

Pendampingan Penyusunan Peraturan Perusahaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Verlina¹, Hari Sutra Disemadi²

Universitas Internasional Batam

Email: 191085.verlina@uib.edu, hari@uib.ac.id

Abstrak

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dilakukan oleh pelaksana di PT. Aura Putra Abadi yaitu perusahaan swasta di kota Batam yang bergerak di bidang usaha real estate developer. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan perusahaan, ditemukan fakta di lapangan bahwasanya perusahaan tersebut belum memiliki peraturan perusahaan secara tertulis, peraturan perusahaan ini hanya disampaikan dan disepakati secara lisan yang mana hal ini bertentangan dengan aturan yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu, pelaksana mengajukan solusi untuk membantu perusahaan menyelesaikan masalah tersebut. Adapun solusi yang ditawarkan yaitu Pendampingan Penyusunan Peraturan Perusahaan dengan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan. Pelaksanaan PkM ini terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu Tahapan pra-pelaksanaan, Tahapan pelaksanaan, dan Tahapan evaluasi. Tahap pra-pelaksanaan diawali dengan obeservasi, meminta izin, wawancara dan pengajuan proposal. Pada tahap pelaksanaan, pelaksana menyusun peraturan perusahaan PT. Aura Putra Abadi, kemudian meminta persetujuan untuk dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Tahap terakhir, yaitu evaluasi dimana pelaksana melakukan revisi hingga finalisasi seluruh luaran PkM. Pelaksanaan PkM ini membuahkan hasil luaran berupa Peraturan Perusahaan dan Pernyataan Komitmen Integritas yang ditujukan kepada karyawan perusahaan dan disambut serta diterima dengan baik oleh seluruh pihak perusahaan. Rekomendasi untuk kegiatan PkM selanjutnya adalah membantu PT. Aura Putra Abadi untuk merancang surat perjanjian kerja secara tertulis antara klien yang bekerja sama dengan perusahaan.

Abstract

The author carries out social empowerment program at PT. Aura Putra Abadi, a private company in the city of Batam which is engaged in the real estate developer business. Based on the results of observations and interviews with the company, it was found that the company did not have a written company regulations and that these company regulations were only conveyed and agreed upon orally. which is contrary to the rules regulated by the Manpower Act. Therefore, the implementer proposes a solution to help the company solve the problem. The solution offered is "Assistance in Compiling Company Regulations Based on the Manpower Act". The implementation of this PkM is divided into three (3) stages, namely the pre-implementation stage, the implementation stage, and the evaluation stage. The pre-implementation stage begins with observation, asking for permission, interviewing, and submitting a proposal. At the implementation stage, the executor prepares company regulations for PT. Aura Putra Abadi and asks for approval to proceed to the next stage. The last stage is evaluation, where the implementer makes revisions to finalize all PkM outputs. The implementation of this PkM resulted in outputs in the form of company regulations and a statement of integrity commitment, which were addressed to the company's employees and were welcomed and well received by all parties in the company. The recommendation for the next PkM activity is to help PT. Aura Putra Abadi create a written work agreement between clients who work with the company.

Keywords: *Company, Company Regulations Entrepreneur, Employee*

Pendahuluan

Kota Batam yang merupakan bagian dari Provinsi Kepulauan Riau adalah kota yang dikenal sebagai kota industri. Julukan kota industri tersebut diberikan karena hampir semua pabrik industri ada di kota ini sehingga kota Batam memiliki laju pertumbuhan ekonomi terpesat di Indonesia (Arisandi & Pradana, 2018). Posisi Kota Batam yang sangat strategis dengan jalur perdagangan dunia yaitu berada di kawasan Selat Singapura dan Selat Malaka sangat mendukung sektor industri di kota ini. Tingginya angka pelaku usaha yang mendirikan dan menjalankan usahanya di Kota Batam serta pengembangan kawasan secara terstruktur oleh pemerintah setempat membuktikan bahwa perkembangan industrialisasi menjadikan Batam sebagai sentra ekonomi yang sangat kuat dan tidak dapat disangkalkan lagi (Nasution, 2014). Salah satu dampak positif yang dapat dirasakan oleh masyarakat dengan banyaknya industri dan usaha di kota ini adalah meningkatnya penyediaan lapangan kerja.

