

Pendampingan Perancangan Peraturan Perusahaan Pada PT Lautan Lestari

Jessy Wijaya¹, Lu Sudirman²

Universitas Internasional Baram

Email: 1951135.jessy@uib.edu, lu.sudirman@uib.ac.id

Abstrak

Pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan oleh Penulis di PT Lautan Lestari, yaitu sebuah perusahaan di Kota Batam. Penulis melakukan observasi langsung ke lapangan dan menemukan sebuah permasalahan, yakni belum terdapatnya peraturan perusahaan pada PT Lautan Lestari, di mana peraturan di perusahaan ini hanya disepakati secara lisan dan tidak tertuang dalam bentuk tertulis. Oleh karena itu, pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengisi kekosongan hukum tersebut dengan merancang sebuah peraturan perusahaan dengan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan dan PERMEN Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini, Penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang dilakukan dengan mengkaji fakta yang ada di lapangan. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini terbagi menjadi tiga tahapan, yaitu tahap persiapan pelaksanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap penilaian dan pelaporan. Luaran dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah berupa peraturan perusahaan yang disusun berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan PERMEN Ketenagakerjaan. Peraturan perusahaan yang telah disusun juga disetujui oleh pimpinan perusahaan dan disepakati oleh para pekerja. Penulis berharap peraturan perusahaan tersebut dapat menjadi pedoman bagi kegiatan operasional perusahaan dan membentuk hubungan industrial yang harmonis.

Abstract

This community service is carried out by the author at PT Lautan Lestari, a company in Batam City. The author made direct observations in the field and found a problem, that there are no company regulations at PT Lautan Lestari, where the regulations in this company were only agreed upon orally and were not stated in written form. Therefore, this community service aims to fill the legal vacuum by drafting a company regulation based on the Labor and Employment Law and the Labor and Employment Ministerial Regulation. In the implementation of this community service, the author uses an empirical juridical research method which is carried out by examining the facts in the field. The implementation of community service is divided into three stages, namely the preparation stage for implementation, the implementation stage, and the assessment and reporting stage. The output of this community service is in the form of company regulations drawn up based on Labor and Employment Law and the Labor and Employment Ministerial Regulation. The company regulations that have been prepared are also approved by the head of the company and agreed by the workers. The author hopes that these company regulations can serve as guidelines for the company's operational activities and establish harmonious industrial relations.

Keywords: *Company, Workers, Company Regulations, Employment.*

Pendahuluan

Indonesia merupakan sebuah negara hukum dengan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional negara Indonesia yang berfungsi sebagai pedoman dalam

berkehidupan dan bernegara. Dalam alinea keempat UUD 1945, tercantum bahwa “tujuan nasional Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.” Dari alinea keempat tersebut, dapat diketahui bahwa memajukan kesejahteraan umum merupakan tujuan yang amat penting untuk Indonesia. Memajukan kesejahteraan umum dalam hal ini memiliki cakupan yang cukup luas, salah satunya adalah memajukan kesejahteraan para pekerja. Provinsi Kepulauan Riau sebuah merupakan provinsi hasil pemekaran dari provinsi Riau. Bertepatan pada tanggal 24 September 2002 dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002, Provinsi Kepulauan Riau berhasil menjadi sebuah provinsi baru yang mencakup 2 (dua) kota dan 5 (lima) kabupaten. Salah satu dari 2 (dua) kota tersebut adalah Kota Batam. Kota Batam sebelumnya adalah sebuah kota kecil yang dihuni oleh sekitar 6.000 (enam ribu) jiwa dan kini menjadi kota yang berkembang dengan sangat pesat. Kota Batam terus berkembang dalam berbagai sektor, seperti sektor industri, sektor pariwisata, sektor perdagangan, dan sektor galangan kapal. Sejak dikeluarkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1973 tentang Daerah Industri Pulau Batam membuat perkembangan pesat Kota Batam dalam berbagai sektor tidak dapat disangkalkan lagi (Nasution, 2016). Lajunya perkembangan ekonomi di Kota Batam tidak hanya didorong oleh gencaran pemerintah, tetapi juga karena letak Kota Batam yang sangat strategis. Peningkatan populasi dan lajunya perkembangan Kota Batam membuat pembangunan infrastruktur semakin meningkat yang kemudian mendorong peningkatan jumlah lapangan kerja yang disediakan oleh pengusaha. Hal ini terjadi karena di Kota Batam banyak pelaku usaha yang menjalankan kegiatan usaha dengan mendirikan suatu badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun yang masih menjalankan kegiatan usaha dengan cara konvensional. Perusahaan adalah bentuk usaha yang berupa organisasi atau

badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia untuk memperoleh keuntungan (Hetharie, 2020). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, termasuk usaha sosial milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk mencari keuntungan di mana dalam menjalankan usahanya Pengusaha membutuhkan pekerja (Afdal & Tan, 2019). Dalam sebuah perusahaan, pekerja memegang peran yang sangat penting (Puspitasari et al., 2015), di mana tanpa adanya pekerja, perusahaan akan sulit untuk berkembang karena pekerja merupakan sarana yang menjalankan kegiatan usaha. Oleh karena itu hak dan kewajiban pekerja harus ditegaskan secara jelas. Sebaliknya, hak dan kewajiban perusahaan juga perlu ditegaskan, sehingga hal tersebut perlu dituangkan dalam sebuah peraturan perusahaan sebagaimana yang disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh Pengusaha mengenai masalah internal perusahaan. Walaupun dibuat oleh Pengusaha, tetapi proses penyusunan peraturan perusahaan harus dengan memperhatikan saran dan pertimbangan para pekerja (Hernawan, 2013). Isi dari peraturan perusahaan yang dibuat oleh Pengusaha minimal memuat hak dan kewajiban para pihak, syarat-syarat kerja, aturan perusahaan yang wajib ditaati oleh para pihak, serta jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan (Fitriani, 2015). Peraturan perusahaan berfungsi sebagai pedoman bagi kedua belah pihak agar terhindar dari perbedaan persepsi mengenai hak dan kewajiban para pihak

dalam hubungan kerja (Zulkarnaen, 2017). Pentingnya peraturan perusahaan itu dilihat dari cara kerja pekerja yang selama ini bekerja tanpa adanya aturan sebagai pedoman (Arief, 2012). Sehingga dengan adanya peraturan perusahaan juga akan meningkatkan disiplin kerja yang baik (Wahyudi, 2019). PT Lautan Lestari merupakan sebuah badan usaha atau perusahaan yang terletak di Komplek Union Industrial Park, Batu Ampar, Batam yang bergerak di bidang industri transportasi laut. Berdasarkan Pasal 108 UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa 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. Jumlah pekerja pada PT Lautan Lestari terhitung telah melebihi 10 (sepuluh) orang tetapi perusahaan tersebut belum memiliki peraturan perusahaan. Oleh karena itu, sesuai dengan Pasal 108 UU Ketenagakerjaan, maka diperlukan penyusunan peraturan perusahaan dengan saran dan pertimbangan dari para pekerja yang berfungsi sebagai pedoman bagi para pihak. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis melalui program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) adalah menyusun sebuah peraturan perusahaan untuk PT Lautan Lestari yang dapat digunakan sebagai pedoman serta landasan bagi perusahaan dan pekerja dalam pemenuhan hak dan kewajiban, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Masalah

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh Penulis, permasalahan yang ditemukan pada PT. Lautan Lestari adalah belum adanya peraturan perusahaan yang mengatur mengenai ketentuan-ketentuan dalam perusahaan. Peraturan perusahaan pada PT. Lautan Lestari cenderung disampaikan secara lisan. Hal ini tentunya menjadikan peraturan perusahaan tidak berfungsi sebagaimana mestinya, di mana

pekerja cenderung tidak mengingat dengan jelas akan apa yang telah disampaikan dan berpotensi menimbulkan konflik hukum di antara perusahaan dan pekerja pada kemudian hari. Padahal peraturan perusahaan merupakan salah satu kunci penting dalam kelancaran operasional suatu perusahaan di mana juga menjadi pedoman bagi perusahaan dan pekerja terkait hak dan kewajiban para pihak.

