

*through which the company objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance.”*

Sesuai dengan definisi di atas, menurut OECD, *Corporate Governance* adalah sistem yang dipergunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis Perusahaan. *Corporate Governance* mengatur pembagian tugas, hak dan kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kehidupan Perusahaan, termasuk para pemegang saham, Dewan Pengurus, para Manager, dan semua anggota *stakeholders* non-pemegang saham. *Corporate Governance* juga menyetujui ketentuan dan prosedur yang harus diperhatikan Dewan Pengurus dan Direksi dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan kehidupan Perusahaan.

Definisi menurut *Cadbury Report*:<sup>53</sup> “GCG adalah Prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan Perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan Perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para *shareholders* khususnya, dan *stakeholders* pada umumnya.”

Definisi menurut *Centre for European Policy Studies (CEPS)*:<sup>54</sup> “GCG merupakan seluruh sistem yang dibentuk mulai dari hak (*right*), proses, serta pengendalian, baik yang ada di dalam maupun di luar manajemen Perusahaan.”

Definisi menurut *Asian Development Bank (ADB)*:<sup>55</sup> “GCG mengandung 4 nilai utama yaitu: *accountability, transparency, predictability* dan *participation*.”

Definisi menurut *Finance Committee on Corporate Governance Malaysia*:<sup>56</sup> “GCG merupakan suatu proses serta struktur yang digunakan untuk mengarahkan sekaligus mengelola bisnis dan urusan Perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas Perusahaan.”

Definisi menurut *World Bank (Bank Dunia)*:<sup>57</sup> “GCG yaitu suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi

<sup>53</sup>

Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm.6-7.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm.7.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> Eddi Wibowo, Tomo HS, dan Hessel Nogi S.Tangkilisan, *Memahami Good Government Governance & Good Corporate Governance*, (Jakarta: YPAPI, 2004), hlm. 86.

dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.”

Definisi menurut *United Nation Development Program (UNDP)*:<sup>58</sup> “GCG adalah Suatu Penyelenggaraan manajemen pembangunan yang lebih menekankan pada aspek politik, ekonomi, dan administrasi dalam pengelolaan negara. GCG merupakan kerangka, struktur, pola, sistem yang menjelaskan, mengarahkan dan mengendalikan hubungan antar *shareholders, management, creditors, government* dan *stakeholders* lainnya dalam hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut.”

Definisi menurut *The Indonesian Institute for Corporate Governance(IICG)*:<sup>59</sup> “*Corporate Governance* sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan Perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* yang lain.”

Definisi menurut Surat Keputusan Menteri BUMN No.Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* pada BUMN:<sup>60</sup> “*Corporate Governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas Perusahaan guna mewujudkan Nilai Pemegang Saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan Peraturan Perundang-undangan dan Nilai-nilai etika.”

Definisi menurut Surat Edaran Meneg. PM dan P.BUMN No.S.106/M.PM. P.BUMN/2000 tanggal 17 April 2000 tentang kebijakan penerapan *Corporate Governance*:<sup>61</sup> “Diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan yang efektif yang bersumber dari Budaya Perusahaan, Etika, Nilai, Sistem,

---

<sup>58</sup>

*Ibid.*

<sup>59</sup> Tim Corporate Governance BPKP, *Modul 1 GCG –Dasar-dasar Corporate Governance*, (Jakarta : BPKP, 2003), hlm.4-5.

<sup>60</sup> Kementerian BUMN, *Keputusan Menteri BUMN tentang Penerapan Praktek good Corporate Governance pada BUMN, op. cit.*, ps. 2 ayat (1).

<sup>61</sup>

Eddi Wibowo, *op.cit*, hlm. 85-86.

Proses Bisnis, Kebijakan dan Struktur Organisasi Perusahaan yang bertujuan untuk mendorong dan mendukung:

1. Pengembangan Perusahaan
2. Pengelolaan Sumber Daya dan Risiko secara lebih efisien dan efektif
3. Pertanggungjawaban Perusahaan kepada pemegang saham dan *stakeholders* lainnya.

Pada dasarnya konsep GCG itu adalah suatu konsep yang menyangkut struktur perseroan, pembagian tugas, pembagian kewenangan dan pembagian beban tanggung jawab dari masing-masing unsur yang membentuk struktur perseroan dan mekanisme yang ditempuh oleh masing-masing unsur dari struktur perseroan tersebut serta hubungan-hubungan antara unsur-unsur dari struktur perseroan dimulai dari Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS, Direksi, Dewan Komisaris serta juga mengatur hubungan-hubungan antara unsur dari struktur perseroan dengan unsur-unsur diluar perseroan yang pada hakekatnya merupakan stakeholder dari perseroan yaitu negara yang sangat berkepentingan akan perolehan pajak dari perseroan yang bersangkutan dan masyarakat luas yang meliputi para investor publik dari perseroan tersebut apabila terdapat investor publik didalamnya dan juga calon investor, calon kreditor perseroan.<sup>62</sup>

## 2.2. Prinsip-Prinsip Dasar

Implementasi dalam mewujudkan GCG pada suatu perseroan adalah didasarkan pada prinsip-prinsip GCG sebagai suatu landasan atau kaidah dalam menentukan tingkat keberhasilan penerapan GCG.

Secara umum ada 5 (lima) Prinsip Dasar yang dikandung dalam GCG, yaitu:<sup>63</sup>

1. *Transparency* (keterbukaan Informasi)
  - a. Perusahaan harus mengungkapkan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh *stakeholders* sesuai dengan haknya.
  - b. Informasi yang harus diungkapkan tapi tidak terbatas pada hal-hal yang bertalian dengan visi, misi, sasaran usaha dan strategi Perusahaan, kondisi

<sup>62</sup>

Sutan Remi Syahdeni, *Peranan Fungsi Pengawasan Bagi Pelaksana Good Corporate Governance*, editor R.M Talib Puspokusomo, (Jakarta: Tim Pakar Hukum Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2000), Hal. 84

<sup>63</sup>

ISEA, *Makalah Workshop Pedoman GCG Perasuransian Indonesia*, Jakarta, 6 Desember 2005, hlm.2-3.

keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, Pemegang Saham, pengendalian intern, sistem dan pelaksanaan GCG serta kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi Perusahaan.

