

**PERJANJIAN KERJA,
PERATURAN PERUSAHAAN ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA***

oleh : Umar Kasim *)

**PERATURAN PERUSAHAAN
(Company Regulation)¹**

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah merupakan 3 (tiga) hal yang sama tapi tidak serupa. Dengan kata lain, PK, PP atau PKB sama-sama merupakan perjanjian namun tidak serupa bentuknya. Walaupun satu sama lain berbeda, walaupun demikian ketiganya mempunyai hubungan keterkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

*PK merupakan perjanjian yang bersifat individual antara seseorang tenaga kerja (dalam hal ini pekerja sebagai individu, *natuurlijke persoon*) dengan pemberi kerja (*employer* atau majikan). Pemberi kerja tersebut, bisa perorangan (*soleprepriatorship*), dan bisa juga (pada umumnya) pemberi kerja adalah korporasi (*enterprice*).*

Walaupun tidak menggunakan istilah *perjanjian* atau *persetujuan*, PP juga merupakan salah satu bentuk *perjanjian*. Jika dilihat dari materi dan substansi pengaturan (*content*)-nya, PP juga adalah perjanjian yang dibuat sepihak (: disusun oleh *pemberi kerja*) dengan memperhatikan *saran* dan *pertimbangan* dari *pekerja* atau *buruh* melalui wakil-wakilnya yang *representative*². Dalam PP ini pemberi kerja (*employer*) disatu pihak berjanji untuk memenuhi hak-hak pekerja (dalam hubungan kerja), dan di lain pihak pekerja harus mematuhi syarat-syarat kerja dan tata tertib serta melaksanakan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan (dalam PK).

Sedangkan PKB pada dasarnya sama seperti PP (yang) juga merupakan perjanjian. Hanya mekanisme pembuatannya dilakukan (bersama-sama) oleh kedua belah pihak

¹ *arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomst.*

² *vide* Pasal 110 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003).

(antara lain) melalui perundingan dengan pekerja atau buruh (atau oleh pengurus serikat pekerja yang berwenang, (<i>legal mandatory</i>)), dimana setiap materi dan klausul atau isi PKB harus atas dasar kesepakatan (konsensual) ³. Bagaimana ketentuan PP dalam peraturan perundang-undangan. Ini yang akan diuraikan secara rinci dan detail dalam narasi berikut ini. Pengertian PP (<i>Reglement</i>) Berdasarkan Pasal 108 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003), bahwa pengusaha yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 orang karyawan (pekerja/buruh) wajib membuat <i>peraturan perusahaan</i> (<i>company regulation, reglemen</i>). Kewajiban membuat peraturan perusahaan (PP) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki <i>perjanjian kerja bersama</i> (PKB) ⁴. Perdata (KUH Perdata), <i>peraturan perusahaan</i> diistilahkan dengan <i>reglemen</i> yang merupakan istilah yang berasal dari dalam Bahasa Belanda (<i>Civil Law</i>).	Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sedangkan di negara-negara <i>Common Law</i> (<i>anglo Saxon</i>) <i>peraturan perusahaan</i> disebut dengan istilah <i>Company Regulation</i>. Istilah <i>reglemen</i> dalam KUH Perdata tersebut misalnya terdapat dalam Pasal 1601j, bahwa suatu <i>reglemen</i> yang ditetapkan oleh <i>si majikan</i> (maksudnya : pengusaha, <i>employer</i>) --yang-- hanya mengikat <i>si buruh</i> (pekerja, <i>employee</i>), jika <i>si buruh</i> ini secara tertulis menyatakan menyetujui <i>reglemen</i> tersebut dan selainnya itu telah dipenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan dipakai istilah <i>peraturan perusahaan</i> yang merupakan salah satu bentuk pelaksanaan sarana hubungan industrial⁵ dan didefinisikan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat <i>syarat-syarat kerja</i>, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak dan <i>tata tertib perusahaan</i> ⁶. Peraturan Perusahaan (<i>reglemen</i>) disusun oleh dan --dibiayai serta-- menjadi tanggung-jawab pengusaha (<i>employer</i>)⁷.
---	---

³ vide Pasal 25 ayat (1) huruf a UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No.21/2000).

