is the planning stage, in which the author prepares the appropriate agencies for realistic work at this level. The next stage is the implementation step, at this point the author must collect the data to be evaluated and identify the key problems. Upon review, a new collective labour agreement should be negotiated in compliance with the laws and regulations applicable. The author must deliver a report on realistic research in the final stage. The outcome of this practical work reveals that PT. Jovan Technologies does not yet have a collective labour agreement and there are practices that deviate from the Labour Law where contract workers can only be contracted for a maximum of 3 years but many employees who have worked for 3 years or more are still contract workers so the employment status of employees is less clear and regarding to this matter, the labour unions of PT. Jovan Technologies held a strike which was sanctioned by companies which also contradicted the Labour Law. So by looking at these problems, the author drafted a collective labour agreement in accordance with the Labour Law and also the dispute resolution scheme in industrial relations so that the workers get legal protection and certainty as they should.*

**Keywords:** *Collective Labour Agreement, Labour Unions, Labour Laws*

### **Pendahuluan**

Perkembangan perbudakan berjalan seiring dengan perkembangan industri dan perdagangan yang mana peningkatan industri dan juga perdagangan mengakibatkan meningkatnya permintaan terhadap tenaga kerja untuk menghasilkan barang-barang yang diperlukan. Meskipun Indonesia telah dinyatakan merdeka, masih banyak ditemukan perbuatan yang tidak jauh berbeda dengan praktik perbudakan hingga saat ini. Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran masih menjadi perhatian yang utama di setiap negara di dunia khususnya di Indonesia. Kedua permasalahan tersebut merupakan dualisme yang saling bertentangan dan dapat terjadi apabila pemerintah kurang maksimal dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang timbul dari masalah pengangguran dan ketenagakerjaan tersebut (Soleh, 2017).

Suatu upaya pembangunan industri nasional, memerlukan

adanya implementasi dari Pancasila sebagai dasar negara untuk menjamin terlaksananya perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial yang disusun dalam suatu peraturan perundangan. Menurut Hanggraeni, orang-orang yang turut serta dalam suatu hubungan industrial atau hubungan kerja mencakup pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pemerintah sebagai pihak yang berperan untuk membuat regulasi atau menyediakan landasan hukum melalui Undang-Undang ataupun peraturan lainnya bagi pihak pengusaha dan pekerja dan harus saling bekerja sama dalam menjelaskan hak dan keharusan yang harus dipenuhi dan dijalani oleh para pihak (Mamisah, 2019). Beberapa permasalahan mengenai tenaga kerja dan perburuhan seperti permasalahan mengenai upah, perekrutan buruh *outsourcing*, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak dapat ditemukan di Indonesia salah satunya yaitu pada Kota Batam. Kota Batam adalah salah satu kota yang

terletak di Provinsi Kepulauan Riau dan dikenal sebagai kota industri karena memiliki perkembangan yang pesat di sektor industri dan juga sektor pariwisatanya.

Seorang pelaku usaha dalam menjalankan suatu usahanya, tentunya akan membutuhkan pekerja untuk membantu mereka dalam menjalankan kegiatan usahanya. Suatu perusahaan yang dibangun memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan tentunya sekaligus sebagai lapangan atau kesempatan kerja bagi masyarakat. Dalam konteks ini pemberi kerja adalah pengusaha atau pemilik perusahaan dan penerima kerja adalah karyawan atau pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, terjadinya kesepakatan antara para pihak yang melahirkan ikatan kerja. Dari kesepakatan tersebut kemudian menimbulkan kewajiban dan hak masing-masing pihak yang dituangkan ke dalam bentuk perjanjian kerja. Dari hal tersebut, maka timbulnya suatu hubungan atau ikatan kerja didasarkan pada adanya perjanjian kerja. Dalam memformulasikan dan memmanifestasikan suatu isi perjanjian tentunya kepentingan seluruh pihak harus diperhatikan agar terciptanya perlakuan yang sama, tidak ada perlakuan yang lebih rendah maupun lebih tinggi, semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang setara untuk mendapat perlindungan (Sinaga, 2018).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memberikan kebebasan bagi para pekerja untuk menjadi anggota atau membentuk organisasi serikat pekerja yang mana organisasi ini bertujuan untuk melindungi dan membela kepentingan dan hak dari

buruh/pekerja karena fakta yang sering ditemukan bahwa adanya kedudukan yang tidak seimbang antara pemberi kerja dan penerima kerja dikarenakan pihak pekerja cenderung berada di posisi yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Secara tidak langsung dengan adanya UU Ketenagakerjaan dapat mengatasi permasalahan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