- c. Prinsip keterbukaan yang dianut oleh Perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk melindungi informasi rahasia mengenai Perusahaan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
  - d. Kebijakan Perusahaan harus tertulis dan dikomunikasikan kepada *stakeholders* yang berhak memperoleh informasi tentang kebijakan tersebut.
2. *Accountability* (Akuntabilitas)
- a. Perusahaan harus menetapkan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing organ Perusahaan yang selaras dengan visi, misi, sasaran usaha dan strategi Perusahaan.
  - b. Perusahaan harus menyakini bahwa semua organ organisasi Perusahaan mempunyai kompetensi sesuai dengan tanggung jawabnya dan memahami perannya dalam pelaksanaan GCG
  - c. Perusahaan harus memastikan terdapatnya *check and balance sistem* dalam pengelolaan Perusahaan.
  - d. Perusahaan harus memiliki ukuran kinerja dari semua jajaran Perusahaan berdasarkan ukuran-ukuran yang disepakati dan konsisten dengan nilai Perusahaan (*corporate values*), sasaran usaha dan strategi Perusahaan serta memiliki *reward and punishment sistem*.
3. *Responsibilitas* (Pertanggungjawaban)
- a. Untuk menjaga kelangsungan usahanya, Perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan menjamin dilaksanakannya ketentuan yang berlaku.
  - b. Perusahaan harus bertindak sebagai *good corporate citizen* (Perusahaan yang baik) termasuk peduli terhadap lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial.
4. *Independency* (Kemandirian)
- a. Pengambilan keputusan secara objektif, tanpa benturan kepentingan dan bebas dari segala tekanan dari pihak manapun.

- b. Perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholders* manapun dan tidak terpengaruh oleh kepentingan sepihak serta bebas dari benturan kepentingan.
5. *Fairness* (Kesetaraan dan Kewajaran)
- a. Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholders* berdasarkan azas kesetaraan dan kewajaran.
  - b. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada seluruh *stakeholders* untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan Perusahaan serta mempunyai akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip keterbukaan.

Prinsip-prinsip tersebut diterjemahkan dan dijabarkan oleh OECD (*Organization of Economic Cooperation and Development*) kedalam 6 (enam) aspek, sebagai pedoman pengembangan kerangka kerja legal, institusional, dan regulatori untuk *corporate governance* di suatu Negara. Keenam aspek tersebut adalah:

1. Memastikan adanya basis yang efektif untuk kerangka kerja *corporate governance*;
2. Hak-hak pemegang saham dan fungsi kepemilikan (*The Right of Shareholders*);
3. Perlakuan setara terhadap seluruh pemegang saham (*The Equitable Treatment of Shareholders*);
4. Peran *stakeholders* dalam *corporate governance* (*The Role of stakeholders in Corporate Governance*);
5. Keterbukaan dan transparansi (*Disclosure and Transparency*);
6. Tanggungjawab Pengurus Perusahaan (*The Responsibilities of the Board*).

Salah satu pertimbangan dihapusnya peraturan Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 1 tahun 1995 serta dikeluarkannya Undang-Undang Perseroan Terbatas yang baru Nomor 40 Tahun 2007 adalah diterapkannya *Good Corporate Governance* terdapat pengaturan serta landasan bagi perusahaan untuk menerapkan prinsip GCG yang secara umum di Indonesia ada lima yaitu<sup>64</sup>:

1. *Transparancy*;
2. *Accountability*;
3. *Responsibility*;

---

<sup>64</sup>

Sofyan A. Djalil, *Good Corporate Governance*, Makalah, (Jakarta:2000), hlm. 5

4. *Independency*;
5. *Fairness*.

Sama halnya dengan Badan Usaha Milik Negara, Kantor Menteri BUMN melalui Surat Keputusan Menteri BUMN No. Kep-117/M-MBU/2002 menyebutkan 5 (lima) prinsip GCG meliputi:

1. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai Perusahaan.
2. Kemandirian, yaitu suatu keadaan dimana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip Perusahaan yang sehat.
3. Akuntabilitas, yaitu penjelasan fungsi pelaksanaan pertanggungjawaban Organ sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif.
4. Pertanggungjawaban, yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip Perusahaan yang sehat.
5. Kewajaran (*Fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 2.3. Pedoman Pelaksanaan

Pedoman dalam pelaksanaan GCG telah coba dilakukan dengan menyusun *Code For Good Corporate Governance* oleh Komite Nasional kebijakan GCG pada Maret 2000 yang berisi rekomendasi penting yang berfungsi sebagai kerangka bada regulator dan asosiasi-asosiasi industri untuk mengembangkan *code* sektorat lebih lanjut.<sup>65</sup> Terdapat beberapa subyek dan obyek dalam perusahaan yang berperan penting dalam GCG yaitu Pemegang Saham dan Rapat Umum Pemegang Saham, Komisaris, Direksi, Sistem Audit, Sekretaris Perusahaan, *Stakeholder*, Pengungkapan, Prinsip Kehati-hatian, Kerahasiaan, Infromasi Dalam.

---

<sup>65</sup>

Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal, *op.cit*, hlm. 20.

Tahap formulasi code dan kerangka kerja implementasi mencakup formulasi GCG *Code*, penyusunan kerangka kerja implementasi GCG, penyempurnaan *by laws* yang terkait, persiapan sosialisasi internal melalui pemagangan tim counterpart dan pelatihan untuk pelatih (*training of trainers*), persiapan materi sosialisasi kepada eksternal dan rekomendasi rencana implementasi. GCG seharusnya dijalankan untuk kepentingan seluruh *stakeholders*, sehingga didalamnya ada kepentingan pekerja, pemilik, pemegang saham, konsumen dan pemerintah.<sup>66</sup>

Pelaksanaan GCG perlu dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Untuk itu akan dikemukakan pedoman praktis yang dapat dijadikan acuan oleh dalam melaksanakan GCG.<sup>67</sup>

1. Pelaksanaan GCG dapat dilakukan melalui 5 (lima) tindakan yaitu:
  1. Penetapan visi, misi, dan nilai-nilai inti Perusahaan (*corporate values*);
  2. Penyusunan struktur tata kelola Perusahaan (*Corporate Governance Structure*);
  3. Pembentukan budaya Perusahaan (*corporate culture*);
  4. Penetapan sarana pengungkapan kepada publik (*public disclosures*);
  5. Penyempurnaan berbagai kebijakan Perusahaan sehingga memenuhi prinsip GCG.
2. Penetapan visi, misi dan nilai-nilai inti Perusahaan merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan dalam penerapan GCG oleh suatu Perusahaan.
3. *Corporate Governance Structure* dapat ditetapkan secara bertahap dan terdiri dari sekurang-kurangnya:
  - a. Kebijakan *corporate governance* yang selain memuat visi dan misi Perusahaan, juga memuat tekad untuk melaksanakan GCG dan pedoman-pedoman pokok penerapan prinsip GCG, yaitu *Tranparency, Accountability, Resposibility, Independency* dan *Fairness*;
  - b. *Code of conduct* yang memuat pedoman perilaku yang wajar dan dapat dipercaya dari pimpinan dan karyawan Perusahaan;

---

<sup>66</sup>

*Ibid.*, hal 75.