⁴ Pasal 108 UU No. 13/2003.

⁵ Pasal 103 huruf f jo Pasal 1 angka 20 UU No. 13/2003.

⁶ Pasal 1 angka 20 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bandingkan dengan definisi / pengertian PKB, bahwa Perjanjian Kerja Bersama, adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh --yang tercatat pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan-- dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha (group) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁷ Pasal 109 UU No. 13/2003.

Kewajiban / Persyaratan Pembuatan PP

Pada dasarnya setiap perusahaan atau usaha yang mempekerjakan pekerja pasti ada peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha (*employer*), baik lisan maupun tertulis sebagai syarat-syarat kerja dan tata tertib, memuat hak-hak dan kewajiban secara bertimbal-balik.

Bentuknya dan uraian isinya serta mekanisme pembuatannya, ada yang dibuat secara bersama (*sharing*), dan ada yang pembuatannya –didominasi- secara sepihak oleh pengusaha. Dengan kata lain, proses pembuatan sebuah PP dibuat atas dasar kesepakatan atau –setidaknya atas– saran dan pertimbangan dari pekerja (*employee*), atas dasar perundingan dan pembahasan sesuai mekanisme yang diatur undang-undang. Demikian juga terdapat bentuk dan proses pembuatan sebuah PP, yang hanya –berbentuk lisan atau bentuk tertulis yang sederhana, ataukah mungkin sebagian dibuat tertulis dan sebagian lagi disampaikan secara lisan saja.

Namun berdasarkan undang-undang, keharusan pembuatan *peraturan perusahaan* secara tertulis baru diwajibkan setelah perusahaan (pengusaha) telah mempekerjakan 10 orang pekerja atau lebih⁸.

Dengan perkataan lain, bagi perusahaan yang hanya mempekerjakan 9 orang atau kurang dari jumlah tersebut, tidak diwajibkan untuk membuat *peraturan perusahaan* secara tertulis. Walaupun demikian, dalam setiap mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya pasti ada *rule of the game* yang merupakan peraturan (*regulasi, reglemen* atau kesepakatan) secara lisan, atau dibuat berupa catatan-catatan yang disepakati diluar dari –materi / isi– *perjanjian kerja* yang telah dibuat bersama.

Selain itu, jika tidak ada *peraturan perusahaan*, kemungkinan isi atau materi (*content*) dari *perjanjian kerja* –antara *pengusaha* dengan *pekerja*– dibuat secara terinci dan detail, terutama mengenai syarat-syarat kerja, tata tertib kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, disamping hak-hak dan kewajiban yang bersifat pribadi (*personal content*).

Agar tidak ada *standar ganda* dalam suatu perusahaan, salah satu persyaratan pembuatan PP, adalah bahwa dalam satu perusahaan (usaha) hanya dapat dibuat 1 (satu) *peraturan perusahaan* yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan (*entity*) yang bersangkutan, baik di kantor pusat (*head office*) atau di kantor-kantor cabang atau unit (*branch office*).

⁸ Pasal 108 UU No. 13/2003 dan Pasal 2 ayat (1) Kep-No.48/Men/4/2004.

