

dan dilakukan oleh manajemen/pengurus untuk memberikan informasi kepada kepada pemegang saham.

BAB IV
PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE
DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA PT. X BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

4.1. Kondisi Faktual PT. X¹³⁷

PT. X adalah perusahaan yang pertama kali didirikan pada tahun 1961 sebagai Bank Pembangunan Daerah sebagaimana termaktub dalam Akta Pendirian dengan modal dasar dari sebesar Rp. 50.000.000.000,- menjadi sebesar Rp. 300.000.000.000,- sampai dengan tahun 1999. PT. X berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan modal dasar sebesar Rp. 700.000.000.000,- pada tahun 1999. PT. X sebagai salah satu Bank Umum dengan pemegang saham terbesar adalah pemerintah daerah dan sisanya adalah satu perusahaan daerah dengan ruang lingkup kegiatan PT. X adalah menjalankan aktivitas umum perbankan dan telah memperoleh izin Bank Indonesia untuk melakukan aktivitas sebagai bank devisa.

Sampai dengan akhir tahun 2008 berdasarkan hasil Rapat umum Pemegang Saham PT. X tanggal 12 Juni 2007, struktur pemegang saham PT. X saat ini adalah 99,83% (Rp. 599.325.000.000,-) dimiliki oleh pemerintah daerah sedangkan 0,17% (Rp. 1.000.000.000) dimiliki oleh satu perusahaan daerah dan PT. X telah melakukan penambahan modal dasar oleh pemerintah daerah.

¹³⁷

Data diambil dari Laporan Tahunan (*Annual Report*) PT. X Tahun 2008.

Dewan Direksi PT. X terdiri dari 5 (lima) orang Direktur, yaitu Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran, Direktur Operasional dan Direktur Kepatuhan, sedangkan Dewan Komisaris terdiri dari 3 (tiga) orang Komisaris, yaitu Komisaris Utama dan Komisaris independen. Visi PT. X adalah menjadi bank terbaik yang membanggakan dengan misi sebagai bank berkinerja unggul, mitra strategis dunia usaha, masyarakat dan andalan pemerintah provinsi yang memberi nilai tambah bagi *stakeholder* melalui pelayanan terpadu dan profesional.

Dalam menjalankan aktivitasnya, PT. X meletakkan nilai-nilai budaya kerja perusahaan yang mencakup komitmen, *teamwork*, profesional, pelayanan, disiplin, kerja keras dan integritas; kerangka tata kelola perusahaan dan manajemen resiko yang kuat yang memungkinkan Perseroan mengembangkan produk serta melakukan penetrasi pasar yang sebelumnya belum pernah dilakukan.

Implementasi untuk membumikan nilai-nilai budaya kerja tersebut, telah dilakukan beberapa hal diantaranya adalah memberikan *values training* mengenai nilai budaya kerja kepada seluruh pekerja, memberikan pemahaman nilai budaya kerja kepada pekerja baru, menciptakan komunikasi dengan pekerja melalui majalah internal, poster-poster, *banner*, *leaflet*, *short message service (SMS) broadcast* dan lainnya, membuat standarisasi pelayanan, mensosialisasikan nilai budaya kerja pada setiap acara/kegiatan ataupun training, serta menjadikan nilai-nilai budaya kerja sebagai faktor dalam sistem penilaian kinerja pekerja.

Manajemen PT. X kemudian menetapkan strategi penciptaan pemimpin masa depan dengan berbagai program, antara lain penetapan pekerja yang bertindak sebagai *change agent* (agen perubahan), yang disebut dengan “*The Champion*” (Sang Juara) yang anggotanya terdiri dari 8 orang yang bertugas menyusun arah perubahan, membuat program-program dan bertanggung jawab pada pelaksanaannya; pemimpin di semua unit kerja yang berjumlah 164 orang; serta para *change agent* muda yang bermotivasi dan bersemangat untuk menjadi panutan di unit kerjanya yang berjumlah 121 orang. Disamping itu, guna mempercepat akselerasi pemberdayaan dan penciptaan kader-kader pemimpin masa depan PT. X, sejak tahun 2008 telah diimplementasikan *Officer Development Program (ODP)*.

PT. X juga melakukan upaya dalam rangka meningkatkan produktivitas dengan menawarkan suatu konsep dalam bentuk Program Pensiun Sukarela (PPS) kepada para pekerja yang sudah sulit mendapatkan kesempatan berkembang baik akibat

kompetensi yang tidak sesuai ataupun kondisi-kondisi lain yang bila dipertahankan justru malah menciptakan suatu hal yang tidak menguntungkan baik bagi pekerja maupun perusahaan seperti kondisi kesehatan dan sebagainya.

