

PERAN JAKSA DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP ANAK YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA PENCURIAN

Ibrahim¹, Imam Budi Santoso², Agusmidah³, & Abdul Khakim⁴

^{1,2} Universitas Singaperbangsa Karawang

³ Universitas Sumatra Utara Medan

⁴ Universitas Mulia Balikpapan

Email: Ibrahim.eff@gmail.com¹, imam.budi@fh.unsika.ac.id²,
midahagus@gmail.com³, hakim_cons@yahoo.com⁴

Abstract: The role of employees in national development is very large with various challenges faced. Therefore, it is very necessary for them to be given protection, care and increase their welfare. Where currently the Company Regulations at PT PK Manufacturing Indonesia will soon end, so it needs to be extended again to the Karawang Regency Manpower and Transnas Office. With the existence of a labor union in the company, employers can apply for an extension of the validity period of the PP with the consideration that the company changes its status from PP to PKB. This research approach is qualitative with an empirical type of juridical legal research. Research data sources come from primary data and secondary data. Data collection techniques include interviews and documentation with the Head of Industrial Relations, HRD Employees, Labor Unions. The results of the research show that (1) Employers always invite the Labor Union to continue company regulations when their validity period is about to expire and the Labor Union agrees to this considering that when compiling Company Regulations in determining their contents regarding the rights and obligations of both parties, they are held in consultation with the interests of the parties in accordance with Pancasila values. (2) Procedures for Preparing Company Regulations between employers and Workers Unions, namely (a) Employers draft changes to the PP; (b) Employers provide draft amendments to the PP to the Labor Union for suggestions and considerations; (c) Implementation of PP Negotiations between Employers and Trade Unions; (d) Negotiated Agreement; (e) Ratification of the PP by the Company Management; (f) PP registration at the Semarang City Manpower and Transmigration Service; and (g) Implementation of the PP by related parties. (3) The supporting factor in the process of drafting the PP is socialization/direction from the Trade Union to its members regarding the drafting of the PP; and there is full support from the Karawang City Manpower and Transmigration Office in PP registration.

Keywords: Company Regulations, Collective Work Agreements and Ministerial Regulations

Abstrak: Peran karyawan dalam pembangunan nasional sangat besar dengan berbagai tantangan yang dihadapi. Oleh karenanya kepada mereka sangat perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Dimana saat ini Peraturan Perusahaan di PT PK Manufacturing Indonesia akan segera berakhir, sehingga perlu dilakukan perpanjangan kembali ke Disnakertransnas Kabupaten Karawang. Dengan adanya serikat pekerja di perusahaan maka pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku PP dengan pertimbangan perusahaan merubah status dari PP ke PKB. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian hukum yuridis empiris. Sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data yaitu wawancara dan dokumentasi kepada Kepala Bidang Hubungan Industri, Karyawan HRD, Serikat Pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengusaha selalu mengajak Serikat Pekerja untuk melanjutkan peraturan perusahaan saat akan berakhir masa berlakunya dan Serikat Pekerja menyetujui hal tersebut mengingat saat penyusunan Peraturan Perusahaan dalam menentukan isinya terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak diadakan secara berunding atas kepentingan para pihak sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. (2) Prosedur Penyusunan Peraturan Perusahaan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja yaitu (a) Pengusaha membuat draft perubahan PP; (b) Pengusaha memberikan draft perubahan PP kepada Serikat Pekerja agar didapatkan saran dan pertimbangan; (c) Pelaksanaan Perundingan PP antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja; (d) Kesepakatan Hasil Perundingan; (e) Pengesahan PP oleh Pimpinan Perusahaan; (f) Pendaftaran PP di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang; dan (g) Pelaksanaan PP oleh pihak-pihak terkait. (3) Faktor pendukung dalam proses penyusunan PP adanya sosialisasi/pengarahannya dari Serikat Pekerja kepada anggotanya terkait dengan penyusunan PP; dan adanya dukungan penuh dari Disnakertrans Kota Karawang dalam pendaftaran PP.