Hubungan yang timbul antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang terikat dengan perjanjian kerja tentunya merupakan jalinan yang saling menguntungkan dimana pihak pemberi kerja menjalankan kegiatan usahanya dengan bantuan dari pekerja dan pihak pekerja mendapatkan imbalan atas bantuan yang diberikannya. Definisi mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 yang berbunyi: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

Terlihat dari keterangan di atas, bahwa suatu wewenang dan kewajiban para pihak berpedoman pada perjanjian kerja sebagai aturan yang harus ditaati. Isi dari perjanjian yang disepakati para pihak akan mencerminkan apakah sebuah sistem kerja berjalan dengan baik atau sebaliknya (Putra, 2017). Dalam suatu hubungan kerja, terjadinya pertentangan antara para pihak merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari yang dikarenakan adanya ketidakpuasan baik dari sisi pengusaha maupun sisi pekerja.

Kepentingan yang adil dan seimbang antara para pihak dapat dicapai melalui jaminan kepastian hukum dan juga keadilan mengenai

hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam sistem hukum. Pentingnya suatu pengaturan terkait kepentingan pekerja dan pengusaha yakni sebagai landasan struktural yang tertuju pada keharmonisan dalam hubungan kerja. Agar para pihak dapat mempertahankan hubungan yang saling menguntungkan dan menghindari perbedaan kepentingan antara para pihak serta perlakuan yang tidak adil akibat dari adanya kedudukan salah satu pihak yang lebih lemah atau tidak seimbang, maka perlulah diatur atau dibentuknya Peraturan Perusahaan (selanjutnya disebut PP) ataupun Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) sebagai wadah untuk mengatur dan merundingkan masing-masing hak dan kewajiban.

PT. Jovan Technologies merupakan salah satu perusahaan yang ikut berpartisipasi dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Batam. Namun banyaknya lapangan kerja yang tersedia di Kota Batam, tidak seluruh perusahaan menerapkan praktik yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan sebagai dasar untuk mengatur kewenangan dan keharusan masing-masing pihak. Salah satu perusahaan tersebut yakni PT. Jovan Technologies sebagai tempat sasaran peneliti untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat. Terdapatnya praktik yang menyimpang dan tidak adanya perjanjian kerja bersama pada perusahaan tersebut mengakibatkan kerugian terhadap para pekerja atau buruh dan juga dapat mengakibatkan konflik antara pengusaha dengan pekerja tersebut.

Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menerangkan bahwa jangka waktu diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(selanjutnya disebut PKWT) maksimal hanya 1 tahun dengan perpanjangan 1 kali untuk 1 tahun. Sehubungan dengan bunyi ketentuan tersebut, permasalahan yang ada pada PT. Jovan Technologies adalah dimana penerima kerja dalam hal ini pekerja/buruh yang dikontrak selama tiga hingga lima tahun ataupun lebih masih dipekerjakan dengan status sebagai pegawai kontrak.

PKWT yang tidak memenuhi kriteria di atas, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) atau dikenal sebagai pekerja tetap atau permanen. Tentunya hal tersebut merugikan pegawai kontrak yang telah bekerja selama lima tahun ataupun lebih kemudian pihak pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut PHK) terhadap karyawan tersebut sehingga ia tidak mendapatkan uang pesangon maupun tunjangan lainnya sebagaimana yang didapatkan seorang karyawan tetap.