Dalam pengembangan PT. X, sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting. Selain menjadikan pekerja PT. X sadar akan makna dari melayani nasabah dengan sepenuh hati, pengelolaan SDM diarahkan dengan konsep *human capital* untuk mewujudkan terpenuhinya pekerja yang profesional dan berintegritas tinggi melalui kebijakan sistem manajemen dan strategi pengelolaan SDM yang terarah, transparan dan komprehensif sehingga mampu menjadikan SDM yang berperan sebagai pelaku dan penentu kinerja dan keberhasilan perseroan.

Prinsip-prinsip GCG merupakan fondasi dari bisnis yang transparan dan sehat. Dalam melaksanakan amanah pemangku kepentingan, PT. X mengadopsi praktik GCG. Hal tersebut merupakan komitmen PT. X dalam mempertahankan kepercayaan nasabah, pemegang saham, mitra bisnis dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) lainnya.

Dalam menerapkan prinsip-prinsip dasar pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG), PT. X merujuk pada Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum, Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 9/12/DPNP tanggal 30 Mei 2007 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maupun ketentuan lainnya yang mengatur hal tentang itu.

Penyempurnaan penerapan GCG telah menjadi bagian dari seluruh kegiatan operasional PT. X saat ini ini dan di masa depan sejalan dengan visi dan misi Perseroan.

PT. X menyadari pentingnya GCG sebagai alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan jangka panjang yang berkesinambungan bagi pemangku kepentingan. Dengan demikian, GCG sebagaimana yang diterapkan oleh PT. X adalah untuk meyakinkan para pemangku kepentingan bahwa Perseroan dikelola dan diawasi dengan baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG yang baku maupun yang terus dikembangkan.

PT. X senantiasa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah mengembangkan peraturan internal dalam rangka perlindungan hak-hak pemegang saham; perlakuan yang setara terhadap semua pemegang saham dan dengan *stakeholder* lainnya; pemisahan tugas, tanggung jawab dan wewenang antara pemegang saham,

Direksi dan Komisaris; serta keterbukaan informasi, transparansi usaha dan kepatuhan hukum.

Kebijakan dan implementasi GCG di PT. X diperkuat sejalan dengan perkembangan maupun standar kepatuhan yang terkait dengan GCG. Sejak tahun 2007, PT. X telah meningkatkan struktur maupun kerangka Tata Kelola Perusahaan sesuai dengan perkembangan yang ada seperti rekomendasi Basel II tentang Manajemen Risiko Bank, Sarbanes-Oxley Act tentang Standar Keterbukaan Laporan Keuangan, cetak biru Arsitektur Perbankan Indonesia dari Bank Indonesia, serta International Financial Reporting Standards.

PT. X terus berupaya untuk menyempurnakan pelaksanaan GCG. Dalam pelaksanaannya, PT. X berpedoman pada ketentuan Bank Indonesia yang meliputi :

1. Pemenuhan komposisi Dewan Komisaris dan Direksi beserta pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya;
2. Kelengkapan dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab komite-komite, yaitu Komite Audit, Komite Pemantau Risiko dan Komite Remunerasi dan Nominasi;
3. Pelaksanaan fungsi kepatuhan, audit intern dan audit ekstern;
4. Pelaksanaan fungsi manajemen risiko;
5. Pemenuhan ketentuan Bank Indonesia terkait dengan prinsip kehati-hatian dalam penyediaan dana kepada Pihak Terkait dan Debitur Besar;
6. Penyusunan rencana startegis bank sesuai dengan ketentuan mengenai Rencana Bisnis Bank;
7. Pelaksanaan transparansi kondisi keuangan dan non keuangan;
8. Penyusunan Buku Pedoman Kerja Dewan Komisaris dan Buku Pedoman Kerja Direksi;
9. Penetapan Visi, Misi dan Nilai Budaya Kerja Perusahaan yang terdiri dari tujuh nilai, yakni Komitmen, *Teamwork*, Profesional, Pelayananan, Disiplin, Kerja Keras dan Integritas;
10. Penunjukan Direktur Kepatuhan dan pembentukan Satuan Kerja Kepatuhan, Satuan Kerja Manajemen Risiko dan Satuan Kerja Audit Intern, serta penetapan fungsi pengelolaan GCG pada Satuan Kerja Kepatuhan, Grup Manajemen Risiko dan Kepatuhan.