<sup>67</sup>

Eddi Wibowo, *op.cit*, hlm. 98-100.

- c. Tata Tertib Kerja Dewan Komisaris dan Tata Tertib Kerja Direksi yang memuat hak dan kewajiban serta akuntabilitas dari Dewan Komisaris dan Direksi maupun para anggotanya masing-masing;
  - d. Organisasi yang di dalamnya tercermin adanya *Risk Management*, *Internal Control* dan *Compliance*;
  - e. Kebijakan Manajemen Risiko (*Risk Management*), Audit dan *Compliance*;
  - f. *Human resources policy* yang jelas dan transparan;
  - g. *Corporate plan* yang menggambarkan arah jangka panjang yang jelas.
4. Pembentukan budaya Perusahaan (*corporate culture*) untuk memperlancar pencapaian visi dan misi serta implementasi *corporate governance structure*.
  5. Pembentukan pola dan sarana *disclosure* sangat diperlukan sebagai bagian dari akuntabilitas bank kepada *stakeholders*.

Pedoman pelaksanaan GCG seperti yang dijelaskan di atas pada pekerja sebagai bagian dari *stakeholder* dapat dilakukan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan, saat ini Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur peran serta pekerja dalam menentukan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dengan suatu tahapan yang didalam tata cara pembuatannya dan materi yang diaturnya memerlukan adanya prinsip-prinsip GCG, yaitu dengan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Walaupun begitu undang-undang ketenagakerjaan belum mengatur adanya kemungkinan akses pekerja melakukan hubungan dengan pemegang saham secara langsung untuk ikut serta menentukan kebijakan perusahaan, sehingga dengan begitu peluang untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG dalam perusahaan masih kurang sempurna karena pekerja belum dapat ikut serta dalam Rapat Umum Pemegang Saham sebagai organ perseroan yang berwenang dalam pembuatan dan perubahan anggaran dasar perseroan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas<sup>68</sup>.

#### 2.4. Peran *Stakeholder* dalam *Good Corporate Governance*

<sup>68</sup>

Lihat Indonesia, *Undang-Undang Perseroan*, UU No. 40 Tahun 2007, LN No. 106 Tahun 2007, TLN No. 4756.



Ruang lingkup GCG tercantum dalam definisi GCG dan prinsip-prinsip GCG yaitu terdapat unsur-unsur yang terkait dengan perusahaan baik unsur internal maupun eksternal perusahaan.

GCG berkaitan dengan pengambilan keputusan yang efektif yang bersumber pada etika, nilai, sistem, proses bisnis, kebijakan dan struktur organisasi yang bertujuan untuk mendorong serta turut mendukung pengembangan perusahaan, pengelolaan sumber daya dan resiko secara lebih efisien dan efektif, pertanggung jawaban perusahaan kepada pemegang saham dan *stakeholder* lainnya.<sup>69</sup> Unsur internal GCG lebih dipengaruhi oleh struktur organisasi, sistem, kerangka dan pola kebijakan dalam visi dan misi perusahaan, budaya perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan yang ditentukan oleh organ perusahaan dalam hal ini Pemegang Saham/RUPS, Direksi dan Dewan Komisaris dan peran serta dan tanggung jawab *stakeholder* yang berasal dari internal perusahaan dalam hal ini adalah pekerja perusahaan termasuk organisasi pekerja atau badan hukum yang didirikan dalam perusahaan demi kepentingan pekerja seperti serikat pekerja atau koperasi pekerja, selain itu juga pola struktur organisasi perusahaan saat ini yang merupakan pendukung bagi organ perusahaan yang tentunya juga di isi oleh pekerja perusahaan seperti pada Komite Komisaris dan Satuan Pengawasan Intern. Struktur yang dibuat haruslah efektif sehingga dapat menjadi sarana bagi peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya unsur internal perusahaan ditentukan juga proses pelaksanaan dari peran, tugas dan tanggung jawab dari organ perseroan dan *stakeholder* internal perusahaan yang tersebut di atas termasuk hubungan diantara pihak-pihak tersebut baik diatur dalam peraturan perundang-undangan antara lain undang-undang perseroan terbatas<sup>70</sup> dan undang-undang ketenagakerjaan dalam hal kebijakan-kebijakan yang diambil oleh organ perusahaan dalam rangka menjalankan fungsinya masing-masing baik pada tingkat strategis maupun operasional dalam rangka menjamin tercapainya tujuan Perusahaan, apakah itu kemakmuran pemegang saham dan dilayaninya kepentingan para *stakeholder* khususnya dalam kesempatan ini bagi para pekerja perusahaan.

---

<sup>69</sup>

Kemal Azis Stamboel, "Good Corporate Governance: Menyeimbangkan Antara Kinerja Perusahaan Dengan Ketaatan", makalah, Jakarta: The Indonesian Institute For Corporate Governance, 2000.