Melihat permasalahan yang terjadi, pihak serikat pekerja/serikat buruh PTP. FPBI (Federasi Perjuangan Buruh Indonesia) PT. Jovan Technologies mengajukan perundingan bipartit yaitu perundingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan jangka waktu paling lama 30 hari. Namun, perundingan bipartit tersebut sudah terlaksana sebanyak empat kali namun tidak tercapai kesepakatan (Buruh.co, 2018). Akibat tidak adanya kesepakatan, maka serikat pekerja/buruh PT. Jovan Technologies melaksanakan aksi mogok kerja untuk menuntut kepastian status kerja mereka dimana kegiatan mogok kerja ini adalah salah satu hak dari serikat

pekerja/buruh dan terhadap hal tersebut tidak boleh dihalang-halangi atau dilarang oleh pihak manapun sesuai dengan pasal 143 UU Ketenagakerjaan.

Pihak perusahaan kemudian membuat pengumuman terhadap aksi mogok kerja tersebut bahwa yang terlibat dalam kegiatan mogok kerja tersebut tidak akan diberikan upah dan akan diberikan sanksi skorsing, dimana hal tersebut juga bertentangan dengan pasal 144 huruf b UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan terhadap kegiatan mogok kerja tersebut pengusaha dilarang “Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.”

Peneliti melihat bahwa UU Ketenagakerjaan pada PT. Jovan Technologies belum sepenuhnya diterapkan dengan baik atau sesuai dengan undang-undang saat ini dan belum adanya PKB sebagai fasilitas untuk menampung perjanjian antara kedua pihak. Seharusnya terkait masalah tersebut, serikat pekerja/buruh membuat PKB yang dirundingkan bersama pihak pengusaha untuk mempertegas mengenai pelaksanaan kontrak kerja yang sejalan dengan peraturan hukum yang ada dan juga hak serta kewajiban kedua belah pihak agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang baik oleh pihak pekerja maupun pihak pengusaha.

Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk memberikan masukan dalam upaya penyelesaian permasalahan pada PT. Jovan Technologies dengan membantu untuk merancang perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga

dapat mengurangi permasalahan yang terjadi serta menghindari masalah baru yang akan timbul di kemudian harinya. Hasil penelitian yang telah dilakukan akan dituangkan dalam bentuk laporan pengabdian kepada masyarakat yang berjudul **“Upaya Penyelesaian Permasalahan pada PT. Jovan Technologies Terkait Status Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”**

Tujuan dari pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk merancang perjanjian kerja bersama pada PT. Jovan Technologies sebagai upaya untuk mengatasi persoalan yang terjadi pada PT. Jovan Technologies yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian, untuk mencapai kepastian hukum agar menciptakan ikatan yang harmonis antara pengusaha dengan karyawan khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berjalan dan kejelasan status kerja.

### **Metode**

Rancangan penelitian mengatur mengenai sistematika yang hendak dilaksanakan dalam suatu riset. Penelitian menurut Sanapiah Faisal adalah suatu kegiatan dalam mempelajari suatu permasalahan dengan memakai metode ilmiah atau cara yang sistematis dan teratur untuk menemukan pengetahuan baru dari kebenaran tentang dunia alam dan sosial yang dapat diandalkan (Setiawan, 2021). Metode ilmiah yang dimaksud berupa metode penelitian yang dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu empiris dan normatif. Penelitian dengan cara empiris atau disebut juga penelitian sosiologis merupakan penelitian

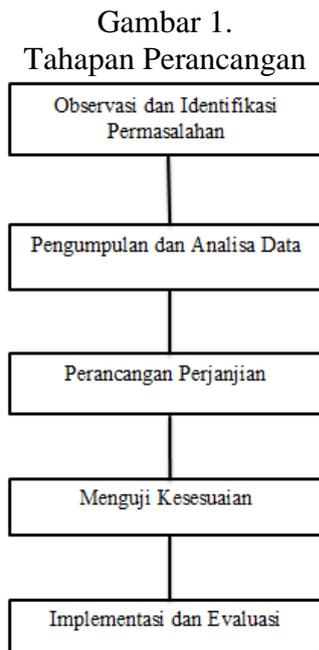
lapangan dengan menggunakan data yang dikumpulkan secara observasi atau survey langsung ke lapangan kemudian data tersebut dijadikan sebagai data primer. Sedangkan penelitian yuridis atau disebut juga dengan penelitian normatif, dilakukan dengan cara studi kepustakaan untuk mencari teori-teori kemudian dikaitkan dan dianalisa kembali dengan permasalahan yang diteliti serta data tersebut digunakan sebagai dasar dalam penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti akan memakai metode penelitian yuridis empiris dalam menganalisis permasalahan yang ada di PT. Jovan Technologies, dengan menggunakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan sebagai data primer dan didukung dengan bahan hukum yaitu peraturan atau regulasi yang berkorelasi dengan persoalan yang ada pada objek penelitian peneliti sebagai data sekunder. Dalam suatu penelitian, tentunya mempunyai teknik dalam mengumpulkan data yang kemudian data yang diperoleh tersebut dijadikan sebagai bahan pendukung hasil penelitian baik dalam bentuk teori maupun fakta. Dalam hal ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer atau data utama yang digunakan peneliti yakni observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer yang berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan

Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu. Kemudian bahan hukum sekunder yang didapat melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal, internet, dan laporan riset sebelumnya serta bahan hukum tersier yang berupa kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, atau ensiklopedia sebagai petunjuk apabila informasi yang dicari tidak ditemukan dalam bahan hukum primer dan sekunder.

Pelaksanaan pengabdian di PT. Jovan Technologies dimulai dari bulan lima yaitu Mei 2020 hingga bulan 7 yakni Juli 2020 dengan jam kerja dari Hari Senin hingga Hari Jumat pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WIB. Tahap persiapan akan berjalan dari minggu pertama hingga minggu keempat. Tahap pelaksanaan akan dijalankan pada minggu kelima hingga minggu ke-sepuluh dan tahap terakhir yaitu penilaian dan pelaporan akan dilaksanakan pada minggu ke-sebelas dan ke-dua belas.

Perolehan dari analisa permasalahan dan informasi yang ada, dilanjutkan dengan upaya penyelesaian permasalahan dengan menyusun dan merancang *draft* perjanjian kerja bersama oleh peneliti. Hasil dari rancangan tersebut kemudian akan dijelaskan kepada pihak perusahaan dan apabila terdapat suatu ketentuan yang bertentangan dengan kemauan pihak perusahaan, maka akan dilanjutkan perbaikan yang kemudian dilanjutkan dengan evaluasi oleh dosen pembimbing agar perjanjian kerja bersama yang telah disusun tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.



### Pembahasan

Selama melangsungkan pengabdian pada masyarakat di PT. Jovan Technologies, peneliti menemukan adanya permasalahan hukum yang terjadi di perusahaan tersebut di mana pekerja kontrak yang telah bekerja selama 3 (tiga) tahun maupun lebih tidak diangkat menjadi pekerja tetap sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Tentunya para pekerja kontrak mencemaskan status kerjanya yang sewaktu-waktu dapat tidak diperpanjang oleh pihak pengusaha tanpa mendapatkan uang tunjangan apapun.

Hasil yang didapatkan oleh peneliti setelah melakukan observasi atau pengamatan saat menjalankan pengabdian kepada masyarakat di PT. Jovan Technologies kurang lebih selama 3 (tiga) bulan yaitu timbulnya konflik akibat status pekerja yang tidak pasti yang berakibat penggelaran aksi mogok kerja oleh serikat pekerja pada perusahaan

tersebut yang kemudian diberikan peringatan oleh pihak perusahaan yang mana tindakan yang dilakukan itu melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan permasalahan di atas terjadi dikarenakan tidak adanya PKB sebagai media diantara pihak pekerja dengan pihak pengusaha untuk merundingkan hak dan kewajiban masing-masing pihak dan juga sebagai aturan yang mengikat dan harus ditaati. Selain itu, dalam menandatangani suatu kontrak kerja, pekerja tidak membaca atau tidak memperhatikan secara seksama isi dari perjanjian kerja dan hanya langsung menandatangani kontrak kerja yang diberikan kepadanya.

Peneliti juga menemukan adanya praktik yang melanggar peraturan perundang-undangan dari hasil observasi yang telah dilakukan yakni pekerja yang telah melakukan penandatanganan kontrak sebanyak 2 (dua) kali yang berarti ia telah bekerja selama 2 (dua) tahun atau 3 (tiga) tahun namun masih ingin dipekerjakan, status kerja dari karyawan tersebut dipindahkan ke perusahaan lain namun masih bekerja pada perusahaan yang sebelumnya selama 3 (tiga) bulan. Setelah melewati 3 (tiga) bulan, maka karyawan tersebut akan kembali ke perusahaan semula dengan status seperti karyawan baru.