Sebaliknya dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu <i>group</i> (misalnya <i>holding company</i> atau <i>subsidiary</i>) dan masing-masing merupakan badan hukum sendiri-sendiri (<i>legal entity</i>), maka masing-masing itu juga membuat <i>peraturan perusahaan</i> (CR) sesuai ketentuan dan mekanisme pembuatannya (yang ditentukan)⁹. Bila di suatu cabang atau unit kerja yang terpisah jarak dan tempat /lokasi, atau terdapat unit yang sifatnya khusus sehingga memerlukan pengaturan khusus, maka dapat dibuat <i>peraturan perusahaan turunan</i> (<i>local content</i>) yang berlaku khusus di cabang-cabang atau unit tertentu tersebut¹⁰. Namun <i>PP turunan</i> tersebut merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari <i>PP induk</i>. <i>PP induk</i> ini memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum baik untuk kantor pusat dan juga untuk kantor-kantor cabang/unit	(<i>site plan</i>), sedangkan <i>PP turunan</i> memuat materi pelaksanaan peraturan induk yang telah disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta kebutuhan masing-masing cabang/unit kerja terpisah dimaksud¹¹. Tanggung-Jawab dan Mekanisme Penyusunan PP Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung-jawab pengusaha dengan memperhatikan <i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i> dari wakil-wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan¹². Terkait dengan <i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i> dari wakil-wakil pekerja/buruh tersebut, bilamana di perusahaan yang bersangkutan <u>telah terbentuk</u> serikat pekerja / serikat buruh (<i>trade union</i>), maka representasi wakil pekerja/buruh -dalam memberikan saran dan pertimbangan- ada pada <i>pengurus serikat pekerja</i> yang bersangkutan¹³.
--	---

⁹ Pasal 4 ayat (1) dan ayat (5) jo Pasal 3 Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁰ Pasal 4 ayat (2) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹¹ Pasal 4 ayat (3) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹² Pasal 109 dan Pasal 110 ayat (1) UU No.13/2003 dan Pasal 3 ayat (1) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹³ Ketentuan dalam Pasal 110 ayat (2) UU No.13/2003 dan Pasal 3 ayat (4) Kep-No.48/Men/4/2004 ini, tidak menjelaskan lebih lanjut berapa representasi atau keterwakilan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja dimaksud. Bagaimana jika representasinya kurang dari 50 % atau bahkan jauh lebih kecil dari 10 %, apakah berwenang memberikan saran dan pertimbangan dalam pembuatan *peraturan perusahaan* sebagaimana representasi dalam kewenangan untuk dapat mewakili pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dalam Pasal 119 UU No. 13/2003.

Akan tetapi apabila telah terbentuk organisasi pekerja (*trade union*), namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja di perusahaan tersebut, maka pengusaha –dalam menyusun PP– selain memperhatikan *saran* dan *pertimbangan* dari pengurus organisasi pekerja, juga harus memperhatikan *saran* dan *pertimbangan* dari wakil-wakil pekerja yang bukan dan tidak menjadi anggota serikat (*union*)¹⁴.

Sebaliknya, dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk organisasi pekerja/buruh, maka wakil pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan yang berasal dari setiap unit kerja atau cabang-cabang yang ada¹⁵. Namun demikian, wakil-wakil pekerja atau serikat pekerja dapat tidak memberikan *saran* dan *pertimbangan* terhadap suatu PP yang diajukan oleh pengusaha¹⁶. Artinya, yang penting, bahwa pengusaha telah memintakan *saran* dan *pertimbangan* dari pekerja sesuai dengan ketentuan.

Jika pekerja yang dimintai keterangan, *no comment*, maka dianggap bahwa mekanisme pembuatan PP telah memenuhi ketentuan permintaan *saran* yang ditentukan, walaupun “*no comment*”.

Mekanisme Penyampaian *Saran* dan *Pertimbangan*

Pembuatan PP adalah merupakan kewajiban dan menjadi tanggung-jawab pengusaha, sedangkan masukan (*input*, *saran*) yang disampaikan oleh serikat pekerja atau wakil-wakil dari pekerja hanya bersifat *saran*, masukan dan *pertimbangan*, sehingga pembuatan PP tidak dapat diperselisihkan¹⁷.