<sup>70</sup> Lihat Indonesia, *Undang-Undang Perseroan Terbatas*, *op. cit.*

Dengan demikian untuk mencapai kondisi GCG maka struktur organisasi dan proses pelaksanaan di dalam Perusahaan yang mesti ditata secara ideal oleh organ perusahaan dalam hal ini Pemegang Saham/RUPS, Dewan Komisaris dan Direksi serta *stakeholder* yang berasal dari internal perusahaan. GCG yang baik hanya dapat tercipta apabila terjadi keseimbangan kepentingan antara semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk perlindungan hukum bagi pemegang saham minoritas yang dapat mempengaruhi eksistensi GCG.<sup>71</sup>

Unsur eksternal GCG adalah berbagai faktor yang berasal dari luar perusahaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan GCG dan merupakan bagian dari *stakeholder*. Beberapa unsur eksternal perusahaan sebagai *stakeholder*, yaitu pelanggan, pemasok, kreditur, pemerintah, dan masyarakat pada umumnya. Perwujudan GCG didalam perusahaan mesti dilakukan dengan mesti menjalin dan menjaga keseimbangan hubungan dengan para *Stakeholder* baik yang berasal dari internal perusahaan maupun di luar perusahaan.

*Stakeholder* perusahaan adalah setiap pihak, baik individu maupun kelompok, yang dapat terkait atau berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Jadi *stakeholder* merupakan setiap pihak yang memiliki kepentingan dengan kinerja suatu perusahaan.<sup>72</sup> Dalam penulisan ini pembahasan lebih di fokuskan pada peranan pekerja sebagai *stakeholder* dalam rangka mewujudkan prinsip-prinsip GCG.

Surat Keputusan Menteri BUMN No. Kep-117/M-MBU/2002, pada pasal 1 butir (d) menyebutkan *Stakeholders* adalah pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan BUMN, baik langsung maupun tidak langsung yaitu Pemegang Saham/pemilik Modal, Komisaris/Dewan Pengawas, Direksi dan Karyawan serta Pemerintah, Kreditur, dan pihak berkepentingan lainnya. Pada pasal 31 disebutkan pula yang termasuk *Stakeholders* adalah Karyawan, Pelanggan, Pemasok, dan Kreditur serta masyarakat sekitar tempat usaha BUMN.

---

<sup>71</sup>

Akhmad Sjahroza, "Bagaimana Mengukur Kinerja Terciptanya Good Corporate Governance," Usahawan, Jakarta: No.10, 2000, hlm. 23.

<sup>72</sup>

"Good Corporate Governance," <<http://www.sdp-consulting.com/hstory.htm>>, sebagaimana dikutip oleh Indra Surya, *et al.*, *Op.Cit.* hlm.67, dikatakan secara teoritis *stakeholder* dapat dibagi dua, yaitu: 1. *Primary Stakeholder*, yaitu para pemegang saham, investor, karyawan dan manajer, *supplier*, rekanan bisnis, dan masyarakat. 2. *Secondary Stakeholder*, yaitu pemerintah, institusi bisnis, kelompok sosial kemasyarakatan, akademisi dan pesaing.

Sedangkan secara definisi, OECD mengartikan *Stakeholders* Perusahaan sebagai berikut:<sup>73</sup> ”*Stakeholders include resource providers to the company, such as investors, employees, creditors and suppliers. In addition, companies faces the expectation of outside groups like civil society and communities in which the company operates.*”

Jika diterjemahkan secara bebas lebih kurang *Stakeholders* adalah mereka yang menyediakan sumber dana dan daya yang dibutuhkan Perusahaan. Termasuk di dalam *Stakeholders* Perusahaan adalah Investor/Pemegang Saham, Kreditur (bank, lembaga keuangan non-bank, pemilik obligasi yang diterbitkan Perusahaan dan Perusahaan pemasok yang memasok produk secara kredit), Perusahaan Pemasok dan Karyawan. Disamping itu Perusahaan juga mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat dimana mereka menjalankan usaha bisnisnya.

*Corporate Governance* harus mengakui hak-hak *Stakeholders* seperti yang ditetapkan hukum dan mendorong kerjasama yang aktif antara Perusahaan dan *Stakeholders* dalam menciptakan kemakmuran, pekerjaan, dan kelangsungan dari Perusahaan yang secara finansial sehat.<sup>74</sup>

1. Dimana harus dipastikan bahwa hak-hak *Stakeholders* yang dilindungi oleh hukum, dihargai.
2. *Stakeholders* harus mempunyai kesempatan untuk memperoleh ganti rugi apabila ada penyimpangan dari hak mereka.
3. Memperbolehkan mekanisme penguatan kinerja untuk partisipasi *Stakeholders*
4. *Stakeholders* harus mempunyai akses terhadap informasi yang relevan.

Secara umum, penerapan prinsip GCG secara konkret tujuan utama perusahaan adalah pemenuhan kepentingan *stakeholder* secara seimbang berdasarkan peran dan fungsinya masing-masing dalam suatu perusahaan. Melalui pemenuhan kepentingan yang seimbang, benturan kepentingan yang terjadi didalam perusahaan dapat diarahkan dan dikontrol sedemikian rupa, sehingga tidak menyebabkan timbulnya kerugian bagi suatu perusahaan. Berbagai macam korelasi antara implementasi prinsip-prinsip GCG didalam suatu perusahaan dengan kepentingan para pemegang saham, kreditor,

---

<sup>73</sup>

Sutojo, Siswanto, dan Aldridge E Jhon, *GCG, Tata Kelola Perusahaan*, (Jakarta: PT Damar Mulia, 2006), hlm.71.

<sup>74</sup>

Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal, *op.cit*, hlm. 15-16.

manajemen perusahaan, karyawan perusahaan, dan tentunya para anggota masyarakat, merupakan indikator tercapainya keseimbangan kepentingan-kepentingan.<sup>75</sup>

Pembahasan peran hubungan pekerja dengan organ perusahaan dan *stakeholder* dalam penerapan prinsip-prinsip GCG akan dijabarkan pada sub bab berikutnya dalam bab ini.

