



PELAKSANAAN PERATURAN PERUSAHAAN DI CV MEKAR JAYA SENTOSA PEKALONGAN

Putri Silvia Puspitasari*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : putri_silviaa@yahoo.co.id

Abstrak

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan risiko dana tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. CV Mekar Jaya Sentosa merupakan perusahaan yang memanfaatkan pekerja/ buruh, sehingga dalam pelaksanaan hubungan kerja masih mengalami hambatan dan kendala. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan, hambatan – hambatan dan upaya – upaya yang dilakukan dalam penyelesaian hambatan tersebut, penulis mengambil judul “Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan”. Metode pendekatan dalam penulisan hukum menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara langsung kelapangan, dengan melihat penerapan peraturan perundang – undangan atau aturan hukum lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan spesifikasi penelitian memakai penelitian kualitatif yang masuk dalam kategori penelitian kasus atau studi kasus sehingga berpengaruh terhadap metode pengumpulan data yang akan digunakan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Peraturan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan, telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan masih ditemui adanya kekurangan, demikian juga dengan pekerja/ buruh ada yang berpendidikan rendah sehingga kurang memahami hak maupun kewajibannya yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan sosialisasi yang terus menerus dan peningkatan kesejahteraan melalui pelaksanaan isi Peraturan Perusahaan dengan benar.

Kata kunci : Pelaksanaan Peraturan Perusahaan, CV Mekar Jaya

Abstract

Labor has an important role and position as an actor and an object of national development. The labor's participation in national development has increased continuously as well as its risk of liability fund, and the challenges it faces. Therefore, they need to be given a sort of protection, maintenance, and of the escalation of the prosperity which can upgrade their working productivity. CV Mekar Jaya Sentosa is the company which tend to exploit the labor, thus in the implementation of work relation still encounter a sort of obstacle and constraint. To figure out the extent of the implementation, the constraints, and the efforts to overcome the constraints which have to face by the company, the writer conducts a research for her final paper entitled “The Implementation of company's regulation in CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan”. The method research which is used by the writer is the juridical empirical approach in which the method is done by conducting a survey in the field directly, by witnessing the implementation of regulation or other legal rules relating to the problems examined. The specification of this study uses a qualitative research which include in the case studies, therefore it affects to the method of collecting data. The result of this research is the implementation of regulation in “CV Mekar Jaya SentosaPekalongan” appropriate with the constitution No. 13 of 2003. However, the writer still finds several lacks in its implementation. There are labors in this company which is low educated. It makes they do not fully understand with their right and their obligation which is contained in the company's regulation. Therefore, it needs to be disseminated continuously and to be increased the labor prosperity through the implementation of the Company's Regulations correctly.

Keywords : Implementation of Company Regulation, CV Mekar Jaya Sentosa



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam Undang – Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa pembangunan yang dilakukan oleh Bangsa Indonesia memiliki tujuan melindungi segenap Bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pembangunan yang dilakukan oleh Bangsa Indonesia mencakup berbagai bidang salah satunya adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Landasan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan juga terdapat dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan kemampuan tenaga kerja yang handal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak – hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan Indonesia, yang di dalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja, merupakan hal yang patut diperjuangkan agar harkat dan martabat kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan risiko dana tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.¹

B. Permasalahan

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan?
2. Faktor – faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan.
2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mendukung dan menghambat dalam

¹ Zaeni, Asyhadie, Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia,

(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), halaman 83.



pelaksanaan Peraturan
Perusahaan di CV Mekar
Jaya Sentosa Pekalongan.

Tinjauan Teoritis

A. Pengertian Pekerja/ Buruh, Pengusaha dan Perusahaan

1. Pekerja/ Buruh

Pekerja/buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain yang menerima upah, yang terikat dengan sebuah hubungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis.² Apabila ditinjau dari hukum ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah/imbalan dengan bentuk lain seperti barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja.