PT. X telah melaksanakan berbagai program sosialisasi GCG kepada seluruh pekerja Perseroan agar prinsip-prinsip GCG menjangkau dan dilaksanakan oleh segenap pekerja. Sebagai bagian dari sosialisasi tersebut, Perseroan juga telah menyusun Buku Pedoman Perusahaan mengenai GCG, sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia.

Dalam rangka mengikuti dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan GCG, PT. X telah melakukan *self assessment* penerapan GCG. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian digunakan untuk menentukan tindak lanjut perbaikan dari kelemahan-kelemahan yang ditemukan.

4.2. Kondisi Serikat Pekerja PT. X

Serikat pekerja PT. X pertamakali berdiri tahun 1999 untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, berkedudukan di kantor pusat PT. X dan telah terdaftar di Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Daerah berdasarkan SK KAKANWIL Depnaker Daerah Nomor KEP-2191/W.26-05/K/VIII/1999 Tgl 1 Agustus 1999 dan Nomor Pendaftaran 09/OP.SP.NIBA/IX/VIII/99.

Kepengurusan serikat pekerja PT. X saat ini adalah kepengurusan yang kedua, yang terdaftar pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Daerah pada tahun 2005 berdasarkan Surat Keputusan Nomor 381/I/P/X/2005 tanggal 24 Oktober 2005, terdiri dari 10 (sepuluh) orang pengurus.

Berdasarkan data perusahaan per April 2009, pekerja PT. X berjumlah 1.668 orang yang terdiri dari 1.267 Pekerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap) dan 401 Pekerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak), namun yang tercatat sebagai anggota serikat pekerja PT. X hanya berjumlah 787 pekerja tetap. Berdasarkan Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT. X, pengertian pekerja adalah pekerja tetap dan tidak termasuk pekerja kontrak.

Penafsiran serikat pekerja PT. X mengenai pengertian dari pekerja ini tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang ada. Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,¹³⁸ sedangkan serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta

¹³⁸

Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, ps.1 angka 3.

meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹³⁹ Perlu diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan didasarkan pada perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,¹⁴⁰ sehingga penafsiran serikat pekerja PT. X mengenai pengertian pekerja telah menyimpang dari ketentuan hukum yang ada, hal ini merugikan pihak Pekerja Waktu Tertentu karena tidak diakui haknya sebagai pekerja/buruh sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang.

Serikat pekerja PT. X tidak memiliki lembaga kerjasama bipartit¹⁴¹ sebagai forum komunikasi dan konsultasi, padahal seharusnya suatu perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.¹⁴² Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya fungsi serikat pekerja dalam mewakili kepentingan pekerja/buruh dalam hubungan industrial dan tidak terpenuhinya prinsip GCG yaitu akuntabilitas dan keterbukaan.

Dengan ketidakhadiran lembaga bipartit tersebut, kemampuan serikat pekerja PT. X untuk memperjuangkan dan atau menegosiasikan hal-hal yang terkait dengan kepentingan pekerja/buruh kepada pihak manajemen PT. X patut dipertanyakan dan tidak terpenuhinya prinsip GCG yakni responsibilitas.

4.3. Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Pada Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X dengan Serikat Pekerja PT. X

Selanjutnya, perlu dilakukan analisa terhadap implementasi prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam tata cara pembuatan dan ruang lingkup materi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada PT. X.

4.3.1. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. X

Pembuatan PKB di PT. X bermula dari permintaan Serikat Pekerja kepada PT. X melalui surat serikat pekerja PT. X pada tanggal 16 Juli 2007 dan tanggal 13 Agustus

¹³⁹

Ibid., ps.1 angka 17.

¹⁴⁰ *Ibid.*, ps.56.

¹⁴¹

Ibid., ps.1 angka 18, pengertian lembaga kerjasama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

¹⁴²

Ibid., ps.106.

2007, disamping itu terkait dengan berakhirnya masa berlaku Peraturan Perusahaan PT. X pada tahun yang bersamaan. Berdasarkan permintaan dari serikat pekerja tersebut, maka PT. X sesuai dengan ketentuan yang berlaku harus melayani permintaan secara tertulis serikat pekerja untuk merundingkan PKB.¹⁴³

Selanjutnya PT. X yang diwakili oleh Grup Sumber Daya Manusia telah melakukan perundingan pada tanggal 8 Juli 2007 dan tanggal 27 - 28 Juli 2007, dengan tujuan mendiskusikan tindak lanjut keinginan dari serikat pekerja PT. X.