## 2.5. Peranan Pekerja Sebagai *Stakeholder* Dalam *Good Corporate Governance*

### 2.5.1. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Pada Peran Pekerja Sebagai *Stakeholder* Secara Umum

Keberhasilan suatu perusahaan berasal dari kontribusi berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) terhadap perusahaan tersebut. Para *stakeholder* atau pemangku kepentingan, baik penanam modal (investor); kreditor; karyawan; pelanggan; masyarakat sekitar; vendor; mitra usaha; regulator/pemerintah dan sebagainya, bersedia memberikan kontribusinya bila melalui proses tersebut perusahaan mengembalikan kepada mereka suatu nilai tertentu sesuai yang mereka harapkan dari interaksi dua arah tersebut. Mengingat peran strategis para pemangku kepentingan ini, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian dan pertanggungjawaban mereka kepada para *stakeholder* secara konsisten dan terus menerus. Wujud pertanggungjawaban ini hadir dalam bentuk pengelolaan perusahaan secara etis dan bertanggung jawab dan dengan memperhatikan secara seimbang kepentingan dari berbagai pemangku kepentingan. Tekad perusahaan dan para pengurusnya untuk berupaya memenuhi kepentingan para *stakeholder*-nya secara seimbang, etis, dan bertanggung jawab serta berupaya menciptakan nilai bagi mereka, merupakan esensi dari penerapan GCG di perusahaan.<sup>76</sup>

Pembahasan peran *stakeholder* perusahaan menjadi tolak ukur dalam penerapan GCG sebagaimana diuraikan dalam prinsip-prinsip GCG memberikan pengertian bahwa pekerja memiliki hak-hak yang tidak hanya bersifat menerima dan melaksanakan kebijakan perusahaan tetapi juga turut serta dalam menentukan kebijakan perusahaan terutama yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja. Walaupun sebagian besar pengertian GCG lebih dititikberatkan pada peran pengusaha dalam hal menentukan struktur dan proses pelaksanaan perusahaan sedangkan pekerja sebagai *stakeholder*

<sup>75</sup>

Indra Surya., *et.al.*, *op.cit.*, hlm. 68.

<sup>76</sup> Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 52.

lainnya hanya sekedar bagian yang diikutsertakan untuk tetap diperhatikan, bukan menjadi bagian yang memiliki peran yang sama. Namun seperti yang disampaikan Muzni Tambusai,<sup>77</sup> bahwa prinsip kemitraan dalam hubungan industrial Pancasila bertujuan untuk menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Sehingga dalam menciptakan kondisi semacam itu perlu adanya keterbukaan dan persamaan diantara para *stakeholders*.

Sebagaimana diuraikan dalam prinsip-prinsip GCG terkait *stakeholder*, maka pekerja sebagai bagian dari stakeholder memiliki hak-hak terhadap perusahaan, antara lain:<sup>78</sup>

1. Mendapatkan informasi dari perusahaan secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses;
2. Kebijakan perusahaan harus tertulis dan dikomunikasikan kepada pekerja;
3. Perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar bagi pekerja;
4. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada seluruh pekerja untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta mempunyai akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip keterbukaan.

Konsep *stakeholder theory* menekankan pada pentingnya manajemen melakukan koordinasi dengan seluruh pihak yang terkait dalam perusahaan. Manajemen dituntut untuk melakukan keseimbangan kepentingan baik antara pemegang saham dengan *stakeholder* maupun antar *stakeholder*. Hal tersebut untuk menghindari adanya benturan kepentingan di antara mereka. Sesuai konsep GCG, kepentingan *stakeholder* harus diakomodasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus menciptakan adanya sistem yang efektif untuk memberikan akses informasi kepada *stakeholder*. Disamping itu *stakeholder* juga harus didorong untuk berperan aktif dan bekerjasama dengan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, kesempatan kerja dan kelangsungan perusahaan.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup>

Muzni Tambusai., *op. cit.*, hlm. 3.

<sup>78</sup>

ISEA., *op. cit.*, hlm. 24.

<sup>79</sup>

Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 45.

Sehingga penerapan prinsip-prinsip GCG yang terutama perlu ada diterapkan kepada pekerja yaitu prinsip transparansi, prinsip *fairness* (kesetaraan), dan prinsip akuntabilitas antara *stakeholder* bahkan hubungan *stakeholders* dengan *shareholder*, artinya sebenarnya dalam GCG tidak hanya pengurus perusahaan yang memiliki akses untuk melakukan hubungan dengan pemegang saham, namun *stakeholder* lainnya termasuk pekerja dapat memiliki akses berhubungan secara langsung untuk menyampaikan pendapat dan pandangan bagi kepentingan perusahaan.

Penerapan prinsip-prinsip GCG bagi pekerja memang tidak langsung ditujukan untuk kepentingan perusahaan secara langsung namun diawali demi pemenuhan kebutuhan pekerja, dengan terpenuhinya kebutuhan pekerja diharapkan adanya kinerja yang baik didalam perusahaan. Dalam beberapa publikasinya OECD menyampaikan beberapa hal yang membantu untuk peningkatan pemenuhan kebutuhan karyawan, antara lain adalah (i) fasilitas untuk partisipasi karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan; (ii) penyediaan dana pensiun dan atau jaminan sosial untuk pekerja; dan (iii) perlindungan kepada pekerja bila melaporkan perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pejabat perusahaan ataupun oleh perusahaan (*whistle blower*).<sup>80</sup> Partisipasi pekerja dalam *corporate governance* dalam beberapa negara dilaksanakan melalui pemberian tempat bagi wakil pekerja pada jajaran komisaris, misalnya Jerman, Kroasia, China, Taiwan. Dibeberapa negara lain dilaksanakan dengan wor Council, semacam forum Bipartit di Indonesia.

Peran pekerja sebagai *stakeholder* dalam penerapan prinsip-prinsip GCG tidak hanya dilakukan oleh individu-individu pekerja tetapi penerapan itu juga sebaiknya dilakukan oleh kelompok-kelompok atau organisasi yang anggotanya merupakan kumpulan para pekerja dan tujuan dibentuknya juga untuk kepentingan pekerja. Peran organisasi tersebut bahkan seharusnya lebih besar karena dengan bersatunya pekerja diharapkan memiliki kekuatan (*bargaining power*) dalam rangka semata-mata tidak hanya untuk memperjuangkan aspirasi pekerja tetapi juga untuk mewujudkan prinsip-prinsip GCG, apalagi perwujudan organisasi tersebut didasari atau dilindungi oleh peraturan perundang-undangan.

### **2.5.2. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dalam Hubungan Pekerja Dengan Pemegang Saham Dan Rapat Umum Pemegang Saham**

---

<sup>80</sup>

Leo J. Susilo dan Karlen Simarmata., *op. cit.*, hlm. 54.

Berdasarkan definisi dan prinsip-prinsip GCG bahwa pemegang saham memiliki peran yang terpenting dalam hal hak-hak pemegang saham untuk mendapatkan perlindungan yang jelas, untuk itu perlu sistem dalam perusahaan yang mewujudkan perlindungan bagi hak-hak pemegang saham sebagai penerapan GCG.