Tenaga kerja merupakan suatu elemen terpenting dalam keberadaan suatu perusahaan. Adapun banyak istilah yang digunakan dalam penyebutan tenaga kerja, seperti buruh, pekerja, karyawan dan juga pegawai. Di dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan pengertian tenaga kerja sebagai berikut: “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

2. Pengusaha

Pengertian pengusaha yang terdapat dalam Pasal 1 angka 5 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha berkewajiban menjamin dan melindungi setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, memberikan perlakuan dan kesempatan sama tanpa adanya diskriminasi kepada setiap pekerja, dengan memberikan cuti dan istirahat kepada setiap pekerja yang akan mengikuti kewajiban agamanya, memberikan jaminan sosial kepada pekerja, memberikan pesangon yang layak kepada para

²Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1981), halaman 3.



pekerja/buruh yang diberhentikan.

Hal yang paling utama pengusaha harus menjaga hubungan kerja yang adil dan harmonis memanusiaikan manusia yaitu pekerjanya dengan menghormati harkat dan martabatnya.³

3. Perusahaan

Pengertian perusahaan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

1. Perusahaan adalah bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perusahaan adalah usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di dalam pelaksanaannya, perusahaan dalam dunia hukum di Indonesia dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu perusahaan yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum, keduanya dapat

dibedakan melalui bentuk pertanggung jawaban perusahaan atas gugatan dari pihak ketiga.

B. Pengertian Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14. Dalam Pasal tersebut perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang sangat besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik dapat menciptakan suatu hubungan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha..

2. Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Sendjeng Manulang, perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian/ kesepakatan yang dibuat antara serikat pekerja/ serikat buruh yang telah

³Syaufi Mohd, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, Sarana Bhakti Persada 2009, halaman 11.



terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum pada umumnya semata – mata memuat syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.⁴

Perjanjian kerja bersama (PKB) pada intinya merupakan salah satu sarana dan prasarana pelaksanaan hubungan industrial dan perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan kelembagaan yang berorientasi pada usaha – usaha untuk melestarikan dan mengembangkan hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan pada umumnya.

3. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan wajib dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Di dalam peraturan perusahaan diatur mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaan, berisi hak dan kewajiban bagi buruh dan pengusaha dalam

rangka memperoleh kepastian hukum.⁵

Keuntungan adanya peraturan perusahaan adalah jaminan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak, untuk periode waktu 2 (dua) tahun.

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *yuridis empiris*, yaitu metode penelitian yang menggambarkan keadaan senyatanya atau keadaan riil tentang pelaksanaan hukum atau perundang – undangan khususnya ketenagakerjaan serta kaidah – kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat.

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *Descriptif*, maksudnya penelitian ini untuk memberikan masukan yang melukiskan atau memberikan gambaran mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan obyek penelitian berdasarkan kenyataan – kenyataan yang ada yang berupa gambaran secara rinci dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek normatif peraturan perusahaan, dilaksanakan secara sistematis, kronologis, dan berdasarkan kaidah ilmiah. Sedangkan *analitis*, mengandung makna mengelompokkan, menghubungkan, membandingkan, dan member makna dengan dikaitkan

⁴Sendjung Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Asdi Mahasatya, 2001, halaman 74.

⁵Djokopitijo, Hubungan industrial tanpa mogok, (on-line), tersedia

di[http://www.docstoc.com/docs/20146140/HUBUNGAN-INDUSTRIAL-TANPA-MOGOK-OlehDjokopitijo.tanggal 4 januari jam 18.10](http://www.docstoc.com/docs/20146140/HUBUNGAN-INDUSTRIAL-TANPA-MOGOK-OlehDjokopitijo.tanggal%204%20januari%20jam%2018.10)



pada teori – teori hukum yang ada atau peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Dengan menggunakan sifat – sifat dan hukum yang berkembang di dalam masyarakat sehingga diharapkan dapat ditemukan sebab dari permasalahan tersebut.⁶

Metode pengumpulan data diperoleh dari data primer dan menggunakan data sekunder sebagai pendukung. Penelitian data ini dilakukan dengan penelitian lapangan dan dilakukan melalui wawancara yang dilakukan terhadap Kepala HRD, Ketua Serikat Pekerja Nasional dan Ketua Forum Komunikasi Karyawan CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan.