Kata Kunci: Company Regulations, Collective Work Agreements and Ministerial Regulations

PENDAHULUAN

Peran pekerja dalam pembangunan nasional sangat besar dengan berbagai tantangan yang dihadapi, di era ini pertumbuhan perusahaan kian hari semakin pesat yang berimbas pada persaingan di berbagai perusahaan Indonesia. Agar dalam persaingan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sehat, para pelaku usaha harus tetap memperhatikan keseimbangan antar sesama kepentingan para pelaku usaha serta kepentingan umum yang tidak saling merugikan. Pada hakekatnya dalam dunia kerja harus responsif terhadap pendapat para Pekerja, Pengusaha serta Pemerintah.¹ Hal tersebut mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan bahwa pada Pasal 1 ayat 3: “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

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

Menurut Pasal 1 ayat 32 menjelaskan bahwa “Pemerintah dalam hal ini adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. ”Pembangunan ketenagakerjaan dibutuhkan korelasi antar ketiganya baik Pekerja, Pengusaha serta Pemerintah yang merupakan komponen penting dalam mendirikan sebuah Perusahaan. Perusahaan tidak akan berkembang sempurna tanpa adanya elemen-elemen dari pihak-pihak yang berkepentingan atau *Stakeholder*, dengan jalan menjalin hubungan kerjasama yang ideal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.² Pengusaha sebagai pemimpin serta pemilik perusahaan yang merupakan wadah bagi para pekerja guna memenuhi kebutuhan hidup serta peran Pemerintah dalam hal ini Kementrian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi sebagai regulator dalam pengawasan, penegakan hukum serta memberikan kepastian hukum kepada pekerja sesuai dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

¹ Nimas Ayu Roesalia. 2019. “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Puk Kspn Pada Pt. Bitratex Industries Semarang” Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, hlm. 3.

² *Ibid.*, hlm. 1-2.

Korelasi antar ketiganya pada umumnya sama-sama saling mempunyai *power* yang penting dan porsi masing-masing atas keberlangsungan Perusahaan. Dalam hal ini Pekerja tidak mengabdikan kepada Pengusaha tetapi menjalankan hubungan kerja yang dinamis, sedangkan Pengusaha perlu menjadi mitra sosial yang harmonis dengan tidak merugikan hak-hak pekerja serta peran Pemerintah dalam mengemban tugas untuk memberikan pelayanan yang berkaitan dengan hubungan industrial sesuai ketentuan dan juga dapat mengayomi pihak-pihak dalam proses pendistribusian produksi.³

Seiring maraknya kasus Perburuan yang sering dijumpai seperti halnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan tanpa alasan, rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, kompensasi kerja yang belum terpenuhi serta adanya wanprestasi pada perjanjian kerja. Hal tersebut mengindikasikan belum efektifnya Perusahaan dalam melaksanakan Peraturan Perundang-Undangan yang selama ini wajib menjadi landasan dan acuan dalam melakukan operasional usahanya. Jika hak pekerja atau buruh tidak terpenuhi maka dapat mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan itu bisa memberikan dampak buruk pada perusahaan.

Meminimalisir adanya gejolak atau perselisihan dalam hubungan industrial pada perusahaan, maka perlu adanya perjanjian kerja yang efektif, transparan dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar nantinya tidak terjadi tumpang tindih hak dan kewajiban para pihak.⁴ Berdasarkan Perjanjian kerja pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Substansi dalam perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perusahaan (PP) meski dalam Perusahaan tersebut sudah mempunyai PP karena PP merupakan alat kontrol yang menjadi induk dari perjanjian kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan sesuai Pasal 54 ayat 2 yaitu “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak menjabarkan isi dari perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah atau tidak berlaku. Dalam sebuah Perusahaan yang memiliki jumlah pekerja (10 orang) maka Pengusahanya wajib membuat

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

sebuah Peraturan Perusahaan yang dibuat secara tertulis dengan memuat ketentuan-ketentuan, syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan dengan disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk.⁵