Metode

Program PkM ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang mana penelitian ini melakukan pendekatan langsung terhadap objek penelitian dari studi lapangan untuk mendapatkan data informasi yang akan mendukung pelaksanaan PkM ini. Penelitian secara yuridis empiris ini dilakukan oleh Penulis dengan cara melakukan observasi, yaitu sebuah teknik yang digunakan untuk memperoleh data penelitian dengan melakukan pengamatan dan pencatatan aktivitas di lapangan secara langsung untuk mendapatkan memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah serta petunjuk cara memecahkannya (Mania, 2008). Adapun observasi dilakukan oleh Penulis dengan mewawancarai pimpinan perusahaan PT Lautan Lestari yang merupakan lokasi penelitian dan juga mengamati langsung kegiatan dan tahapan operasional PT Lautan Lestari. Selain data-data primer yang dikumpulkan melalui observasi, terdapat juga data-data sekunder sebagai pendukung dari penelitian lapangan, di mana menggunakan undang-undang, buku, serta penelitian terdahulu sebagai argumen pendukung untuk data lapangan. Tahap pelaksanaan PkM ini terbagi menjadi tiga tahapan yaitu, tahap persiapan, pelaksanaan, dan penilaian dan pelaporan yang dilaksanakan dari 25 Februari 2022 hingga 30 April 2022.

Pembahasan

Dalam rentang waktu 25 Februari 2022 sampai dengan 30 April 2022,

Penulis menemukan sebuah permasalahan atas hasil penelitian Penulis di PT Lautan Lestari yang merupakan salah satu perusahaan swasta di Batam. Sebelumnya, Penulis telah mengumpulkan data sesuai yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya dan data serta informasi yang diperoleh tersebut akan dijadikan panduan oleh Penulis untuk melakukan implementasi dari PkM ini. Dari hasil penelitian di lapangan oleh Penulis, ditemukan bahwa di PT Lautan memiliki permasalahan mengenai belum adanya peraturan perusahaan. Pada dasarnya, PT Lautan Lestari bukan tidak memiliki peraturan perusahaan, tetapi hanya saja peraturan-peraturan tersebut tidak dituangkan dalam bentuk tertulis dan hanya disepakati secara lisan. Hal tersebut menimbulkan suatu masalah dikarenakan tidak adanya aturan yang mengikat bagi kedua belah pihak dan dapat menimbulkan konflik hukum bagi perusahaan dan pekerja. Jika ditinjau dari Pasal 108 UU Ketenagakerjaan, seharusnya perusahaan yang mempekerjakan melebihi 10 (sepuluh) pekerja wajib memiliki peraturan perusahaan. Selain daripada itu, peraturan perusahaan juga merupakan pedoman yang penting bagi perusahaan. Maka dari itu, tujuan dari PkM ini adalah Penulis merancang sebuah peraturan perusahaan dan diharapkan peraturan perusahaan tersebut dapat menjadi pedoman bagi kegiatan operasional perusahaan dan membentuk hubungan industrial yang harmonis.

Luaran dari PkM ini adalah peraturan perusahaan PT Lautan Lestari yang disusun berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan PERMEN Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 (Selanjutnya disebut PERMEN Ketenagakerjaan), serta sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja. Dari penemuan permasalahan tersebut, Penulis meminta izin kepada pimpinan perusahaan PT Lautan Lestari dan setelah diberikan izin, Penulis mulai menyusun rancangan

peraturan perusahaan yang disusun sebagai berikut, yaitu pemberian judul dan logo perusahaan, konsideran, kemudian diikuti dengan 9 (sembilan) bab yang tersusun berurut, yaitu dimulai dari ketentuan umum, hubungan kerja, pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja, kesejahteraan pekerja, cuti, istirahat, dan izin tidak masuk kerja, tata kelola perusahaan yang baik dan tata tertib serta disiplin kerja, pemutusan hubungan kerja (Selanjutnya disebut PHK), dan penutup. Kesembilan bab dalam peraturan perusahaan yang dirancang oleh penulis memiliki total 50 (lima puluh) pasal. Berikut merupakan contoh dari judul dan logo perusahaan yang menjadi *cover* dari rancangan peraturan perusahaan PT Lautan Lestari:

Gambar 1.

Halaman Judul dan Logo Perusahaan PT Lautan Lestari

PERATURAN PERUSAHAAN
PT LAUTAN LESTARI



Sumber: Penulis (2022)

Setelah diberikan judul dan logo perusahaan, naskah rancangan peraturan perusahaan tersebut dilanjutkan dengan konsideran. Adanya bagian konsideran dalam sebuah peraturan perusahaan menunjukkan bahwa perancangan peraturan perusahaan ini tidak semata-mata untuk formalitas saja, melainkan dirancang atas adanya pokok-pokok pertimbangan serta alasan yang mengakibatkan lahirnya peraturan perusahaan tersebut.