Adapun mekanisme penyampaian *saran* dan *pertimbangan* dilakukan sebagai berikut¹⁸:

- a. pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan (*draft*) PP kepada wakil-wakil pekerja dan/atau wakil-wakil dari –pengurus– *union* untuk mendapatkan *saran* dan *pertimbangan*;
- b. *saran* dan *pertimbangan* dari wakil-wakil pekerja dan/atau wakil-wakil dari –pengurus– *union* terhadap naskah

¹⁴ Pasal 3 ayat (6) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁵ Pasal 110 ayat (3) UU No.13/2003 dan Pasal 3 ayat (3) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁶ Pasal 3 ayat (2) Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁷ Pasal 5 Kep-No.48/Men/4/2004.

¹⁸ Pasal 7 Kep-No.48/Men/4/2004.

rancangan PP, harus sudah diterima oleh pengusaha dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal diterimanya naskah rancangan PP oleh wakil-wakil pekerja. Artinya, pekerja hanya diberi kesempatan dalam 14 hari kerja untuk memberikan <i>komentar</i>; c. Apabila <i>trade union</i> atau wakil-wakil pekerja telah menyampaikan <i>saran</i> dan <i>pertimbangannya</i>, maka pengusaha (harus) memperhatikan <i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i> tersebut dan menyampaikan <i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i>. d. Bila dalam waktu 14 hari kerja <i>union</i> atau wakil-wakil pekerja tidak memberikan “<i>komentar</i>” (<i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i>), maka pengusaha dapat mengajukan <u>pengesahan</u> PP dimaksud disertai bukti-bukti bahwa pengusaha telah mengajukan dan telah melalui mekanisme meminta <i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i> dari “pekerja”, namun tidak ada <i>komentar</i> (<i>no comment</i>).	a. hak dan kewajiban pengusaha; b. hak dan kewajiban pekerja/buruh; c. syarat-syarat kerja; d. tata tertib perusahaan; dan e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Dalam beberapa <i>peraturan perusahaan</i> (PP) ada muatan atau <i>content</i> yang jauh lebih rinci, lengkap dan sempurna dari muatan minimum (<i>minimum content</i>) yang disebutkan dalam undang-undang tersebut. Mulai dari pembatasan pengertian suatu istilah atau definisi, cakupan keberlakuan suatu klausul peraturan (PP) sampai kepada batasan-batasan hak dan kewajiban masing-masing, dan komprtensi kerja, kualifikasi, produktivitas kerja yang ditargetkan serta <i>reward and punishment</i> yang diperoleh dan diberikan. Yang penting, bahwa ketentuan dalam <i>peraturan perusahaan</i>, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang –telah– diatur dalam peraturan perundang-undangan apapun²⁰. Oleh karena PP merupakan salah satu bentuk perjanjian, maka syarat sahnya perjanjian, terutama mengenai <i>causanya</i> yang harus “halal”.
Isi Peraturan Perusahaan Materi muatan <i>peraturan perusahaan</i>, sekurang-kurangnya memuat¹⁹ :	

¹⁹ Lihat Pasal 111 ayat (1) UU No. 13/2003 .

²⁰ Pasal 111 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 1320 ayat (1) huruf d KUH Perdata.

Berlakunya PP

Peraturan perusahaan berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini dipertegas dalam beberapa ketentuan, termasuk dalam Peraturan Menteri, bahwa *peraturan perusahaan* tersebut mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk (sesuai dengan kewenangannya). Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya ²¹.

Perubahan PP Menjadi PKB

Dalam masa berlakunya peraturan perusahaan, bilamana telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh (yang telah memenuhi syarat), dan organisasi pekerja/buruh tersebut menghendaki perundingan pembuatan *perjanjian kerja bersama* (PKB), maka pengusaha wajib melayani kehendak dimaksud. Namun dalam hal upaya untuk melakukan perundingan pembuatan PKB dimaksud tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya (periode 2-tahunan)²².