Adapun luaran yang didapatkan dari dilakukannya pengabdian ini berupa upaya penyelesaian permasalahan yang ada pada PT. Jovan Technologies dengan merancang draf perjanjian kerja bersama serta pembuatan skema atau prosedur penyelesaian permasalahan dalam hubungan industrial dengan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan. Beberapa poin penting yang akan dicantumkan

dalam perjanjian kerja bersama berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai hak dan kewajiban perusahaan yang terdapat pada Bab I Pasal 4 dan Pasal 5 PKB PT. Jovan Technologies. Ketentuan yang mengatur tentang hak dan kewajiban ini bertujuan untuk memberi pembatasan serta kepastian hukum maupun keseimbangan antara para pihak sehingga tidak ada pihak yang dapat berlaku semena-mena atau kedudukan yang berat sebelah.

Bab II Pasal 7 PKB PT. Jovan Technologies mengatur tentang persyaratan umum penerimaan karyawan agar dalam proses penerimaan karyawan, tidak adanya pertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Poin penting selanjutnya yaitu tentang masa kerja karyawan yang terdapat dalam Pasal 8 yang mengatur perhitungan masa kerja karyawan yang dihitung mulai dari tanggal penerimaan karyawan termasuk jangka waktu percobaan atau pelatihan kerja dan juga penegasan terhadap status kerja karyawan kontrak apabila telah melebihi waktu kerja yang diterangkan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan maka wajib diangkat menjadi karyawan dengan status tetap.

Peneliti juga memasukkan beberapa tata tertib yang harus ditaati oleh pekerja atau karyawan yang terdapat pada Bab VII Pasal 28 hingga Pasal 30 PKB yaitu mengenai tata tertib perusahaan, tata tertib administrasi dan tata tertib keamanan sebagai panduan bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya maupun bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam hubungannya dengan pekerja. Selain itu, dengan adanya tata tertib ini,

pelaksanaan kegiatan pekerjaan akan lebih terarah atau terorganisir.

Bab IX Pasal 41 PKB mengatur tentang hak dari serikat buruh untuk menggelar mogok kerja apabila tidak tercapai kesepakatan yang dilakukan sesuai aturan dan terhadap hal tersebut pihak pengusaha tidak diperbolehkan untuk memberikan tindakan balasan dalam bentuk apapun sebagaimana yang diatur dalam Pasal 143 dan Pasal 144 UU Ketenagakerjaan.

Ditinjau dari hubungan kerja yang diadakan oleh perusahaan dengan pekerjanya, pihak pekerja tentunya mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya atau disebut dengan upah yang dicantumkan oleh peneliti dalam PKB PT. Jovan Technologies pada Bab IV mulai dari Pasal 13 hingga Pasal 18 yang mengatur tentang sistem pengupahan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Batam, Upah lembur, Upah pokok, Pajak Penghasilan, Pembayaran upah selama sakit yang berkepanjangan, serta tunjangan-tunjangan lainnya yang diperoleh karyawan.

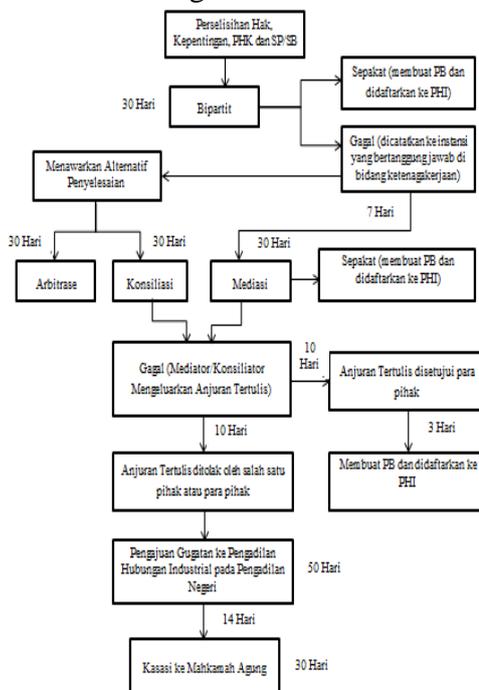
Poin penting terakhir yaitu mengenai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja bersama yang dicantumkan dalam bab penutup yaitu Bab X Pasal 43 PKB yang peneliti susun di mana PKB berlaku selama 2 tahun sejak disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan juga dalam pasal ini menyebutkan bahwa apabila terdapat ketentuan dalam PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka hanya ketentuan yang bertentangan tersebutlah yang dinyatakan batal atau tidak berlaku.