Istilah “peraturan perusahaan” merupakan terjemahan dari “company regulation” dalam bahasa (hukum perburuhan) Inggris atau “bedriff reglement” dalam bahasa (hukum perburuhan) Belanda yang memiliki arti berupa sebuah peraturan yang bersifat sepihak dan dibuat oleh pengusaha.⁶ Soepomo dalam Kosidin (1999 : 84) menggunakan istilah “peraturan majikan” atau “peraturan perusahaan” sama dengan “peraturan perburuhan majikan”.⁷

Ketentuan Pasal 1 angka 20 UUK menyatakan bahwa : “Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Secara normatik pembuatan peraturan perusahaan sudah di atur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Per Menaker Nomor 28 tahun 2014.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana implementasi proses penyusunan perpanjangan PP di PT. PK Manufacturing Indonesia?

METODE PENELITIAN

Dalam pembuatan suatu karya ilmiah terutama penelitian hukum diharuskan menggunakan metode penelitian hukum. Ilmu hukum berusaha untuk menampilkan hukum secara integral sesuai dengan kebutuhan kajian ilmu hukum, sehingga metode penelitian dibutuhkan untuk memperoleh arah penelitian yang komprehensif.⁸

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan normatif empiris, yaitu penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi

⁵ Rahmatsyah. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, hlm. 48-49.

⁶ Ari Hernawan. 2013. “Kompleksitas Permasalahan dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan di Indonesia.” *Jurnal Berkala Fakultas Hukum UGM*, Vol. 2(1).

⁷ Koko Kosidin. 1999. *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.

⁸ Yati Nurhayati. 2013. “Perdebatan Metode Normatif dengan Metode Empirik dalam Penelitian Ilmu Hukum Ditinjau dari Karakter, Fungsi dan Tujuan Ilmu Hukum.” *Jurnal Al Adl*, 5.10, hlm. 15.

ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat.⁹ Sumber data penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder dengan rincian sebagai berikut: a) Data primer berasal dari bahan-bahan hukum yaitu Undang-undang 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Per Menaker Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). b) Data sekunder merupakan data penunjang dari data primer yang dapat membantu dalam menganalisis dan memahami data primer, yaitu berasal dari buku-buku ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, serta data hasil wawancara dengan pihak perusahaan.

Cara pengambilan data yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dan wawancara sebagai berikut: a) Studi pustaka yaitu teknik untuk mengumpulkan data melalui buku-buku, literatur, jurnal, peraturan perundang-undangan, dokumen, atau hasil penelitian yang selaras dengan tema penulis. b) Studi lapangan yaitu dengan cara wawancara (interview). Wawancara yaitu percakapan tanya jawab antara pewawancara dan narasumber. Lokasi penelitian berada di PT. PK Manufacturing Indonesia, Jl. Harapan Raya , Lot JJ- 2 B Kawasan Industri KIIC Karawang. Lokasi penelitian dipilih karena PT. PK Manufacturing Indonesia karena telah melakukan proses perpanjangan Peraturan Perusahaan dengan jumlah karyawan sekitar 250 orang.

PEMBAHASAN

A. Dasar Hukum Peraturan Perusahaan

Secara *lex generalis* dasar hukum peraturan perusahaan adalah pasal 1601j, Pasal 1601k, pasal 1601m KUH Perdata (Burgerlijke Wetboek). Sedangkan secara *lex specialis* dasar hukum peraturan perusahaan telah diatur dalam :

1. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh;
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

⁹ Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 134.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

B. Penerapan Penyusunan Perpanjangan Peraturan Perusahaan

Hukum penyusunan Perjanjian Kerja Bersama harus mempunyai serikat pekerja atau asosiasi serikat pekerja yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri dan bertanggung jawab guna meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Secara yuridis setiap pekerja berhak melaksanakan hak dan kewajiban bekerja, artinya bukan semata-mata bebas dalam melakukan berbagai hal dalam pekerjaan tetapi bebas untuk berkumpul dan berserikat serta pihak manapun tidak berhak menghalang-halangi pekerja dalam membentuk serikat pekerja. Salah satu manfaat dibentuknya serikat pekerja bukan hanya sebagai wadah aspirasi bagi para pekerja dengan membentuk sebuah asosiasi tetapi juga bisa mendapatkan *advokasi* dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk membuat sebuah Perjanjian Kerja Bersama.¹⁰