Metode analisis data menggunakan analisis data kualitatif. Hal ini dilakukan dengan pemikiran berdasarkan penalaran-penalaran untuk dapat mengambil kesimpulan yang logis sebelum disusun dalam bentuk sebuah laporan penelitian. Analisis data yang dilakukan secara kualitatif untuk menarik simpulan-simpulan tidak hanya bertujuan mengungkapkan kebenaran saja, tetapi juga bertujuan untuk memahami gejala-gejala yang timbul dalam Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan. Apakah hukum itu mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan

Dalam perkembangannya setelah peraturan perusahaan CV Mekar Jaya Sentosa disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dengan Surat Keputusan Nomor: 2330/2014 tanggal 14 Mei 2014, secara umum pelaksanaan peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan dan telah mendapat persetujuan dari Serikat Pekerja Nasional CV Mekar Jaya Sentosa dan Forum Komunikasi karyawan CV Mekar Jaya Sentosa dapat berjalan dengan baik.

Bukti tersebut antara lain terlihat dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Penegakan Terhadap Hak dan Kewajiban Masing – Masing Pihak

Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3, bahwa pelaksanaan peraturan perusahaan mengenai penegakan terhadap hak dan kewajiban masing – masing pihak sudah berjalan dengan baik.⁷

2. Fasilitas

Fasilitas – fasilitas untuk Serikat Pekerja Nasional CV Mekar Jaya Sentosa maupun Forum Komunikasi Karyawan CV Mekar Jaya Sentosa sudah diberikan baik dalam bentuk ruangan kantor maupun perlengkapan pendukungnya

⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit*, halaman 56.

⁷ Wawancara dengan Kepala Bagian HRD, Slamet Rimarta, tanggal 6 Juli 2015.



dan kegiatan – kegiatan lain yang diadakan oleh pemerintah maupun Serikat Pekerja Nasional di tingkat Kota Pekalongan maupun Provinsi dan Pusat selalu diberikan izin. Hal ini diharapkan perusahaan agar Serikat Pekerja Nasional dan Forum Komunikasi Karyawan akan menjadi mitra perusahaan walaupun di CV Mekar Jaya Sentosa masih memakai peraturan perusahaan. Manajemen CV Mekar Jaya Sentosa berharap apabila Serikat Pekerja Nasional maupun Forum Komunikasi Karyawan bisa berkembang ke seluruh Depo di wilayah Jawa Tengah nantinya segera bisa ditingkatkan dari peraturan perusahaan ke Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

3. Penerimaan Pekerja Untuk Waktu Tertentu

Bahwa penerimaan pekerja untuk waktu tertentu yang selama ini dilakukan adalah untuk melakukan perluasan perusahaan dan dalam rangka melaksanakan rencana – rencana pekerjaan lainnya.

4. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Bahwa perusahaan untuk waktu kerja dan waktu istirahat telah mengatur dan melaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

5. Kerja Lembur

Dalam hal pelaksanaan kerja lembur ada beberapa tahap yang dilaksanakan yaitu dengan surat perintah kerja lembur yang ditandatangani masing – masing Kepala Divisi dan dengan tembusan kepada Divisi HRD dan Akunting.

6. Pengupahan

Perusahaan telah melakukan pembayaran upah kepada para pekerja/ buruh sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah dalam penetapan upah minimum Kabupaten/ Kota (khususnya bagi para pekerja/ buruh dibawah 1 tahun), sedangkan untuk pekerja/ buruh yang diatas satu tahun upahnya diatur tersendiri dengan Surat Keputusan dari Direktur.⁸

7. Hak Istirahat

Untuk pelaksanaan cuti tahunan selama ini semua pekerja/ buruh telah mendapatkan semua haknya (12 hari) dengan syarat selama 12 (dua belas) bulan berturut – turut pekerja/ buruh masuk terus menerus, dan teknis pelaksanaan cuti telah diatur oleh Divisi HRD.⁹

8. Jaminan Sosial

Untuk pelaksanaan jaminan sosial sesuai dengan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), perusahaan telah memasukkan semua pekerja/

⁸ Wawancara dengan Kepala Bagian HRD, Slamet Rimarta, tanggal 6 Juli 2015.

⁹ Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja Nasional, Benny Efsunda, tanggal 8 Juli 2015.



buruh pada program jaminan sosial ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian) maupun jaminan sosial kesehatan mulai per 2 Januari 2014, sedangkan jaminan pensiun menunggu turunnya peraturan pelaksana.