Ketentuan-ketentuan (materi / klausul) dalam *peraturan perusahaan* yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai dengan ditandatanganinya *perjanjian kerja bersama* (jika disetujui perubahan – sepakat– menjadi PKB) atau disahkannya *peraturan perusahaan* yang baru (jika belum disepakati untuk perubahan menjadi PKB). Terkait dengan itu, dalam hal telah dilakukan perundingan pembuatan PKB, namun belum mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan PP ²³.

Pengesahan PP

Pengesahan PP dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk. Permohonan pengesahan kepada Menteri tersebut harus sudah diberikan –jawabannya– dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja ²⁴ sejak naskah PP diterima. Bila PP telah sesuai ketentuan (memenuhi persyaratan), namun peraturan perusahaan belum juga disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dan jangka waktu 30 hari kerja tersebut sudah terlampaui, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapat pengesahan²⁵.

²¹ Pasal 108 ayat (1) jo Pasal 111 ayat (3) UU No.13/2003.

²² Pasal 111 ayat (4) dan (5) UU No.13/2003.

²³ Pasal 9 Kep-No.48/Men/4/2004.

Sebaliknya, bila PP belum memenuhi persyaratan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha untuk memperbaikinya, terutama terkait dengan substansi PP yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jangka waktu memperbaikinya adalah 14 hari kerja sejak diterimanya pemberitahuan²⁶.

Terkait dengan *pengesahan* PP yang dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pengesahan tersebut dilakukan secara berjenjang, dengan ketentuan sebagai berikut²⁷:

1. Pengesahan dilakukan oleh kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota untuk PP suatu perusahaan yang terdapat hanya dalam (wilayah) 1 –satu– Kabupaten/Kota;
2. Pengesahan dilakukan oleh kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi untuk PP bagi suatu perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam satu Provinsi; atau

3. Pengesahan dilakukan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek untuk PP suatu perusahaan yang (wilayah)nya berada pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.

Lembaga pengesahan PP (*reglemen*) tersebut sudah dikenal sejak diterapkannya KUH Perdata (BW). Ketentuan mengenai dan terkait dengan pengesahan dapat dilihat misalnya dalam Pasal Pasal 1601j ayat (1) KUH Perdata, pada syarat ke 2e, bahwa *oleh -atau atas nama- si majikan (employer) telah diserahkan kepada Kementerian Perburuhan suatu lembar lengkap dari reglemen tersebut yang ditanda-tangani oleh si majikan tersedia untuk dibaca umum*. Artinya, untuk memberlakukan dan mengumumkan suatu PP, haruslah PP (*regelemen*) yang telah diserahkan (untuk disahkan) kepada Menteri Perburuhan.

Pasal 1601j ayat (2), bahwa penyerahan dan pembacaan reglemen di Kementerian Perburuhan adalah dengan cuma-cuma. Artinya, sejak dulu ditetapkan dalam BW bahwa pengesahan PP kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dipungut bayaran (percuma).

²⁴ Dalam Pasal 8 ayat (5) Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006 diatur menjadi 7 hari kerja. Tentunya berlaku azas *lex superior derogat legi inferior*.

²⁵ Pasal 12 ayat (2) UU No. 13/2003.

²⁶ Pasal 12 ayat (3) dan (4) jo Pasal 111 ayat (2) UU No. 13/2003

²⁷ Pasal 7 Kep-No.48/Men/4/2004 jo PP No.38 Tahun 2007 : Kewenangan Pemerintah Daerah