Gambar 2
Konsideran

KEMENTERIAN

Peraturan Perusahaan ini berisi ketentuan-ketentuan mengenai hubungan kerja, sistem-sistem kerja, dan tata tertib kerja dengan mengacu kepada undang-undang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri. Peraturan ini bertujuan untuk menetapkan hubungan industrial Pancasila dalam lingkungan perusahaan, sehingga akan tercapai ketertarikan kerja serta ketertarikan untuk bekerja dalam Perusahaan, dan peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja-pekerjanya. Peraturan Perusahaan ini merupakan peraturan internal yang berlaku di seluruh Wilayah Kantor Regional Indonesia dengan mengacu dan mengadopsi nilai-nilai dasar perusahaan dan nilai-nilai Corporate Governance.

Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja sangatlah penting. Pekerja merupakan salah satu sumber daya yang memegang peran dan kedudukan penting bagi keberlangsungan kegiatan perusahaan. Keberhasilan kinerja perusahaan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja dan produktivitas kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan dan kualitas serta produktivitas bagi Perusahaan, maka hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta pemenuhan hak dan kewajiban pihak-pihak yang bersangkutan sangat penting.

Sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan hubungan perusahaan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan-karyawannya, maka diarahkan pedoman bagi Perusahaan dan Pekerja dalam sebuah Peraturan Perusahaan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan terwujudnya hubungan kerja yang sehat, adil, dan harmonis. Dengan Peraturan dan Pekerja akan terwujud, kesejahteraan, dan keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis.

Sumber: Penulis (2022)

Kemudian peraturan perusahaan mulai memasuki Bab I yaitu mengenai ketentuan umum. Dalam ketentuan umum, dijelaskan mengenai definisi dari kata-kata serta istilah-istilah yang tercantum dalam peraturan perusahaan ini agar tidak terjadi salah penafsiran di masa depan. Bagian ini juga mencantumkan maksud dan tujuan dari peraturan perusahaan ini, ruang lingkup, hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja. Bagian ketentuan umum dalam luaran kegiatan ini terdiri dari 5 (lima) pasal.

Gambar 3.
Ketentuan Umum

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1
Definisi dan Istilah

1. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat perintah sistem-sistem kerja dan tata tertib perusahaan, untuk selanjutnya disebut PP.
2. Perusahaan adalah PT Laskar Laskar merupakan perusahaan terbatas yang berkedudukan di Komplek Usaha Industrial Park Blok D No. 25A, Blok Arque, Batam.
3. Lingkungan Perusahaan adalah keseluruhan tempat yang berada di bawah kekuasaan Perusahaan, yang digunakan untuk melakukan kegiatan Perusahaan, baik yang dimiliki maupun disewa untuk menunjang kegiatan kegiatan usaha Perusahaan.
4. Manajemen adalah pimpinan Perusahaan yang memiliki hak dan kekuasaan bertindak untuk dan atas nama Perusahaan.
5. Pekerja adalah seseorang, baik pria maupun wanita yang terikat dalam hubungan kerja yang sah dengan Perusahaan, dipergikan dalam Perusahaan dan karenanya sebagai termasuk ke dalam perusahaan dari Perusahaan.

Sumber: Penulis (2022)

Bab II dalam peraturan perusahaan yang telah dirancang mengatur mengenai hubungan kerja. Sehingga dalam Bab II banyak menguraikan hal-hal mengenai pekerja, seperti status pekerja, penerimaan pekerja, masa percobaan pekerja, pengangkatan, penempatan, dan pemindahan pekerja, serta evaluasi kinerja pekerja.

Gambar 4.
Hubungan Kerja

BAB II
HUBUNGAN KERJA

Pasal 2
Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan timbal balik yang berdasarkan asas perjanjian kerja antara Perusahaan dengan Pekerja, di mana Pekerja mengabdikan diri untuk bekerja bagi Perusahaan dan Perusahaan memberikan sejumlah imbalan kepada Pekerja.

Sumber: Penulis (2022)

Bab III menguraikan mengenai pengupahan yang menjadi salah satu fokus

utama dalam peraturan perusahaan ini. Mengenai pengupahan ini terbagi menjadi 5 (lima) pasal yang menjelaskan mengenai penentuan upah, waktu pembayaran upah, penyesuaian upah, pajak penghasilan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan pemotongan upah pekerja. Dicantumkan dalam peraturan perusahaan bahwa penentuan upah pekerja tidak lebih kecil dari upah minimum setempat dengan maksud agar pekerja tidak dieksploitasikan oleh perusahaan dengan dibayarkan upah yang kecil dan pengupahan ini juga disesuaikan dengan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan.