9. Kesejahteraan

a. THR

Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya, yang mengatur bahwa pekerja/ buruh yang masa kerjanya dibawah 1 (satu) tahun diberikan Tunjangan Hari Raya secara proposional sedangkan yang diatas 1 (satu) bulan upah.¹⁰

b. Kesempatan Beribadah

Bahwa perusahaan selalu memberikan waktu untuk para pekerja/ buruh untuk menjalankan ibadahnya pada saat bekerja sesuai dengan agamanya masing - masing, dan bagi orang muslim, baik di Kantor Pusat maupun Kantor Depo telah disediakan ruangan untuk beribadah.

c. Olah Raga

Untuk kegiatan olahraga baik di Kantor Pusat maupun di Depo – Depo, perusahaan juga ikut mendorong agar para

pekerja/ buruh bisa melakukan kegiatan olahraga demi menunjang kesehatan yang waktunya diatur agar tidak mengganggu jam kerja para pekerja/ buruh.

d. Koperasi Pekerja

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh tidak hanya dari besarnya upah, untuk itu perlu dicari cara agar kesejahteraan pekerja/ buruh bisa meningkat dengan cara dibentuknya koperasi di Kantor Pusat dan Depo Pekalongan yang nantinya akan dikembangkan di seluruh Depo di daerah – daerah lain.

10. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan salah satu sarana yang harus diperhatikan oleh perusahaan, untuk itu sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa perusahaan harus mematuhi, salah satu cara adalah dengan membentuk P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

11. Hubungan Industrial

Dalam rangka menjaga hubungan industrial di perusahaan agar harmonis,

¹⁰ Wawancara dengan Kepala Bagian HRD, Slamet Rimarta, tanggal 6 Juli 2015.



selaras, serasi, seimbang dan berkeadilan, perusahaan selalu mengadakan tatap muka dengan waktu yang sudah ditentukan. Tatap muka atau pertemuan ini dilakukan secara bipartit, baik itu ada masalah maupun tidak ada masalah.

12. Sanksi

Bahwa sanksi itu diberikan kepada pekerja/buruh adalah untuk menjamin ketertiban dan ketenangan didalam perusahaan.

13. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja/ buruh adalah merupakan derita karena sudah tidak mendapatkan pendapatan lagi, untuk itu di perusahaan CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan hingga saat ini belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) baik yang karena kesalahan berat maupun kesalahan ringan.

B. Hambatan dalam Pelaksanaan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa

Dalam pelaksanaan peraturan perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa masih terdapat kendala yang menyebabkan pelaksanaan peraturan perusahaan tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan maupun peraturan perusahaan itu sendiri, hal ini disebabkan:

1. Dari 10 (sepuluh) cabang Depo di wilayah Jawa Tengah yang terbentuk

Serikat Pekerja Nasional maupun Forum Komunikasi Karyawan itu hanya ada di Depo Pekalongan dan Kantor Pusat CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan, sehingga apabila ada penyimpangan di Depo diluar Kota Pekalongan agak kesulitan untuk mengawasi karena para pekerja/ buruh tidak ada yang mewakili untuk mengawasi jalannya peraturan perusahaan.

2. Ketidaktahuan dan kurangnya kepedulian pekerja/ buruh sendiri terhadap hak – hak mereka yang ada dalam peraturan perusahaan, dimana ketidaktahuan pekerja/ buruh terhadap peraturan perusahaan merupakan hal yang wajar sebab tidak semua pekerja/ buruh memiliki naskah peraturan perusahaan, dan hanya beberapa pekerja saja sebagai pengurus Serikat Pekerja Nasional maupun Forum Komunikasi Karyawan dan bagian Personalia sebagai Wakil Managemen yang diberikan naskah peraturan perusahaan.

3. Sumber daya pekerja/ buruh di lapangan terutama para supir dan pekerja/ buruh bongkar muat hampir sebagian besar lulusan SMP dimana mereka berstatus



sebagai pelaksana, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pekerja/buruh sebagaimana yang ada dalam tata tertib kerja.

4. Untuk pekerja/ buruh pelaksana baik supir, bongkar muat maupun sales sering keluar masuk sehingga cukup mengganggu pemasaran, hal ini dimungkinkan 90% pekerja/ buruh di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan adalah pekerja/ buruh kontrak yang bisa diangkat sebagai pekerja/ buruh tetap setelah mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun. Dalam hal ini apabila dilihat dari sifat pekerjaannya seharusnya tidak boleh dikontrak, karena pekerjaan yang dilakukan para pelaksana adalah pekerjaan yang terus menerus dan bukan pekerjaan musiman maupun waktu tertentu.