Tidak hanya itu, Kota Batam juga berbatasan langsung dengan negara Singapura dan Malaysia sehingga akan jauh lebih mudah untuk melakukan hubungan internasional dengan negara lain. Hal ini dapat dilihat dari besarnya peluang untuk menarik investor agar menanamkan modalnya dan membangun perusahaan – perusahaan di kota ini. Perusahaan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, termasuk usaha sosial milik perseorangan atau milik persekutuan, yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (KEMENPERIN, 2003). Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk menghasilkan keuntungan (Afdal, W., & Tan, 2019). Perusahaan yang maju dan berkembang pesat adalah salah faktor

pendukung kemajuan pembangunan ekonomi di Indonesia.

Pembangunan ekonomi harus dilakukan dengan pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Keterkaitan antara perusahaan sebagai pendukung pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia sebagai pelaku penggeraknya tidaklah dapat terpisahkan. Sebuah perusahaan yang terpenuhi sumber daya lainnya namun tidak memiliki sumber daya manusia didalamnya akan jauh lebih sulit untuk berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia atau lebih sering disebut sebagai tenaga kerja atau karyawan memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Oleh sebab itu, Undang – Undang 1945 melindungi hak tenaga kerja yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyebutkan bahwa seluruh warga negara mempunyai hak yang sama untuk bekerja dan memiliki penghidupan selayaknya manusia (Indonesia, 1948). Atas usahanya dalam bekerja, setiap tenaga kerja juga berhak untuk mendapat imbalan setelah bekerja dan diperlakukan secara manusiawi dan adil selama hubungan kerja berlangsung. Akibat tuntutan zaman yang terus berkembang dengan pesat kian hari, resiko, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan yang juga semakin meningkat. Oleh sebab itu, pemeliharaan atas kesejahteraan karyawan selama bekerja perlu untuk mendapat perlindungan. Pengusaha sebagai pemberi kerja dan karyawan merupakan kerangka penting dalam suatu perusahaan. Perlindungan terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan diwujudkan dalam bentuk peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang dituangkan dalam bentuk tertulis merupakan wujud dari profesionalisme sebuah perusahaan dalam menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, kewenangan dan

kewajiban pengusaha serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan aman sehingga jika terjadi pelanggaran atau perselisihan antara perusahaan dan pekerja ada pedoman yang memiliki konsekuensi hukum bagi pihak yang melanggar sehingga tidak menimbulkan perselisihan kepentingan. (Sonhaji, S., & Puspitasari, 2015). Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 108 diatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan karyawan sedikitnya 10 (sepuluh) orang diwajibkan untuk membuat peraturan perusahaan kecuali adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan maka kewajiban ini tidak berlaku. Adapun peraturan perusahaan yang dibentuk tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan perundang – undangan yang berlaku, harus sesuai dengan hukum positif Indonesia, memenuhi persyaratan HAM dan wajib ditaati oleh seluruh pekerja (Fitriani, 2015). Sebuah peraturan perusahaan dapat diakui sebagai pedoman yang sah dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan setelah mendapatkan pengesahan dari menteri atau pejabat ketenagakerjaan yang berwenang (Zulkarnaen, 2017). Namun, pada kenyataan di lapangan, masih banyak perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan. Salah satunya adalah PT Aura Putra Abadi, yaitu perusahaan swasta yang menjalankan usahanya di kota Batam yang beralamat di Komplek Ruko Taras blok A2 No. 1, Batam Centre adalah perusahaan dengan bidang usaha yaitu real estate developer.