Kemudian dilanjutkan dengan membentuk Tim Perunding PKB yang masing-masing terdiri dari 9 orang perwakilan. Tim perunding para pihak tidak didasarkan dengan surat kuasa, namun tim perunding yang mewakili manajemen ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi tentang Penetapan Tim Perunding PKB Perwakilan Manajemen Perusahaan pada tanggal 17 Januari 2008.

Perundingan dilakukan tanpa diawali dengan pembentukan Tata Tertib Perundingan, perundingan pertama dilakukan pada tanggal 28 - 29 Januari 2008 dan perundingan kedua pada tanggal 4 April 2008 yang dibiayai oleh manajemen.

Hasil perundingan kemudian diserahkan kepada grup Sumber Daya Manusia untuk disampaikan kepada manajemen PT. X dalam hal ini Direksi PT. X untuk meminta persetujuan dan penandatanganan PKB pada tanggal 6 Mei 2008.

Analisis dari tata cara pembuatan PKB di PT. X dapat dibuktikan melalui beberapa hal yang tidak dilakukan dalam perundingan PKB sesuai dengan ketentuan Kepmennakertrans No.Kep.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara lain tim perunding yang tidak memiliki surat kuasa penuh menyebabkan tim perunding tidak memiliki kewenangan penuh terhadap perundingan terutama tim perunding dari pihak manajemen, bahkan hasil perundingan yang telah disepakati tersebut pada akhirnya diusulkan terlebih dahulu kepada manajemen PT. X, dalam hal ini Direksi PT. X, untuk memperoleh persetujuan.

Kesepakatan para pihak mengenai jangka waktu perundingan PKB, sebagaimana diatur dalam pasal 12 ayat (4) Kepmennakertrans No.Kep.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, harus dituangkan dalam Tata Tertib

143

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepmennakertrans, *op.cit.*, ps. 15.

Perundingan. Perundingan PKB di PT. X tidak diawali dengan pembuatan Tata Tertib Perundingan, sehingga perundingan PKB menghabiskan waktu yang cukup lama, bahkan perundingan lebih tergantung pada waktu luang tim perunding dari pihak manajemen. Hal ini terjadi sejak tahap persiapan, tahap perundingan, sampai dengan tahap penandatanganan dan pendaftaran PKB.

Selain ketentuan mengenai jangka waktu perundingan PKB, ketentuan lainnya seharusnya diatur dalam Tata Tertib Perundingan karena sangat mempengaruhi baik bagi proses perundingan maupun juga bagi hasil perundingan, antara lain :

1. Materi perundingan, tata cara perundingan, dan sahnya perundingan, hal ini yang menurut penulis banyak terjadi kejanggalan dalam perundingan karena perundingan tidak memiliki agenda yang jelas dan antara perundingan awal dan selanjutnya terkadang tidak ada kesinambungan bahkan beberapa klausula yang telah ditetapkan di perundingan dapat diubah kembali dengan perundingan selanjutnya, hal inilah yang mengakibatkan perundingan menjadi lebih lama,
2. Terkait sahnya perundingan juga terjadi kejanggalan karena tidak diaturnya pengertian mengenai *qourum* yang mengakibatkan perundingan tidak dihadiri oleh tim perunding dengan jumlah yang seimbang kemudian tidak adanya notulen rapat yang ditandatangani oleh seluruh tim perunding.
3. Ketentuan tata tertib perundingan yang seharusnya juga tidak kalah penting diatur adalah mengenai cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan, ketentuan ini sebenarnya juga dibutuhkan dalam perundingan PKB di PT. X karena memang terdapat beberapa pasal yang hampir terjadi kebuntuan, namun mungkin karena ketidakpahaman dan ketidakadaan tata tertib ini membuat adanya tekanan salah satu pihak dan mengalahnya pihak lain.