C. Faktor Pendukung untuk Berhasilnya Pelaksanaan Peraturan Perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan

1. Bahwa CV Mekar Jaya Sentosa sejak bulan Januari 2015 telah memberlakukan Nomor 9001 : 2008 tentang Quality Management System, dengan kebijakan mutu yang berisi:

- a. Bahwa perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.
 - b. Bahwa perusahaan harus bisa menciptakan komunikasi internal yang efektif.
 - c. Bahwa perusahaan harus bisa melibatkan semua karyawan, di dalam hubungan kerja.
 - d. Bahwa perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
 - e. Bahwa perusahaan harus bisa meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia.
2. Bahwa para pekerja/ buruh selama 1 (satu) tahun walaupun tidak masuk 1 (satu) hari akan tetap mendapat upah, untuk itu Manajemen lewat Kepala Depo masing – masing meminta agar pekerja/ buruh kalau tidak masuk bekerja harus izin, baik itu izin yang normatif maupun tidak normatif atau melalui sms terlebih dahulu, sehingga tidak mangkir.
 3. Bahwa sistem karir di CV Mekar Jaya Sentosa tetap diperhatikan oleh Manajemen, karena jabatan Supervisor, Kepala Depo, Area Sales Manager, sampai para Manager di Kantor Pusat selalu diambilkan dari para yang prestasinya baik di lingkungan CV Mekar Jaya Sentosa sendiri dan belum pernah menerima dari luar, bahkan para pekerja/ buruh kontrak atau pelaksana



apabila selama 5 (lima) tahun kontrak prestasinya baik bisa diangkat menjadi pekerja/buruh tetap, dan suatu saat bisa diangkat menjadi Manager atau Kepala Depo.

Bahwa absensi sidik jari yang diberlakukan di 10 Depo maupun Kantor Pusat secara online bisa dipantau setiap hari oleh Kantor Pusat di Pekalongan, dan pada jam 14.00 WIB absen semua pekerja/ buruh sudah masuk di Kantor Pusat, sehingga sudah bisa diketahui berapa pekerja/ buruh yang masuk bekerja maupun yang tidak bekerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa prosedur pembuatan/ penyusunan peraturan perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa telah mengacu kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang sampai sekarang masih dinyatakan berlaku. Di dalam tata cara penyusunan pembuatan peraturan perusahaan oleh perusahaan, perusahaan selalu meminta saran dan pertimbangan kepada Serikat Pekerja Nasional maupun Forum Komunikasi Karyawan, begitu juga setelah

penyusunan peraturan perusahaan selesai pada saat akan dimintakan pengesahan ke Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, Ketua Serikat Pekerja Nasional CV Mekar Jaya Sentosa maupun Ketua Forum Komunikasi Karyawan CV Mekar Jaya Sentosa masing – masing membubuhkan tanda tangan sebagai bukti bahwa Serikat Pekerja Nasional maupun Forum Komunikasi Karyawan menyetujui peraturan perusahaan CV Mekar Jaya Sentosa dimintakan pengesahan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

2. Isi dan substansi peraturan perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa telah mengacu kepada Pasal – Pasal yang sudah diatur oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dengan penyesuaian – penyesuaian sesuai dengan kondisi CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan, sehingga peraturan perusahaan CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan sampai terbentuk dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang



diberlakukan selama 2 (dua) tahun dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 berisi 12 Bab dan 56 Pasal berakhir pada tanggal 14 Mei 2016 dapat dilaksanakan oleh perusahaan.