Masalah

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan mitra, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perseroan ini adalah tidak adanya peraturan perusahaan yang menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerjanya dalam melaksanakan tugas masing – masing. Peraturan perusahaan selama ini tidak dibuat secara tertulis, melainkan hanya disebutkan secara lisan.

Penyampaian dengan cara lisan tentu membuat peraturan perusahaan tidak berfungsi efektif dan dianggap remeh. Karyawan akan cenderung untuk melupakannya dan tidak melaksanakannya karena merasa peraturan tersebut tidak mengikat. Hal seperti ini jika tidak segera diperbaiki, dikhawatirkan di kemudian hari akan menimbulkan konflik hukum antara perusahaan dan karyawan. Meskipun jumlah karyawan PT. Aura Putra Abadi saat ini belum mencapai 10 (sepuluh) orang seperti kewajiban pembuatan peraturan perusahaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun PT. Aura Putra Abadi kini terus berkembang dan tentu jumlah karyawan perseroan ini akan terus bertambah dari waktu ke waktu. Sehingga persiapan dan pembentukan peraturan perusahaan yang ideal sedari dini merupakan landasan atau pedoman yang baik bagi operasional perusahaan dan juga akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

Metode

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) ini dibagi menjadi tiga tahapan yaitu tahap pra-pelaksanaan, implementasi, dan evaluasi. Dalam penelitian hukum, terdapat 2 (dua) jenis penelitian yaitu penelitian normatif dan penelitian empiris. Dalam pelaksanaan PkM ini, metode penelitian yang digunakan oleh pelaksana terkait penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan langsung terhadap objek penelitian dari studi lapangan untuk mendapatkan data informasi yang akan mendukung pelaksanaan PkM ini. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, melakukan wawancara dengan pimpinan PT. Aura Putra Abadi di lapangan, dan studi kepustakaan. Data – data primer yang telah dikumpulkan juga akan didukung oleh data sekunder untuk mencapai luaran yang sesuai dengan

ketentuan hukum positif Indonesia. Pengumpulan data menjadi langkah terpenting dari sebuah penelitian, hal ini karena sumber yang terpercaya dan hasil data yang diperoleh dengan akurat akan menghasilkan peraturan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan.

Pembahasan

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan mulai tanggal 17 Februari 2022 yang melibatkan PT. Aura Putra Abadi, salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha real estate developer yang menjalankan usahanya di kota Batam yang beralamat di taman raya square (Taras) Blok D1 No.22A, batam centre. Dari hasil observasi di lapangan dan wawancara yang dilakukan pelaksana dengan pimpinan perusahaan, ditemukan fakta bahwa PT. Aura Putra Abadi memiliki permasalahan terkait minimnya kesadaran hukum mengenai pentingnya peraturan perusahaan sebagai landasan atau pedoman bagi operasional perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan PkM ini adalah untuk berkontribusi dalam hal menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan, menciptakan keteraturan yang memiliki dasar hukum bagi karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang dinamis serta meminimalisir perselisihan kepentingan yang memiliki konsekuensi hukum melalui pendampingan penyusunan peraturan perusahaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan.



Gambar 1

Lingkungan Kantor PT. Aura Putra Abadi



Gambar 2

Proses melakukan observasi

Sumber: Pelaksana (2022)

Berdasarkan data yang dikumpulkan, pada dasarnya perusahaan paham mengenai perlunya pengaturan yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dengan karyawan yang dipekerjakan. Namun, selama ini, peraturan – peraturan tersebut tidak dituangkan dalam bentuk tertulis dan tidak mengikat para pihak di dalamnya. Dalam penerapannya, peraturan hanya disampaikan dan disepakati para pihak secara lisan. Kondisi seperti ini dikhawatirkan akan menghambat perkembangan dan operasional perusahaan serta menyebabkan konflik hukum antara pengusaha dan karyawannya di kemudian hari. Maka dari itu, pelaksana memberikan solusi kepada perusahaan terkait permasalahan yang sedang dihadapi dengan merancang peraturan perusahaan yang dapat membantu perusahaan dalam menerapkan UU ketenagakerjaan dalam lingkungan perusahaan dan dilakukan pengesahan peraturan secara sah jika rancangan peraturan tersebut disepakati oleh perusahaan dan karyawan.