Tidak dibuatnya tata tertib perundingan juga dikhawatirkan oleh penulis dikarenakan kurang dipahaminya oleh masing-masing tim perunding mengenai ketentuan dalam Kepmenakertrans yang mengatur mengenai pembuatan tata tertib ini. Dengan tidak dibuatnya tata tertib perundingan sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan sebenarnya memiliki konsekuensi hukum baik secara material maupun secara formil bisa menyebabkan PKB cacat hukum. Dengan demikian, prinsip GCG yang tidak ada dalam tata cara pembuatan PKB di PT. X adalah prinsip responsibilitas, karena baik proses pembuatan dan materi PKB perlu dipertanggungjawabkan secara hukum. Prinsip responsibilitas merupakan perwujudan tanggung jawab perusahaan

untuk mematuhi dan menjalankan setiap aturan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku secara konsekuen.¹⁴⁴

Proses pembuatan PKB PT. X sejak awal sampai dengan pendaftaran tidak melibatkan Dewan Komisaris PT. X, dan ini juga terjadi karena kesalahpahaman para pihak dalam komparasi PKB yang mencantumkan direksi dalam kedudukannya sebagai perusahaan seharusnya sebagai pengusaha sesuai dengan pengertian PKB bahwa para pihak adalah pengusaha dengan serikat pekerja. Pengertian pengusaha seharusnya dipahami juga termasuk dewan Komisaris sebagai pengawas sehingga *check and balance* hasil PKB dapat dilakukan dengan setiap organ perusahaan berdasarkan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam hal ini, prinsip GCG tidak diterapkan, yakni prinsip akuntabilitas. Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perseroan sehingga pengelolaan terlaksana secara efektif.¹⁴⁵

Selanjutnya, permasalahan terkait dengan tata cara pembuatan PKB di PT. X adalah penafsiran mengenai istilah pekerja/buruh. Berdasarkan Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT. X, pengertian pekerja adalah pekerja tetap dan tidak termasuk pekerja kontrak. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang mendefinisikan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,¹⁴⁶ baik pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu maupun pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu¹⁴⁷. Konsekuensi hukum dari perbedaan penafsiran ini adalah: legalitas serikat pekerja PT. X sebagai perwakilan pekerja dalam perundingan PKB Antara PT. X dengan Serikat Pekerja PT. X patut dipertanyakan keabsahannya, karena jumlah anggota serikat pekerja tidak mencapai jumlah *quorum* yang dipersyaratkan undang-undang, yakni lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja di PT. X.¹⁴⁸

¹⁴⁴

Indra Surya, *et. al., op.cit.*, hlm. 212.

¹⁴⁵

Mas Achmad Daniri, *op. cit.*, hlm. 11.

¹⁴⁶ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, op.cit.*, ps. 1 angka 3.

¹⁴⁷

Lihat *Undang-Undang Ketenagakerjaan, ibid.*, ps. 56.

¹⁴⁸

Lihat *Undang-Undang Ketenagakerjaan, ibid.*, ps.119 ayat (1) : Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/ serikat buruh, maka serikat pekerja/ buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Tenggang waktu antara penandatanganan dan pendaftaran PKB PT. X memakan waktu cukup lama, penandatanganan PKB pada tanggal 11 April 2009 sedangkan pendaftaran PKB kepada Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Surat Keputusan No.KEP.46/PHIJSK/PKKAD/2009 pada tanggal 31 Mei 2009. Dalam proses pendaftaran ini sempat terjadi perbedaan penafsiran beberapa pasal, dimana pihak Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpendapat bahwa terdapat satu pasal yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada awalnya Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial menerbitkan Surat Keputusan Pendaftaran dengan catatan terhadap salah satu pasal dalam PKB, namun manajemen PT. X tidak menghendaki adanya catatan tersebut. Selanjutnya, berdasarkan kesepakatan antara manajemen PT.X dan serikat pekerja PT.X, pasal tersebut diubah/diperbaiki terlebih dahulu dan kemudian didaftarkan kembali dengan nomor registrasi yang sama tanpa catatan apapun.

Dalam proses Pendaftaran PKB Antara PT. X dengan Serikat Pekerja PT.X, pihak pemerintah sebagai pengawas Hubungan Industrial tidak melakukan pengecekan terlebih dahulu mengenai prosedur pembuatan PKB PT. X seperti ada tidaknya Tata Tertib Perundingan dalam pembuatan PKB, serta ada tidaknya Surat Kuasa Penuh baik dari pihak manajemen maupun pihak serikat pekerja kepada tim perunding. Pemerintah, dalam hal ini Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial, hanya meminta legalitas pendirian serikat pekerja PT. X berupa Surat Keputusan dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja; data perusahaan PT. X diantaranya status badan usaha, bentuk usaha, Nomor pokok Wajib Pajak (NPWP) perusahaan, susunan Direksi dan Komisaris, jumlah pekerja dan jumlah penghasilan tertinggi dan terendah pekerja; surat permohonan pendaftaran dengan melampirkan tiga berkas asli PKB. Padahal seharusnya tugas pemerintah sebagai pengawas Hubungan Industrial diantaranya adalah melakukan *check and balance* terhadap seluruh aspek hukum pembuatan PKB. Selain melakukan pengecekan terhadap materi PKB, pemerintah seharusnya juga melakukan pengecekan terhadap tata cara pembuatan PKB, karena hal ini merupakan wujud dari prinsip akuntabilitas dalam GCG.