3. Bahwa pelaksanaan peraturan perusahaan di CV Mekar Jaya Sentosa pada umumnya telah berjalan dengan baik dimana sampai saat ini belum pernah terjadi kasus – kasus yang disebabkan pelanggaran pelaksanaan peraturan perusahaan oleh CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bahwa Serikat Pekerja Nasional dan Forum Komunikasi Karyawan CV Mekar Jaya Sentosa agar dapat berperan secara maksimal dalam memperjuangkan hak – hak yang ada didalam peraturan perusahaan agar para pekerja/ buruh dapat bekerja dengan tenang, maka hendaknya pengurus Serikat Pekerja Nasional dan Forum Komunikasi Karyawan CV Mekar Jaya Sentosa perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya pengurus maupun para anggotanya melalui pendidikan lanjutan, pelatihan advokasi, dan peningkatan wawasan tentang hukum

ketenagakerjaan melalui orientasi dan sosialisasi peraturan perundang – undangan yang baru berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan Industrial. Adapun cara sosialisasi bisa juga dengan publikasi dengan bahasa yang mudah dipahami terutama bagi pekerja/ buruh yang berlatarbelakang pendidikan rendah.

2. Hendaknya naskah peraturan perusahaan bisa dibagikan kepada seluruh pekerja/ buruh atau dipasang di tempat – tempat yang strategis di lokasi Depo dengan biaya perusahaan agar bisa dibaca oleh seluruh pekerja/ buruh dan ditindaklanjuti dengan sosialisasi atau penjelasan Pasal – Pasal peraturan perusahaan secara komprehensif baik oleh Serikat Pekerja Nasional dan Forum Komunikasi Karyawan CV Mekar Jaya Sentosa maupun penjelasan sendiri yang dilakukan oleh Manajemen. Sehingga diharapkan para pekerja/ buruh bisa mengetahui hak – hak dan kewajiban mereka yang tercantum didalam peraturan perusahaan.
3. Hendaknya Manajemen perlu meningkatkan sumber daya pekerja/ buruh melalui peningkatan disiplin kerja dengan penerapan sanksi yang tegas dan bijaksana. Manajemen harus lebih selektif lagi dalam



- penerimaan pekerja/ buruh baru baik untuk pekerja/ buruh tetap maupun pekerja/ buruh kontrak.
4. Bahwa peraturan perusahaan CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan yang pertama dibuat ini walaupun pembuatannya oleh perusahaan melibatkan Konsultan dari luar dan juga sudah dimintakan saran dan pertimbangan sebelum dimintakan pengesahan ke Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, ternyata masih ada 3 Pasal yang bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu sebaiknya apabila nanti peraturan perusahaan ini sudah habis waktunya dan ditingkatkan menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), walaupun pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama yang berlaku lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) wilayah Provinsi Jawa Tengah itu kewenangannya ada di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, sebaiknya perusahaan melakukan konsultasi ke Dinas atau Instansi yang menangani ketenagakerjaan di Kota Pekalongan, agar pada saat peraturan perusaha atau perjanjian kerja bersama

yang dimintakan pengesahan atau pendaftaran ke Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, Pasal – Pasalnya tidak ada yang bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena sudah dilakukan konsultasi terlebih dahulu dengan Dinas atau Instansi yang menangani ketenagakerjaan di Kota Pekalongan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeni.2007.*Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Burhan, Ashshofa.2004.*Metode Penelitian Hukum*.Cetakan Keempat .Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini.1984.*Pengantar Metodologi Research*.Jakarta: UI Press.
- Manulang, Sendjung. 2001. *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta:Asdi Mahasatya.
- PS, Djarwanto.1996.*Pokok – pokok Metode Riset dan Bimbingan Tehnis Penulisan Skripsi*.Yogyakarta: Liberti Yogya.
- Syaufi, Mohd.2009.*Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*.Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Subagyo, P Joko.1997.*Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta.



Soekanto, Soerjono.1988.*Pengantar Penelitian Hukum*.Jakarta:UI Press.

Soepomo, Iman.1986.*Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*.Jakarta:PT. Pradnya Paramita.

_____.1987.*Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*.Cet. VI.Jakarta:Djambatan.

_____.1992.*Pengantar Hukum Perburuhan*.Jakarta:Djambatan.

_____.1996.*Pengantar Hukum Perburuhan*.Cet. XVI.Jakarta:Djambatan.

Soerjono, Soekanto dan Sri Pamudji.1985.*Penelitian Hukum Normatif*.Jakarta: Radjawali.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1982.*Metodologi Penulisan Hukum*.Jakarta: Ghalamania Indonesia.

_____.1990.
Metodologi Penelitian Hukum dan Jurumetri.Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sumber Lain

<http://www.google.com>

<http://www.wikipedia.com>

Perundang – Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamninan Sosial Tenaga Kerja.

Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.