OECD memasukan kepentingan para pemegang saham sebagai kepentingan utama bagi pengembangan suatu perusahaan, hal ini cukup logis, mengingat perusahaan pada dasarnya timbul dari perjanjian yang dibuat oleh para pemegang saham. Hanya saja, karena bentuk perusahaan berupa badan hukum, maka terjadi pemisahan antara kepemilikan dan kontrol atas perusahaan.<sup>81</sup>

Kepentingan pemegang saham salah satunya diwujudkan dalam undang-undang perseroan terbatas yang mengatur mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai Mekanisme utama perlindungan dan pelaksanaan hak-hak pemegang saham.<sup>82</sup> Melalui RUPS, Pemegang Saham dapat memberikan suaranya dalam menentukan arah pengelolaan Perusahaan, mendapatkan informasi material yang penting tentang perkembangan Perusahaan, dan memutuskan besar keuntungan perseroan yang dapat dibagikan kepada pemegang saham.

Pada BUMN, sesuai Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN pasal 1 angka 13, RUPS merupakan organ Perusahaan yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam struktur kepengurusan Perusahaan dan memegang segala wewenang untuk menentukan arah korporasi yang tidak diserahkan kepada Direksi dan Komisaris. Hal ini terjadi karena RUPS merupakan representasi dari kekuasaan pemegang saham.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.

Wewenang RUPS adalah mengambil keputusan mengenai:<sup>83</sup>

1. Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan;
2. Pembelian kembali/pengalihan saham yang telah dibeli kembali;

<sup>81</sup>

Indra Surya., *et.al.*, *op.cit.*, hlm. 69.

<sup>82</sup>

Indonesia., *Undang-Undang Perseroan Terbatas.*, *op.cit.*, ps. 75.

<sup>83</sup>

*Ibid.*

3. Pengurangan modal dasar dan modal disetor Perusahaan;
4. Penggunaan laba bersih termasuk penyisihan untuk cadangan dan dividen;
5. Pengangkatan dan pemberhentian anggota Komisaris dan Direksi;
6. Pengaturan tentang pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Komisaris dan Direksi;
7. Pengangkatan 1 (satu) orang atau lebih pemegang saham untuk mewakili Perusahaan apabila anggota Direksi berhalangan;
8. Penggabungan dan peleburan saham;
9. Pembubaran atau likuidasi Perusahaan;
10. Penentuan besar dan jenis penghasilan Komisaris dan Direksi;
11. Penerimaan dan penolakan pertanggungjawaban likuidasi;
12. Penetapan auditor;
13. Persetujuan atau penolakan RKAP, RJPP.

RUPS mempunyai tanggung jawab melaksanakan segala kewenangan yang dipunyai dalam bentuk pengambilan keputusan-keputusan RUPS untuk dijadikan dasar bagi Komisaris dan Direksi dalam menjalankan operasi Perusahaan.

Setiap Pemegang Saham berhak memperoleh penjelasan lengkap dan informasi yang akurat mengenai prosedur yang harus dipenuhi berkenaan dengan penyelenggaraan RUPS.

Ada dua jenis RUPS yang dilaksanakan :

1. RUPS, sedikitnya sekali atau dua kali dalam setahun sesuai dengan Anggaran Dasar masing-masing Perusahaan.
2. RUPS Luar Biasa, diselenggarakan kapan saja bila diperlukan dan bila persyaratan khusus untuk itu terpenuhi.

RUPS sebagai organ perusahaan memiliki peranan yang signifikan dalam mewujudkan GCG yang didasari pada pelaksanaan dari prinsip-prinsip GCG, karena begitu besarnya peranan RUPS yang diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas untuk menentukan kebijakan pengelolaan perusahaan yang bersifat strategis, sehingga jelas perlindungan hak-hak pemegang saham dilakukan melalui RUPS, maka untuk terjadinya hubungan antara pekerja dengan pemegang saham sebagai *shareholder* dalam rangka melindungi kepentingan pekerja sebagai penerapan prinsip-prinsip GCG adalah dengan adanya kesempatan untuk keikutsertaan karyawan sebagai bagian dari RUPS. Dan keikutsertaan pekerja dalam RUPS juga dalam rangka pengawasan terhadap



manajemen perusahaan yang diwakili oleh Direksi karena pekerja yang mengetahui keadaan dan kondisi perusahaan serta kebijakan perusahaan dapat mengungkapkan informasi tersebut dalam RUPS.

Esensi dari *corporate governance* secara sistem adalah terciptanya mekanisme *check and balance* yang efektif, secara kultur perusahaan yang *stakeholders' friendly* dan menekankan pendekatan win-win dan sinergi di atas monopoli dan *wining at all cost*.<sup>84</sup>

Salah satu cara untuk pekerja dapat ikut serta dalam RUPS adalah kepemilikan saham oleh pekerja, seberapa besar peraturan perundang-undangan memberikan kesempatan tersebut. Undang-undang perseroan terbatas telah mengatur mengenai penambahan modal dari suatu perseroan terbatas dengan adanya penawaran saham yang ditujukan kepada karyawan perseroan.<sup>85</sup>

Namun penawaran saham kepada pekerja bukan menjadi suatu keharusan perusahaan, tetapi lebih didasarkan pada keinginan perusahaan dan pada prakteknya perusahaan kurang melakukan penawaran kepada pekerja sebagaimana dalam penjelasan pasalnya yaitu saham yang dikeluarkan dalam rangka ESOP (*employee stocks option program*) perseroan dengan segenap hak dan kewajiban yang melekat padanya.

Bahwa kedudukan pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan saat ini dapat diwakili oleh organisasi pekerja yang dinamakan serikat pekerja/serikat buruh yaitu 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

---

<sup>84</sup>

Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 46.