4.3.2. Materi Perjanjian Kerja Bersama pada PT. X¹⁴⁹

149

Dapat dilihat dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X dengan Serikat Pekerja PT. X Periode 2009 – 2011.

Materi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara formal telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No.Kep.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama¹⁵⁰ harus memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh dan alamat perusahaan; Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, semuanya tercantum didalam komparasi.
2. Hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, yaitu terdapat pada Pasal 7 Hak dan Kewajiban Pekerja, Pasal 8 Hak dan Kewajiban Bank, Pasal 9 Hak dan Kewajiban serikat pekerja.
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB dan peraturan ini berlaku sejak tanggal ditandatangani oleh para pihak untuk waktu 2 (dua) tahun dan apabila para pihak tidak mengajukan perundingan untuk pembaharuan maka dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
4. Tanda tangan para pihak pembuat PKB. PKB antara PT. X dengan Serikat Pekerja PT. X ditandatangani pada tanggal 11 April 2009 oleh Direksi PT. X mewakili pihak manajemen, Ketua dan Sekretaris Serikat Pekerja PT. X mewakili pihak serikat pekerja.

Ketentuan-ketentuan PKB pada PT. X disusun dalam beberapa bab sebagai berikut :

1. BAB I : Ketentuan umum
Dalam Bab I ini dijelaskan mengenai Istilah dan Pengertian, Asas-asas, Maksud dan Tujuan serta Ruang Lingkup.
2. BAB II : Jaminan Para Pihak
Dalam Bab II ini diatur mengenai Jaminan Bagi Bank dan Jaminan Bagi Serikat Pekerja.
3. Bab III : Hak Dan Kewajiban
Dalam Bab III ini diatur mengenai Hak dan Kewajiban Pekerja, Hak dan Kewajiban Bank serta Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja.

¹⁵⁰

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepmenakertrans, *op.cit.*, ps. 21.

4. Bab IV : Kebijakan Pengelolaan SDM
Dalam Bab IV ini diatur mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia.
5. Bab V : Rekrutmen Pekerja
Dalam Bab V ini diatur mengenai Pola Rekrutmen dan Rekrutmen.
6. Bab VI : Pengembangan Pekerja
Dalam Bab VI ini diatur mengenai Pendidikan dan Pelatihan, Mutasi serta Penilaian Kinerja.
7. Bab VII : Hubungan Kerja
Dalam Bab VII ini diatur mengenai Pendidikan dan Pelatihan, Mutasi, serta Penilaian Kinerja.
8. Bab VIII : Perencanaan Karir
Dalam Bab VIII ini diatur mengenai Tujuan dan Pelaksanaan serta Tingkatan Pekerja.
9. Bab IX : Penghasilan, Kesejahteraan, Penghargaan
Dalam Bab IX ini diatur mengenai Penghasilan Bulanan, Kenaikan Penghasilan, Pajak Penghasilan, Tunjangan Tidak Tetap, Uang Makan dan Transport, Perjalanan Dinas, Perawatan, Pengobatan dan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Tunjangan Cacat, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Pakaian Dinas, Penghargaan, Uang Duka, Uang Cuti, Fasilitas Kesejahteraan, Bonus dan Insentif.
10. Bab X : Tata Tertib Kerja
Dalam Bab X ini diatur mengenai Waktu Kerja, Absensi, Lembur, Cuti, Pelanggaran Ringan, Pelanggaran Sedang, Pelanggaran Berat, Jenis Sanksi atas Pelanggaran, Masa Berlaku Sanksi atas Pelanggaran, Konsekuensi Sanksi atas Pelanggaran, Tata Cara Penetapan Sanksi, Pejabat yang Berwenang Menetapkan Sanksi, Penugasan Khusus, Pejabat Pengganti Sementara serta Pembebasan Sementara.
11. Bab XI : Hubungan Industrial
Dalam Bab XI ini diatur mengenai Perselisihan dan Penyelesaian, Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak-hak Pekerja.
12. Bab XII : Pensiun dan THT