Gambar 5
Pengupahan

BAB III
PENGUPAHAN

Pasal 11
Pemotongan Upah

1. Pemotongan upah merupakan pemotongan atas bagian-bagian gaji yang diberikan kepada Pekerja.
2. Upah Pekerja tidak boleh lebih kecil dari upah minimum yang ditetapkan Pemerintah setempat.
3. Pemotongan gaji tidak dapat digunakan untuk dipotong dari penghasilan.

Sumber: Penulis (2022)

Dalam Bab VI terdapat 2 (dua) buah pasal mengenai Kesehatan kerja pada pasal 21 dan juga keselamatan kerja pada pasal 22. Kemudian pasal-pasal dalam Bab V mengatur mengenai kesejahteraan pekerja yang mana dalam hal ini adalah mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan, BPJS, biaya kompensasi untuk perjalanan dinas, tempat ibadah di lingkungan kerja, serta santunan meninggal dunia. Dilanjutkan dengan Bab VI yang mengatur tentang cuti, istirahat, dan izin tidak masuk kerja. Bagian ini diatur menjadi 8 (delapan) pasal yang di dalamnya menjelaskan mengenai jenis-jenis serta syarat-syarat untuk cuti, istirahat, dan izin tidak masuk kerja, yang mana terbagi menjadi cuti tahunan dan cuti khusus, istirahat panjang dan istirahat haid, melahirkan, dan gugur kandungan, izin ketidakhadiran, izin tidak masuk kerja dengan mendapatkan upah maupun dengan tidak mendapatkan upah. Semua hal ini diatur dalam peraturan perusahaan dengan maksud agar tercantum dengan jelas hak-hak cuti para pekerja.

Gambar 6.

Cuti, Istirahat, dan Izin Tidak Masuk Kerja

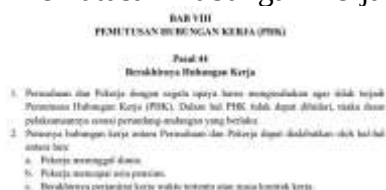


Sumber: Penulis (2022)

Bab VII mengatur mengenai tata kelola perusahaan dan tata tertib kerja. Sehingga dalam bab yang terdiri dari 8 (delapan) pasal ini, dijelaskan tata Kelola perusahaan seperti waktu kerja yang mana pada PT Lautan Lestari. Selain waktu kerja, juga diatur mengenai kerja lembur serta pengupahannya. Dan dalam maksud tata tertib kerja, diatur mengenai tindakan disiplin berupa sanksi peringatan (SP) serta skorsing. PHK merupakan hal yang krusial dalam hubungan kerja dan perlu diatur dalam peraturan perusahaan. Maka dari itu, Penulis merancang Bab VIII yang berisi tentang ketentuan-ketentuan dalam PHK agar perusahaan dan para pekerja paham bahwa bagaimana prosedur PHK dan bagaimana perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak jika tidak memenuhi syarat-syarat yang dicantumkan dalam pasal terkait. Pembahasan terakhir yaitu Bab IX dalam peraturan perusahaan PT Lautan Lestari adalah penutup. Dalam penutup, diuraikan mengenai perubahan/penyesuaian di mana dapat dilakukan penambahan atau penyesuaian jika nanti dianggap perlu atau suatu keperluan/kebutuhan yang mendesak.

Gambar 7.

Pemutusan Hubungan Kerja



Sumber: Penulis (2022)

Potongan-potongan peraturan perusahaan yang telah terlampir di atas telah menunjukkan bahwa luaran dari PkM ini telah direalisasikan. Dalam proses perancangan peraturan perusahaan, Penulis juga melakukan beberapa revisi dengan pimpinan perusahaan. Sehingga setelah

selesai dilakukan revisi atas peraturan perusahaan ini, Penulis menyerahkan rancangan peraturan perusahaan tersebut kepada pimpinan perusahaan untuk mendapatkan persetujuan dan mencetak peraturan perusahaan tersebut dalam bentuk *hardcopy*. Setelah dilakukan implementasi, peraturan perusahaan tersebut dapat dijadikan pedoman oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Di mana dalam PT Lautan Lestari menjadi lebih jelas terkait hak serta kewajiban dari kedua pihak, baik pekerja maupun perusahaan. Perusahaan dapat memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaannya dengan adanya hasil luaran ini dan pekerja dapat mengetahui hak-hak yang dapat mereka peroleh dan kesejahteraan pekerja juga diatur secara lengkap sehingga perusahaan tidak dapat bertindak semena-mena. Selain itu, jika di kemudian terjadi konflik antara perusahaan dan pekerja, peraturan perusahaan yang telah dirancang tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman.