Terjadinya perdebatan dalam suatu HI merupakan hal yang wajar dikarenakan adanya pertentangan-pertentangan mengenai suatu hal

yakni perbedaan kepentingan maupun perbedaan pendapat antar pihak. Dalam suatu konflik atau permasalahan yang terjadi tentunya juga terdapat solusi untuk menyelesaikannya baik melalui perdamaian atau perundingan maupun melalui gugatan ke pengadilan.

Seperti yang kita ketahui, penyelesaian melalui lembaga peradilan atau litigasi memakan waktu yang cukup lama dengan proses yang panjang. Oleh karena itu, peneliti membuat suatu skema untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi PT. Jovan Technologies dalam menyelesaikan permasalahannya.

Gambar 2.  
Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



### Simpulan

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa salah satu faktor dari timbulnya

permasalahan pada PT. Jovan Technologies yaitu belum adanya suatu aturan yang mengikat yang dibentuk dalam perjanjian kerja bersama berdasarkan perundingan atau musyawarah antara pihak pengusaha dengan pihak serikat pekerja/buruh terkait pengaturan hak dan kewajiban masing-masing yang dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dan menjamin hak-hak yang telah disepakati.

Terhadap permasalahan tersebut, maka upaya untuk mengurangi permasalahan pada PT. Jovan Technologies yaitu dengan merancang perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar tidak bertentangan dengan peraturan yang ada. Selain dari membuat rancangan perjanjian kerja bersama, peneliti juga memberikan suatu skema atau *flow chart* mengenai penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada bila terjadi di kemudian harinya.

Sesudah dijalankannya tahap implementasi pada PT. Jovan Technologies, pihak perusahaan mengatakan bahwa dengan disusunnnya PKB serta skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sangat bagus dalam memberikan masukan terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan merasa sangat terbantu dengan adanya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dikarenakan dapat meminimalisir permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang tercipta pada perusahaan tersebut pun lebih produktif dan kondusif dikarenakan

adanya peraturan dasar yang mengikat serta terpenuhinya rasa keseimbangan dan kepastian hukum masing-masing pihak. Hak dari kedua belah pihak menjadi lebih terjamin dikarenakan adanya peraturan yang mengatur sehingga baik pihak karyawan maupun pihak pengusaha tidak dapat sewenang-wenang dalam bertindak.

Pihak perusahaan juga merasakan PKB dapat dijadikan sebagai dasar hukum dalam melakukan suatu hubungan kerja dengan para pekerjanya. Selain itu, dengan adanya skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diberikan oleh peneliti, dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul di kemudian harinya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang turut berperan dalam membantu penyusunan laporan kegiatan PkM ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga jasa baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang baik juga dari Tuhan Yang Maha Esa. Semoga laporan ini juga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

## Daftar Pustaka

- Buruh.co, R. (2018). *Mogok Buruh PT Jovan Technologies Tuntut Kepastian Kerja – Buruh.co*. <https://buruh.co/mogok-buruh-pt-jovan-technologies-tuntut-kepastian-kerja/>
- Mamisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (1 ed.). Deepublish.
- Putra, C. V. A. (2017). Urgensi Klausula Definisi dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39(1), hal. 62.
- Setiawan, P. (2021). *9 Pengertian Rancangan Penelitian Menurut Para Ahli*. <https://www.gurupendidikan.co.id/9-pengertian-rancangan-penelitian-menurut-para-ahli/>
- Sinaga, N. A. (2018). Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian. *Binamulia Hukum*, 7(2), hal. 108. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.20>
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), hal. 83.