13. Dalam Bab XII ini diatur mengenai Masa Persiapan Pensiun, Pensiun dan Tunjangan Hari Tua.

14. Bab XIII : Lain-Lain

Dalam Bab XIII ini diatur mengenai Budaya Perusahaan, Pembinaan Konseling, Komunikasi Kedinasan, Perlindungan Hukum, Lembaga Kerjasama Bipartit dan Peraturan Sumber Daya Manusia.

15. Bab XIV : Penutup

Dalam Bab XIV ini diatur mengenai Kewajiban Sosialisasi dan Mengetahui Isi Peraturan, Masa Berlaku, Perubahan, Korespondensi dan Perselisihan.

Ketentuan-ketentuan yang disusun dalam bab-bab PKB pada PT. X tersebut di atas telah memenuhi syarat minimal sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No.Kep.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Secara konsep hukum istilah “Perjanjian” dalam Perjanjian Kerja Bersama ini berbeda dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku sebelumnya, yaitu penggunaan bahasa lebih tegas sebagai “Perjanjian” guna menghindari multinterpretasi atau perbedaan penafsiran.

Ruang lingkup materi PKB pada PT. X telah sesuai dengan Kepmenakertrans Pasal 21 yang tertuang dalam bab-bab PKB, namun apabila mengkaji isi dari setiap pasal, PKB pada PT. X hanya mengatur hal-hal yang prinsip atau mendasar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu mengenai hak dan kewajiban serta tata tertib kerja para pihak serta pekerja itu sendiri. Hal-hal yang bersifat teknis sebagai penjelasan atau pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam PKB diatur dalam Peraturan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan peraturan lainnya, sehingga sebagian besar pasal-pasal dalam PKB tidak mengatur secara *rigid*/rinci dan bahkan hanya menegaskan kembali apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sehingga akhirnya kesetaraan (*fairness*) dalam konsep PKB sebagai suatu perjanjian yang dibuat karena adanya kesepakatan yang benar-benar dipahami sebagai suatu keadilan bagi hak dan kewajiban para pihak kurang terasa dalam PKB PT. X karena ketentuan-ketentuan yang mengatur pekerja sesungguhnya diatur dalam PSDM. Kewajaran dan kesetaraan (*fairness*) bisa di definisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan

perjanjian serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵¹ Namun demikian, terdapat beberapa hal yang menunjukkan terwujudnya GCG dengan mengatur beberapa pasal mengenai visi misi perusahaan dan budaya kerja perusahaan serta kewajiban melaksanakan prinsip-prinsip GCG secara umum. Beberapa pasal yang secara khusus menunjukkan adanya GCG dapat dilihat dari kesempatan yang diberikan kepada serikat pekerja untuk ikut serta menentukan atau memberikan saran dan pertimbangan terhadap kebijakan mengenai penghasilan pekerja.

PSDM sesuai dengan pengertian dalam PKB pada PT. X bahwa pembentukan dan perubahannya hanya dengan ditandatangani oleh Direksi dan serikat pekerja hanya dimintakan saran dan pertimbangan yang sesungguhnya itu tidak mengikat bagi pengusaha, karena saran dan pertimbangan tersebut dapat diterima atau tidak oleh pengusaha. Dari sini terlihat bahwa pengaturan sudah lagi tidak didasarkan kesepakatan sehingga tidak ada lagi prinsip transparansi. Namun apabila dikaji dari latar belakang dan tujuan PSDM memang memiliki konsep yang bagus dimana merupakan hasil evaluasi peraturan-peraturan PT. X dibidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku akan ada perbaikan dan PSDM bergerak Dinamis mengikuti perkembangan organisasi dengan tetap memperhatikan kepentingan pekerja karena perubahan PSDM harus melalui saran dan pertimbangan Serikat Pekerja, memang tetap memiliki prinsip keterbukaan karena tentunya sebelum ditandatangani disampaikan terlebih dahulu melalui serikat pekerja. *prinsip transparansi* dalam proses pengambilan keputusan dari ketentuan mengenai ketenagakerjaan para pihak. Transparansi bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai Perseroan.¹⁵²

Kemudian ketentuan dalam PKB bertujuan juga untuk mengatur Tata Urutan Peraturan di PT. X, sebagai berikut :

1. Akta Pendirian/Anggaran Dasar Perusahaan (AD)
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 - a. Berlaku berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan;
 - b. Tidak boleh bertentangan dengan peraturan eksternal dan AD;

¹⁵¹

Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 14.