Simpulan

PT Lautan Lestari merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pelayaran, pengangkutan laut, penyewaan kapal, perbaikan kapal, dan docking services bagi industri transportasi laut. PkM ini dilaksanakan dengan penelitian langsung ke lapangan dan penelitian kepustakaan. Penulis melakukan pengamatan ke PT Lautan Lestari dan menemukan bahwa terdapat suatu hal yang menjadi permasalahan, yaitu belum adanya peraturan perusahaan pada PT Lautan Lestari. Selama ini, PT Lautan Lestari hanya menjalankan peraturan perusahaan yang dilakukan secara lisan, namun akan lebih dapat ditegaskan apabila hal tersebut dituangkan tidak hanya dengan lisan namun juga tertulis dengan berisikan pasal-pasal yang dapat dijadikan dasar hukum jika terjadi perselisihan atau pelanggaran antara pekerja dan perusahaan di kemudian hari. Oleh karena itu, dengan persetujuan dari pimpinan perusahaan PT

Lautan Lestari, Penulis merancang sebuah luaran berupa peraturan perusahaan kepada PT Lautan Lestari yang diharapkan dapat membantu memecahkan permasalahan yang ada. Dalam proses perancangan peraturan perusahaan, Penulis juga meminta saran dan feedback dari pimpinan perusahaan agar tidak ada hal yang tidak sesuai dengan kegiatan operasional perusahaan. Peraturan perusahaan yang disusun juga mementingkan kesejahteraan pekerja, sehingga akan menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis. Penulis merancang peraturan perusahaan tersebut berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan PERMEN Ketenagakerjaan dan berharap luaran yang telah dirancang tersebut dapat menjadi pedoman bagi kegiatan operasional perusahaan dan membentuk hubungan industrial yang harmonis. Dalam pelaksanaan PkM ini, Penulis mengucapkan terima kasih kepada para dosen yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing Penulis dari awal hingga akhir pelaksanaan PkM ini. Selain itu, Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan perusahaan serta pekerja-pekerja di PT Lautan Lestari atas kesempatan yang telah diberikan kepada Penulis untuk menjadikan PT Lautan Lestari sebagai lokasi penelitian dan turut membantu dalam pelaksanaan PkM ini.

Daftar Pustaka

- Afdal, W., & Tan, C. (2019). Hubungan Hukum Pekerja dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan dalam Perusahaan Konglomerasi. *Journal of Judicial Review*, 21(2), 168–181.
- Arief, R. N. (2012). Implementasi Kepmen Nomor 48 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama di Kabupaten Pelalawan Tahun 2012. *Jom FISIP*, 2(2), 1–17.
- Fitriani, D. (2015). Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(2), 374–381.
<https://doi.org/10.24843/jmhu.2015.v04.i02.p17>
- Hernawan, A. (2013). Kompleksitas Permasalahan dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Perdata*, 2(1), 16–24.
- Hetharie, Y. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*, 1(1), 54–61.
- Mania, S. (2008). Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 11(2), 220–233.
<https://doi.org/10.24252/lp.2008v11n2a7>
- Nasution, A. P. (2016). Peran Dan Kompetensi Kemampuan Pemerintah Terhadap Perkembangan Ekonomi Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 3(1), 1–21.
<https://doi.org/10.33373/dms.v3i1.80>
- Puspitasari, P. S., Sonhaji, & Solechan. (2015). Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan. *Diponegoro Law Review*, 4(4), 1–14.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 2(3), 351–360.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Zulkarnaen, A. H. (2017). Penyuluhan Tentang Tata Cara Membuat Peraturan Perusahaan Di Pt. Pelangi Warna Kreasi Bandung. *Journal of Empowerment*, 1(1), 39–48.
<https://doi.org/10.35194/je.v1i1.19>