<sup>85</sup> Indonesia, *Undang-Undang Perseroan Terbatas*, *op.cit.*, ps. 43 ayat (1) : Seluruh saham yang dikeluarkan untuk penambahan modal harus terlebih dahulu ditawarkan kepada setiap pemegang saham seimbang dengan pemilikan saham untuk klasifikasi saham yang sama. Ayat (2): Dalam hal saham yang akan dikeluarkan untuk penambahan modal merupakan saham yang klasifikasinya belum pernah dikeluarkan, yang berhak membeli terlebih dahulu adalah seluruh pemegang saham sesuai dengan perimbangan jumlah saham yang dimilikinya. Ayat (3) : Penawaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal pengeluaran saham: a. ditujukan kepada karyawan Perseroan; b. ditujukan kepada pemegang obligasi atau efek lain yang dapat dikonversikan menjadi saham, yang telah dikeluarkan dengan persetujuan RUPS; atau c. dilakukan dalam rangka reorganisasi dan/atau restrukturisasi yang telah disetujui oleh RUPS. Ayat (4) : Dalam hal pemegang saham sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menggunakan hak untuk membeli dan membayar lunas saham yang dibeli dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal penawaran, Perseroan dapat menawarkan sisa saham yang tidak diambil bagian tersebut kepada pihak ketiga.

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>86</sup> Ketentuan Serikat pekerja diatur tersendiri dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya dan untuk mencapai tujuannya tersebut serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi salah satunya sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.<sup>87</sup> Oleh karena itu, serikat pekerja memiliki peranan penting dalam menjalankan prinsip-prinsip GCG dalam kedudukannya mewakili pekerja agar hak-hak pekerja dapat terlindungi.

Peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan dapat diwujudkan tidak hanya kepemilikan saham perusahaan oleh individu-individu pekerja tetapi organisasi-organisasi atau badan hukum yang dapat mewakili pekerja seperti koperasi perusahaan yang anggotanya sebagian besar atau seluruhnya adalah pekerja di perusahaan tersebut dan didirikan bertujuan untuk kepentingan pekerja atau bahkan serikat pekerja itu sendiri, karena pendirian dan anggaran serikat pekerja berasal dari iuran anggota, sehingga apabila hasil iuran tersebut dipergunakan untuk membeli saham perusahaan yang nota bene berhak mengikuti RUPS dan akan memiliki suara maka dengan begitu serikat pekerja dapat memperjuangkan kepentingan pekerja didalam RUPS yang pada akhirnya prinsip-prinsip GCG telah diterapkan pada perusahaan tersebut dengan adanya hubungan antara pekerja dengan pemegang saham dimana seluruh kewenangan pemegang saham yang dituangkan dalam RUPS dapat diketahui oleh pekerja dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja dan juga dengan

---

<sup>86</sup>

Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan, op.cit.* ps. 1 angka 17.

<sup>87</sup>

Indonesia, *Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989, ps. 4 ayat (1) : Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Ayat (2) : Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi : a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

pekerja atau serikat pekerja selaku sebagai pemegang saham sehingga memiliki kedudukan yang sama dengan pemegang saham. Artinya dari sini telah diterapkannya prinsip transparansi dan prinsip fairness atau kesetaraan.

Selanjutnya seperti diketahui penawaran saham kepada pekerja bukan merupakan keharusan namun disatu sisi bahwa serikat pekerja memiliki fungsi untuk memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan sehingga perlu dilakukan kewenangan serikat pekerja didalam undang-undang ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan bahwa terdapat mekanisme didalam mengatur hak dan kewajiban para pelaku hubungan kerja untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis yaitu dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bagaimana kemudian PKB didalam perusahaan diharapkan didalam salah satu klausulanya mengenai hak dan kewajiban pekerja atau serikat pekerja mengatur bahwa pekerja atau serikat pekerja memperoleh hak berapa persen dari kepemilikan saham perusahaan. Pembahasan PKB akan dijelaskan pada bab berikutnya.

### 2.5.3. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dalam Hubungan Pekerja Dengan Dewan Komisaris Dan Direksi

Perseroan Terbatas (PT) selaku suatu badan hukum tak mungkin bertindak sendiri, kecuali digerakan oleh pengurus atau pengelola perusahaan tersebut. Dengan demikian, seluruh pelaksanaan kepentingan, tindakan, dan keberlanjutan suatu perseroan terbatas dihadapan hukum diwakili oleh para Direksi sebagai pengelola perseroan terbatas tersebut. Dan sesuai undang-undang perseroan terbatas, para direksi sebagai wakil perseroan terbatas, hanya berwenang untuk bertindak atas nama dan untuk kepentingan perseroan dalam batas-batas yang diizinkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan anggaran dasar perseroan.<sup>88</sup>

GCG berkaitan dengan permasalahan yang timbul dari pemisahan antara pemilik perusahaan dan pengawas jalannya perusahaan, GCG memusatkan perhatian pada kebijakan direksi, isu yang berkembang dari Komite Audit dan laporan dari pengurus perseroan kepada pemilik saham serta pengaasan manajemen yang dilakukan oleh komisaris.<sup>89</sup> Sebagai salah satu Organ Perusahaan, Komisaris merupakan wakil dari pemegang saham Perusahaan dengan tugas utama memberikan nasihat kepada Direksi

<sup>88</sup>

Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 40.

<sup>89</sup>

July P. Tambunan, “Pentingnya *Good Corporate Governance* dalam Dunia Bisnis”, *Business News*, 16 Agustus 2001, hlm. 1.

untuk menjaga kepentingan Perusahaan. Komisaris dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada RUPS.

Prinsip Keterbukaan berkaitan erat dengan tugas dan tanggung jawab Direksi dan Komisaris kepada pemegang saham untuk mendapatkan keterbukaan informasi material suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan 2 permasalahan, yaitu:<sup>90</sup>

1. Pemenuhan informasi penting yang berkaitan dengan kinerja suatu perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi para pemegang saham atau calon investor untuk menanamkan modalnya.
2. Perlindungan terhadap kedudukan pemegang saham dari penyalahgunaan wewenang dan penipuan yang dapat dilakukan oleh direksi perusahaan.

Dewan Komisaris memiliki tanggung jawab dan mempunyai wewenang, dalam mengawasi kebijakan dan tindakan Direksi, dan memberikan nasihat kepada Direksi bila diperlukan.<sup>91</sup> Dewan Komisaris juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tindakan manajemen tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab, Dewan Komisaris wajib menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan Perusahaan. Dewan Komisaris juga harus memastikan bahwa Perusahaan menjalankan tanggung jawab sosialnya dengan mempertimbangkan kepentingan berbagai *stakeholders* Perusahaan.