Luaran yang akan dihasilkan dari pelaksanaan PkM ini adalah Peraturan Perusahaan PT. Aura Putra Abadi yang dibentuk dengan berpedoman pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Perusahaan merupakan pengaturan yang bersifat dinamis, karena hanya berlaku selama 2 (dua) tahun, dan harus diperbaharui setelah 2 (dua) tahun. Setelah mendapatkan izin dari pihak perusahaan untuk melakukan

pelaksanaan PkM, pelaksana menyusun peraturan perusahaan yang terdiri dari 9 (Sembilan) bab dan 28 (dua puluh delapan) pasal, dengan rincian sebagai berikut :

Gambar 3
Halaman Judul dan Logo Perusahaan



1. Bab I mengenai Ketentuan Umum dan Dasar Hukum terdiri dari 3 pasal, yaitu Pasal 1 tentang Pengertian; Pasal 2 tentang Ruang Lingkup; dan pasal 3 tentang Maksud dan Tujuan.
2. Bab II membahas Hubungan Kerja yang terdiri dari 3 pasal yaitu Pasal 4 tentang; Pasal 5 tentang Penerimaan Karyawan; Pasal 6 tentang Masa Percobaan dan Evaluasi Penilaian Kinerja.
3. Pasal III membahas Waktu Kerja yaitu pasal 7 tentang Hari dan Jam Kerja.
4. Pasal IV membahas Pembebasan dari Kewajiban Untuk Bekerja yang terdiri dari 5 pasal yaitu Pasal 8 tentang Cuti Tahunan; Pasal 9 tentang Cuti Sakit, Pasal 10 tentang Cuti Melahirkan / Keguguran; Pasal 11 tentang Izin Meninggalkan Pekerjaan; Pasal 12 tentang Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Izin / Mangkir.
5. Pasal V membahas tentang Pengupahan yang terdiri dari 4 pasal, yaitu Pasal 13 tentang Sistem Pengupahan; Pasal 14 tentang Penyesuaian Gaji; Pasal 15 tentang Lembur; dan Pasal 16 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
6. Pasal VI membahas Tata Tertib Kerja yang terdiri dari 4 pasal, yaitu Pasal 17 tentang Hak dan

Kewajiban karyawan; Pasal 18 tentang Hak dan Kewajiban perusahaan; Pasal 19 tentang Seragam Kerja; Pasal 20 tentang Pelanggaran dan Sanksi

7. Pasal VII membahas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terdiri dari 7 pasal, yaitu Pasal 20 tentang Umum; Pasal 21 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran Berat; Pasal 22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Tidak Mencapai Standar Prestasi Kerja; Pasal 23 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Kesehatan; Pasal 24 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Mendesak; Pasal 25 tentang Pengunduran Diri; Pasal 26 tentang Masa Pensiun.
8. Pasal VIII membahas Penyelesaian Keluh Kesah yaitu pasal 27 tentang Tata Cara Penyelesaian Keluh Kesah.
9. Pasal IX membahas Penutup yaitu pasal 28 tentang Ketentuan Lain – lain.

Merujuk pada pasal 111 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai muatan yang harus ada dalam sebuah peraturan perusahaan, adapun ketentuan tersebut juga dimuat dalam luaran pelaksanaan PkM ini, dengan gambar berikut:

Gambar 4
Hak dan Kewajiban Pengusaha





Gambar 11

Pernyataan Komitmen Integritas
Sumber: Pelaksana (2022)

Dari beberapa potongan bagian draft Peraturan Perusahaan diatas dapat kita lihat bahwasanya Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pelaksana membuktikan terealisasinya Pendampingan Penyusunan Peraturan Perusahaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan proses pelaksanaan PkM yang dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Luaran yang dihasilkan sebagai solusi untuk menyelesaikan permasalahan di perusahaan diharapkan dapat segera mendapat pengesahan dari Pejabat UU Ketenagakerjaan sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman perusahaan yang sah dan dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan seluruh karyawan PT. Aura Putra Abadi.