Berkenaan dengan proses pengesahan dimaksud, pengusaha harus mengajukan permohonan <i>pengesahan PP</i> kepada pejabat yang berwenang dengan melengkapi persyaratan sebagai berikut ²⁸: 1) Surat permohonan, berisi : - nama dan alamat perusahaan; - nama pimpinan perusahaan; - wilayah operasi perusahaan; - status perusahaan; - jenis dan bidang usaha; - jumlah pekerja (dirinci menurut jenis kelamin); - status hubungan kerja; - upah tertinggi dan terendah; - nama dan alamat <i>serikat</i> (bila telah ada) serta nomor pencatatan <i>serikat</i> yang bersangkutan; - masa berlakunya PP; - keterangan, untuk pengesahan PP yang keberapa. 2) Naskah PP dalam rangkap 3 (tiga) yang telah ditanda-tangani oleh pengusaha; 3) Bukti permintaan <i>saran</i> dan <i>pertimbangan</i> dari <i>serikat</i> pekerja (<i>trade union</i>) atau dari wakil-wakil pekerja yang bersangkutan (dalam hal tidak / belum ada <i>serikat</i>). 4)	Proses Pengesahan PP Dalam pengesahan PP, pejabat yang berwenang harus melengkapi kelengkapan dokumen-dokumen tersebut dan meneliti materi muatan (<i>content</i>) dari PP yang diajukan. Substansi yang diatur di dalamnya <u>tidak boleh kurang atau lebih rendah</u> dari ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ini berarti juga, tidak boleh melampaui batas maksimum yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau batas minimum tertentu yang diatur ²⁹. Misalnya maksimum waktu kerja untuk pola 5 : 2, adalah 8 jam per-hari dan 40 jam per-minggu. Tentunya tidak boleh dibuat lebih dari ketentuan (maksimum) tersebut. Demikian juga sebaliknya hak cuti untuk perempuan yang hamil dan melahirkan, sekurang-kurangnya 3 bulan. Tentunya tidak boleh dibuat (disepakati) kurang dari jangka waktu (3 bulan) tersebut. Dalam hal PP yang akan disahkan tidak memenuhi kelengkapan persyaratan yang ditentukan dan/atau tidak mengindahkan ketentuan peraturan perundang-undangan,
--	---

²⁸ Pasal 8 ayat (1) dan (2) Kep-No.48/Men/4/2004.

²⁹ Pasal 8 ayat (3) Kep-No.48/Men/4/2004.

atau terdapat meteri yang lebih rendah sifatnya dari peraturan perundang-undangan, maka pejabat yang berwenang harus menolak pengesahan dimaksud (dibuat) secara tertulis. Sebaliknya pejabat yang berwenang, wajib mengesahkan PP yang dimohonkan pengesahan dengan menerbitkan *surat keputusan* dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya permohonan yang memenuhi persyaratan dengan ketentuan *substansi* (muatan materi) PP tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku³⁰.

Perubahan Materi PP (*Amandement / Addendum*)

Dalam masa berlakunya PP, dapat dilakukan perubahan (*substansi*) PP sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan, baik berupa *addendum* (tambahan substansi) maupun *amanademan* (perubahan substansi). Namun perubahan substansi tersebut hanya dapat dilakukan jika ada kesepakatan antara "management" pengusaha dengan wakil-wakil pekerja (yang representasinya dari unit kerja yang ada). Hal ini ditegaskan kembali dalam Peraturan Menteri, bahwa dalam hal *management* perusahaan akan melakukan

perubahan isi (*amandement*) PP dalam tenggang waktu masa berlakunya PP, maka perubahan tersebut haruslah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan *serikat (trade union)* dan/atau wakil-wakil pekerja (bila di perusahaan tidak ada *union*).

Ketentuan mengenai kesepakatan perubahan PP dimaksud juga telah diatur dalam KUH Perdata dalam Pasal 1601k, bahwa *reglemen* baru atau reglemen yang telah diubah hanya berlaku bagi si buruh bila rancangan (*draft reglemen* atau perubahan-perubahan yang dirancangan telah dibaca dengan cuma-cuma oleh si buruh sehingga dapat memikirkan masak-masak tentang isinya (*substansi* yang diubah). Jika si buruh tidak menyetujuinya, maka buruh dapat menggugat dalam jangka waktu 4 (empat) minggu di muka Hakim untuk membatalkannya³¹.

PP yang telah dilakukan perubahan tersebut juga harus mendapat pengesahan dari pejabat yang berwenang sesuai dengan mekanisme pengesahan PP yang baru. Bila perusahaan (pengusaha) tidak mengajukan permohonan pengesahan atas perubahan PP dimaksud, maka perubahan itu dianggap tidak ada³².