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk membuat perikatan atau perjanjian dengan saling menguntungkan dan tidak merugikan antar kedua belah pihak yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan.¹¹

Kondisi *eksisting* banyak perusahaan yang masih belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (sumber info: Disnakertrans Kabupaten Karawang) karena minimnya perhatian Pengusaha yang kurang memahami akan maksud dan tujuan baik PKB yang dinilai hanya menguntungkan pihak pekerja saja serta enggan untuk mengadakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama dan lebih memilih menggunakan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh Pengusaha sendiri. Padahal demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis serta berkeadilan dibutuhkan perundingan kerja bersama antara Pengusaha dengan serikat pekerja karena salah satu manfaat terbesarnya bagi kedua belah pihak yaitu dalam menentukan isi perjanjiannya terkait hak dan kewajibannya lebih menerapkan prinsip asas kebebasan berkontrak yang artinya baik Pengusaha maupun serikat pekerja sama-sama punya andil dalam menyampaikan kehendak tanpa adanya pemaksaan. Seperti halnya kasus yang terjadi

¹⁰ Rahmatsyah. *Op.Cit*, hlm. 48.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 49.

di kota Karawang terkait lamanya proses perundingan PKB pada beberapa Perusahaan serta kurangnya kesadaran Perusahaan dalam pembuatan dan pendaftaran serta implementasi perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:

Keterkaitan kasus Penyusunan PP di salah satu perusahaan di kota Karawang dengan judul yang penulis teliti yaitu yang seharusnya pada saat akan berakhirnya masa berlakunya PP dilanjutkan dengan perubahan ke PKB, hanya saja tidak semua Perusahaan menggunakan PKB sebagai pedoman dalam pembuatan Perjanjian Kerja, masih terdapat beberapa kendala dalam perwujudan pembuatan PKB di tiap Perusahaan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian akan hal tersebut.

Implementasinya tidak semua Pengusaha sadar akan pentingnya pembentukan PKB demi kelangsungan Perusahaan. Banyak Pengusaha yang masih menggunakan Peraturan Perusahaan sebagai acuan dalam membina hubungan kerja karena sering kali Pekerja lebih banyak menuntut hak normatifnya, padahal itu merupakan hak pekerja dalam bekerja. Oleh karenanya, beberapa Pengusaha lebih memilih menggunakan Peraturan Perusahaan karena dirasa menguntungkan Perusahaan dimana pada proses penyusunannya tidak dilakukan secara musyawarah yang melibatkan Pekerja dalam menentukan isi dari Peraturan tersebut. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kesejahteraan Pengusaha dan pekerja, maka diperlukan kebebasan dalam berserikat untuk menyampaikan kehendak masing-masing pihak selama tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku yaitu dengan dibentuknya Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja yang merupakan produk hukum Indonesia.¹²

PT. PK Manufacturing Indonesia selama lebih dari 10 tahun berkembang baik yang dalam pendiriannya dilakukan oleh PMA (Pemilik Modal Asing) yang berasal dari negara Jepang dengan jumlah karyawannya mencapai kurang lebih 250 pekerja yang mayoritas pekerjaannya adalah pria yang dikarenakan jenis pekerjaan yang ada di Perusahaan ini berupa pembuatan aksesoris kendaraan roda 4 atau lebih. Dimana terdapat proses kerja pengelasan, pengecatan, perakitan dan machining. Sehingga dibutuhkan keuletan, keterampilan dan kedisiplinan pekerja.