¹⁵² *Ibid.*, hlm. 9.

- c. Pedoman bagi PSDM, Perjanjian Kerja/Perjanjian Kerja Sama dan Peraturan Lainnya.
3. Peraturan Sumber Daya Manusia (PSDM)
 - a. Peraturan pelaksanaan bagi PKB;
 - b. Tidak boleh bertentangan dengan Peraturan eksternal, AD dan PKB;
 - c. Pedoman bagi Perjanjian Kerja/Perjanjian Kerja Sama dan Peraturan Lainnya.
4. Peraturan Lainnya
Buku Pedoman Perusahaan (BPP), Surat Keputusan (SK), Instruksi, Surat Edaran, Disposisi dan kebijakan tertulis lainnya.
5. Perjanjian Kerja (PK) dan Perjanjian Kerjasama (PKS)
Konsep Peraturan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang diatur dalam PKB Antara PT. X dan Serikat Pekerja PT. X adalah sebagai berikut :
 1. Bahwa PSDM sebagai peraturan pelaksanaan dari PKB yang memuat peraturan di bidang sumber daya manusia yang dalam pembentukan dan perubahannya ditandatangani oleh Direksi dengan memperhatikan saran dan pertimbangan serikat pekerja.¹⁵³
 2. Bahwa hal-hal yang belum diatur dalam PKB akan diatur lebih lanjut dalam PSDM sebagai peraturan pelaksanaan, dengan tetap mengacu pada PKB ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB. Perusahaan wajib menyusun PSDM dalam waktu 180 (seratus delapan puluh) hari kalender sejak tanggal ditandatangani PKB ini.¹⁵⁴

Latar belakang diperlukannya Peraturan Sumber Daya Manusia sebagai peraturan pelaksanaan PKB adalah sebagai berikut :

1. PKB hanya mengatur hal yang bersifat prinsip yaitu hak dan kewajiban;
2. Dibutuhkan peraturan untuk pelaksanaan PKB yang bersifat teknis;
3. Pembaharuan peraturan pelaksanaan yang saat ini berlaku;
4. Untuk mengkodifikasi kebijakan-kebijakan perusahaan di bidang sumber daya manusia yang dituangkan dan diterbitkan dalam satu buku pedoman peraturan

¹⁵³

Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X dengan Serikat Pekerja PT. X, *op.cit.*, ps.1 angka 49.

¹⁵⁴

Ibid., ps. 67.

yang berdiri sendiri dan kedudukannya berada di bawah PKB, karena sebelumnya kebijakan-kebijakan perusahaan di bidang sumber daya manusia masing-masing terpisah/tercerai berai dalam bentuk Keputusan Direksi, Instruksi Direksi, Keputusan Pemimpin Grup Sumber Daya Manusia, Surat Edaran dan lain-lain;

5. Ketentuan-ketentuan yang diterbitkan tersebut dari tahun ke tahun semakin bertambah banyak dan menyebar sehingga menimbulkan hambatan baik dalam penyimpanan, kesulitan dalam penyampaian petunjuk atau informasi kepada unit kerja dan kemungkinan masing-masing unit kerja belum tentu memiliki dengan lengkap yang berdampak pada pelaksanaannya.

Pada awal pembuatan PKB, Grup Sumber Daya Manusia PT. X menetapkan konsep PSDM adalah sebagai berikut :

1. Semua kebijakan di bidang sumber daya manusia diatur dalam PSDM;
2. Kebijakan-kebijakan yang berlaku saat ini dari tahun ke tahun setelah dievaluasi kemudian digabungkan menjadi satu kesatuan dalam PSDM;
3. Keputusan Direksi, Instruksi Direksi, Keputusan Pemimpin Grup Sumber Daya Manusia, Surat Edaran dan lain-lain yang kemudian dalam PKB kita sebut dengan Peraturan Perusahaan hanya berfungsi penegasan/publikasi/pengesahan dari pelaksanaan PSDM atau PKB.
4. Bergerak dinamis mengikuti perkembangan organisasi dengan tetap memperhatikan kepentingan pekerja karena perubahan PSDM harus melalui saran dan pertimbangan serikat pekerja.