³⁰ Pasal 8 ayat (4) dan (5) baru Kep-No.48/Men/4/2004 jo Permen.No.08/Men/III/2006.

³¹ Seharusnya demikian, bahwa setiap perubahan yang tidak didasarkan atas kesepakatan, maka harus dilakukan upaya pembatalan (*voidable*), tidak batal dengan sendirinya pada saat tidak dimohonkan pengesahan. Ketentuan ini juga menegaskan, bahwa PP dapat diperselisihkan.

³² Pasal 113 UU No. 13/2003 jo Pasal 10 Kep-No.48/Men/4/2004.

Ketentuan mengenai kesepakatan perubahan PP dimaksud juga telah diatur dalam KUH Perdata dalam Pasal 1601k, bahwa *reglemen* baru atau *reglemen* yang telah diubah hanya berlaku bagi si buruh bila rancangan (draft) *reglemen* atau perubahan-perubahan yang direncanakan telah dibaca dengan cuma-cuma oleh si buruh sehingga dapat memikirkan masak-masak tentang isinya (substansi yang diubah). Jika si buruh tidak menyetujuinya, maka buruh dapat menggugat dalam jangka waktu 4 (empat) minggu di muka Hakim untuk membatalkannya³³.

PP yang telah dilakukan perubahan tersebut juga harus mendapat pengesahan dari pejabat yang berwenang sesuai dengan mekanisme pengesahan PP yang baru. Bila perusahaan (pengusaha) tidak mengajukan permohonan pengesahan atas perubahan PP dimaksud, maka perubahan itu dianggap tidak ada³⁴.

Pembaharuan PP

Setelah berakhirnya masa berlaku PP (selama 2 –dua– tahun), wajib diperbaharui kembali oleh pengusaha.

Pengajuan pembaharuan PP paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PP yang ditentukan³⁵. Artinya, jika masa berlaku PP berakhir pada tanggal 30 Nopember 2010, dan pola waktu kerja yang diterapkan di perusahaan bersangkutan adalah pola 5 : 2, maka selambat-lambatnya sudah diajukan pembaharuan PP (kira-kira) pada tanggal 15 Oktober 2010.

Pengajuan pembaharuan PP disampaikan kepada pejabat yang berwenang (secara berjenjang sesuai dengan kewenangannya) dengan persyaratan yang sama dengan persyaratan pada saat mengajukan permohonan pengesahan PP.

Bilamana dalam pembaharuan PP tersebut terdapat perubahan materi (*amandement*) dari PP sebelumnya, maka perubahan materi tersebut harus dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja (melalui wakil-wakilnya, baik menurut unit kerjanya atau langsung diwakili oleh pengurus *union*)³⁶.

³³ Seharusnya demikian, bahwa setiap perubahan yang tidak didasarkan atas kesepakatan, maka harus dilakukan upaya pembatalan (*voidable*), tidak batal dengan sendirinya pada saat tidak dimohonkan pengesahan. Ketentuan ini juga menegaskan, bahwa PP dapat diperselisihkan.

³⁴ Pasal 113 UU No. 13/2003 jo Pasal 10 Kep-No.48/Men/4/2004.

³⁵ Pasal 11 ayat (1) Kep-No.48/Men/4/2004.

³⁶ Pasal 11 ayat (2) dan (3) Kep-No.48/Men/4/2004.

Sosialisasi PP

Agar suatu PP dapat diketahui dan difahami isinya (*substansial*) oleh setiap pekerja/buruh, pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah PP kepada (setiap) pekerja / buruh³⁷. Artinya, disamping pengusaha wajib menyusun PP (jika telah memenuhi ketentuan dan persyaratan), juga wajib untuk melakukan sosialisasi kepada seluruh pekerjanya. Kewajiban untuk melakukan sosialisasi ini juga telah diatur dalam BW, Pasal 1601j, syarat ke 2e dan 3e, bahwa oleh -atau atas nama- si majikan (*employer*) telah diserahkan kepada *Kementerian Perburuhan* suatu lembar lengkap dari *reglemen* tersebut yang ditandatangani oleh si majikan **tersedia untuk dibaca umum**.