Meningkatkan produktivitas pekerja Perusahaan ini membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja dengan melakukan evaluasi, training dan konsep kerja yang nyaman agar tercipta hubungan kerja yang baik secara

¹² Nimas Ayu Roesalia. Op.Cit., hlm. 10.

individu maupun team work serta membentuk sebuah aturan hukum bagi Perusahaan yaitu dengan dibuatnya Peraturan Perusahaan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja yang bertujuan memperteguh hubungan kerja di dalam Perusahaan. Meskipun Serikat Pekerja telah lama berdiri di PT PK Manufacturing Indonesia hanya saja Pengusaha selalu mengajak Serikat Pekerja untuk melanjutkan peraturan perusahaan saat akan berakhir masa berlakunya dan Serikat Pekerja menyetujui hal tersebut mengingat saat penyusunan Peraturan Perusahaan dalam menentukan isinya terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak diadakan secara berunding atas kepentingan para pihak sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Konsep adanya Peraturan Perusahaan pada Perusahaan ini sudah diterapkan sejak awal mula berdirinya PT. PK Manufacturing Indonesia hingga sekarang yang masih diberlakukan dari tahun 2012 hingga 2023.

Prosedur Penyusunan PP Antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja yaitu meliputi tahapan berupa (a) Pengusaha membuat draft perubahan PP; (b) Pengusaha memberikan draft perubahan PP kepada Serikat Pekerja agar didapatkan saran dan pertimbangan; (c) Pelaksanaan Perundingan PP antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja; (d) Kesepakatan Hasil Perundingan; (e) Pengesahan PP oleh Pimpinan Perusahaan; (f) Pendaftaran PP di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang; dan (g) Pelaksanaan PP oleh pihak-pihak terkait

Faktor pendukung dalam proses Penyusunan PP yaitu adanya sosialisasi/pengarahan dari Serikat Pekerja kepada anggotanya terkait dengan penyusunan PP; dan adanya dukungan penuh dari Disnakertrans Kota Karawang dalam pendaftaran PP. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu terjadinya perbedaan pendapat terhadap isi draft perubahan PP, tidak semua anggota pengurus serikat pekerja mengikuti proses penyusunan PP ataupun mengetahui dan memahami isi PP.

KESIMPULAN

Seringkali pada sebuah Perusahaan ada pihak-pihak yang manakala melakukan tekanan terhadap pihak satu dengan pihak lainnya apabila hak dan kepentingan yang dikehendaki tidak terpenuhi. Untuk itu idealnya di setiap perusahaan memiliki PP / PKB karena aturan-aturan kerja yang ada di dalamnya berdasarkan pemikiran bersama antara Pengusaha dengan serikat pekerja agar diperolehnya hak dan kewajiban mutlak para pihak, kepastian hukum serta mendorong angka perekonomian dalam Perusahaan.

Strategi yang bertujuan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan yang diambil oleh Pengusaha dalam mempertahankan profesionalitas sebagai pemimpin perusahaan dapat menjadi efektif dan efisien, serta didukung dengan pekerja yang bertanggung jawab dan disiplin terhadap kinerjanya. Dalam pelaksanaannya, PP pada Perusahaan ini sudah diselenggarakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 24 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Isi PP ini telah mengatur mengenai pembuatan dan pendaftaran PP, hak dan kewajiban Pengusaha dan serikat pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dll. Dapat dikatakan bahwa dalam implementasinya adanya hubungan industrial yang baik dan sehat antara Pengusaha dengan Pekerja di PT. PK Manufacturing Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdulkadir Muhammad. 2004. Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti,
- Koko Kosidin. 1999. Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Bandung: Mandar Maju.
- Rahmatsyah. 2023. Hukum Ketenagakerjaan. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia,

Artikel/Jurnal

- Ari Hernawan. 2013. "Kompleksitas Permasalahan dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan di Indonesia." *Jurnal Berkala Fakultas Hukum UGM*, Vol. 2(1).
- Nimas Ayu Roesalia. 2019. "Analisis Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Puk Kspn Pada Pt. Bitratex Industries Semarang" *Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang*, hlm. 3.
- Yati Nurhayati. 2013. "Perdebatan Metode Normatif dengan Metode Empirik dalam Penelitian Ilmu Hukum Ditinjau dari Karakter, Fungsi dan Tujuan Ilmu Hukum." *Jurnal Al Adl*, 5.10, hlm. 15.

Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.