Simpulan

1. Luaran yang hendak dicapai dari pelaksanaan PkM ini adalah mencari solusi untuk membantu PT. Aura Putra Abadi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi yaitu tidak adanya peraturan perusahaan yang dibuat secara tertulis dan mengikat para pihak. Luaran yang dihasilkan oleh pelaksana yaitu berupa Peraturan Perusahaan yang berpedoman dengan UU Ketenagakerjaan diterima dan mendapat respon yang baik dari perusahaan dan seluruh karyawan. Peraturan Perusahaan tersebut selanjutnya akan di diskusikan oleh pimpinan PT.

Aura Putra Abadi dengan karyawan yang dipekerjakannya, untuk kemudian dilakukan pengesahan dari Menteri Ketenagakerjaan dan dijadikan sebagai landasan perusahaan yang sah.

2. Dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan PkM ini adalah memberikan solusi kepada PT. Aura Putra Abadi dalam menyelesaikan persoalan yang ada, dengan pembentukan pedoman perusahaan yang memiliki dasar hukum dengan tujuan untuk menciptakan keteraturan bagi pengusaha dan karyawan. Setelah mendapat edukasi dan mengimplementasikan hasil luaran yang dibentuk oleh pelaksana, tingkat kesadaran hukum perusahaan menjadi bertambah dan lebih memahami betapa pentingnya peraturan perusahaan dalam suatu badan usaha.

3. Rekomendasi yang diharapkan untuk kegiatan PkM selanjutnya adalah membantu PT. Aura Putra Abadi untuk merancang surat perjanjian kerja secara tertulis antara klien yang bekerja sama dengan perusahaan.

4. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua dosen yang telah memberikan ilmu dan membimbing dari awal proses pelaksanaan PkM hingga selesai sehingga pelaksanaan PkM ini dapat berjalan dengan lancar. Selanjutnya, pelaksana ingin mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan Perusahaan PT. Aura Putra Abadi, jajarannya, dan seluruh karyawan atas kesempatan dan ruang yang diberikan kepada pelaksana untuk melaksanakan kegiatan pegabdian kepada masyarakat di PT. Aura Putra Abadi.

Daftar Pustaka

- Afdal, W., & Tan, C. (2019). Hubungan Hukum Pekerja dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan dalam Perusahaan Konglomerasi. *Journal of Judicial Review*, 2(2), 168–181.
- Arisandi, D., & Pradana, M. N. R. (2018). Pengaruh Penggunaan Social Media Terhadap Brand Awareness Pada

- Objek Wisata Di Kota Batam. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(2), 109–116. <https://doi.org/10.26533/jmd.v1i2.263>
- 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>
- Hetharie, Y. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*, 1(1), 54–61.
- Indonesia, R. (1948). *Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia. 1945*, 14–25.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan, 1*.
- Meliana, M., & Tan, D. (2021). Pendampingan Perancangan Peraturan Perusahaan PT Pelangi Latex Batam. In *ConCEPT-Conference on Community Engagement Project*, 1(1), 449–467. <https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>
- Nasution, A. P. (2014). Peran Dan Kompetensi Kemampuan Pemerintah Terhadap Perkembangan Ekonomi Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 3(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v3i1.80>
- Sonhaji, S., & Puspitasari, P. S. (2015). Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan. *Diponegoro Law Review*, 4(13), 1–14.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Displin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 2(3), 351-360.
- Zulkarnaen, A. H. (2017). Penyuluhan Tentang Tata Cara Membuat Peraturan Perusahaan Di Pt. Pelangi Warna Kreasi Bandung. *Journal of Empowerment*, 1(1), 37. <https://doi.org/10.35194/je.v1i1.19>