Dengan perkataan lain, PP yang telah disusun harus disosialisasikan melalui media yang mudah untuk dibaca umum. PP (*regelemen*) tersebut, selain -telah- diserahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, juga sudah ditanda-tangani oleh pengusaha. Selanjutnya disebutkan, bahwa suatu lembar lengkap dari PP (*reglemen*) tersebut tetap berada di suatu tempat yang mudah dapat didatangi si buruh, dan sedapat mungkin dalam ruangan bekerja, hingga dapat dibaca dengan terang.

PENUTUP

Materi *peraturan perusahaan* (PP) yang telah diuraikan di atas merupakan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat mendasar dan ketentuan minimum yang harus dipatuhi. Berkenaan dengan itu, mungkin yang menjadi permasalahan, bagaimana kalau peraturan perundang-undangan tidak mengatur atau belum ada ketentuannya dalam undang-undang atau peraturan pelaksanaannya ?.

Sebagaimana difahami, bahwa sarana-sarana hubungan industrial yang terkait dengan PP adalah merupakan perjanjian yang dibuat dalam hubungan hukum antara satu pihak (seseorang) dengan pihak (orang) lain. Artinya PP pada dasarnya adalah *domein* hukum perdata (*privaatrecht*). Oleh karena itu, klausul-klausul yang diatur dan diperjanjikan oleh para pihak (dalam suatu perjanjian, termasuk PP hakekatnya merupakan "wilayah" hukum dari para pihak. Disitu ada *freedom of contract*, *beginzel der contract vrijheid*. Hanya saja kebebasan berkontrak tersebut, harus memenuhi syarat-syarat sahnya kontrak, terutama, bahwa kontrak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, tidak boleh melanggar kesusilaan dan tidak boleh mengganggu ketertiban umum.

³⁷ Pasal 114 UU No. 13/2003.

Dengan demikian, dalam kaitan dengan pembuatan PP, kalau peraturan perundang-undangan tidak mengaturnya, maka para pihak boleh mengaturnya sendiri sesuai ketentuan dan prosedur. Artinya, tidak perlu harus selalu terikat pada ketentuan dan muatan peraturan perundang-undangan. Badingkan di negara-negara *Common Law* (*Anglo Saxon*) peraturan perundang-undangan hanya berisi dan mengatur hal-hal yang pokok-pokok saja. Selebihnya diperjanjikan dan diatur oleh para pihak dalam *contract*-nya.

Sebaliknya di negara-negara penganut *Civil Law* Eropah Continental (*Roman Law*) justru (demi kepastian hukum) sebanyak-banyaknya detil diatur oleh undang-undang. Akibatnya mempersempit *domein hukum* para pihak. Namun demikian tidak menutup kemungkinan para pihak mengatur (memperjanjikan) hal-hal yang belum *tersentuh* oleh aturan hukum.

Seluruh tindakan dan perbuatan hukum manusia (yang sudah cakap) tidak harus *dijejali* dengan ketentuan undang-undang. Ada hak-hak seseorang warga negara untuk bebas mengaturnya secara bersama-sama. Undang-undang hanya memberikan aturan berupa perlindungan kepada salah satu pihak yang memang dirasa perlu untuk itu. Terutama hak-hak yang sifatnya mendasar atau menyangkut harkat dan martabat serta hak azasi manusia. Namun demikian, adakalanya hukum mengatur sebagai hukum pelengkap (*aanvullenrechts*). Artinya, undang-undang menjadi rujukan manakala para pihak tidak memperjanjikannya.

Jakarta, 10 Juni 2010

Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.