Direksi adalah organ Perusahaan pemegang kekuasaan eksekutif di Perusahaan. Direksi mengendalikan operasional perusahaan sehari-hari dalam batas-batas yang ditetapkan oleh UU Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar, RUPS, dan di bawah pengawasan Dewan Komisaris.

Undang-Undang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa Direksi mempunyai tugas melakukan kepengurusan perseroan, sementara pembagian tugas dan wewenang masing-masing Direksi ditetapkan oleh RUPS.<sup>92</sup> Tugas utama yang lain adalah mengupayakan Perusahaan dapat melaksanakan tanggung jawab sosialnya dan juga harus memperhatikan berbagai kepentingan *stakeholder* termasuk kepentingan pekerja.

---

<sup>90</sup>

Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal, *op.cit.*, hlm. 74.

<sup>91</sup>

*Ibid.*, hlm. 27

<sup>92</sup>

Indonesia, *Undang-Undang Perseroan Terbatas*, *op.cit.*, ps. 1 angka 5, Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Bertanggungjawab penuh sebagai pemegang amanat pemegang saham dalam pengurusan Perusahaan untuk kepentingan dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan.<sup>93</sup> Bertanggungjawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan bersalah/lalai menjalankan tugasnya untuk kepentingan dan usaha perusahaan, bertanggungjawab penuh secara pribadi dan secara tanggung renteng atas kerugian dalam kepailitan yang terjadi karena kesalahan/kelalaian Direksi dan kekayaan Perusahaan tidak cukup untuk menutupi kerugian tersebut. Bertanggungjawab secara pribadi apabila pengelolaan Perusahaan yang dilakukannya menyebabkan kerusakan lingkungan dan bertanggungjawab penuh apabila Direksi bertindak tanpa persetujuan Komisaris dimana tindakan tersebut merugikan Perusahaan dan atau pihak ketiga.

Untuk menunjang tugasnya dan memastikan bahwa setiap anggota Dewan Komisaris berfungsi secara efektif, Dewan Komisaris dapat membentuk komite-komite tetap antara lain:<sup>94</sup>

1. Komite Audit;

Pada umumnya komite ini bertugas membantu Komisaris sebagai pengawas dalam memastikan efektifitas sistem pengendalian intern dan efektifitas pelaksanaan tugas external dan internal auditor.

2. Komite GCG;

Komite ini mempunyai tugas utama yang terkait dengan proses nominasi, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan penilaian terhadap kinerja Dewan Komisaris dan Direksi. Komite ini merupakan unit organisasi di bawah Dewan komisaris yang bekerjasama dengan Direksi yang berhubungan dengan keputusan-keputusan strategis yang signifikan terhadap kelangsungan dan pertumbuhan usaha dari Perusahaan.

3. Komite Remunerasi;

Komite ini bertugas menyusun sistem penggajian dan pemberian tunjangan serta memberikan rekomendasi tentang penilaian terhadap sistem tersebut, opsi yang diberikan, sistem pensiun, sistem kompensasi serta manfaat lainnya dalam hal pengurangan karyawan.

---

<sup>93</sup>

*Ibid.*

<sup>94</sup>Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal, *op.cit.*, hlm. 36.

4. Komite Nominasi;  
Setidaknya ada dua fungsi utama Komite ini, yaitu untuk memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai hal berikut:
  - a. Daftar calon Direktur dan Komisaris untuk dipilih oleh RUPS dan Direktur yang akan dipilih oleh Dewan Komisaris untuk mengisi kekosongan.
  - b. Komisaris akan dipilih untuk keanggotaan berbagai Komite.
5. Komite Risiko;  
Komite ini bertugas melakukan penilaian secara berkala dan memberikan rekomendasi tentang risiko usaha.
6. Komite-komite lainnya yang dipandang perlu.  
Pengawasan suatu Perusahaan dilakukan melalui berbagai jalur, yakni melalui Auditor Internal dan Auditor Eksternal serta Dewan Komisaris/Pengawas (melalui Komite Audit).
  1. Auditor Internal bertujuan untuk memastikan bahwa sistem pengendalian internal telah dilaksanakan dan dipatuhi dengan baik.  
Setiap Perusahaan harus memiliki satuan kerja yang melaksanakan fungsi auditor internal (Satuan Kerja Auditor Internal). Satuan kerja ini harus dapat melaksanakan tugasnya secara independen dan profesional serta memenuhi prinsip-prinsip:<sup>95</sup>
    - a. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan menembuskan laporannya kepada Dewan Komisaris/Komite Audit;
    - b. Kepala Satuan Kerja Auditor Internal diangkat oleh Direksi berdasarkan kriteria yang jelas dan mendapatkan persetujuan Dewan Komisaris/Komite Audit;
    - c. Satuan Kerja Auditor Internal bertugas untuk memastikan sistem pengendalian Internal berfungsi secara efektif dan efisien.
  2. Auditor Eksternal bertujuan untuk menilai kewajaran laporan keuangan Perusahaan dan laporan manajemen lainnya yang dipersiapkan Direksi, yang menjadi dasar bagi *stakeholders* dalam menilai kondisi Perusahaan. Hubungan Perusahaan dengan Auditor Eksternal harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup>

Makalah workshop, *op.cit*, hlm. 12.

<sup>96</sup>

- c. Auditor Eksternal yang ditunjuk harus memiliki integritas dan reputasi yang baik;
  - b. Penunjukan Kantor Akuntan Publik (KAP) dilakukan oleh RUPS berdasarkan proses yang transparan atas rekomendasi Dewan Komisaris/Komite Audit setelah melalui seleksi berdasarkan kriteria dan ketentuan Perusahaan;
  - c. Auditor Eksternal tersebut harus bebas dari pengaruh Komisaris, Direksi dan pihak yang berkepentingan lainnya di Perusahaan;
  - d. Auditor Eksternal harus memiliki akses atas semua catatan akuntansi dan data penunjang yang diperlukan;
  - e. Auditor Eksternal tidak diperbolehkan memberikan jasa lain selain jasa audit.
3. Komite Audit,
- a. Berkaitan dengan masalah kualitas laporan keuangan, kecukupan pengendalian internal dan kualitas Auditor Internal maupun Auditor Eksternal;
  - b. Komite Audit diketuai oleh seorang Komisaris Independen dan anggotanya terdiri dari anggota Dewan komisaris maupun pihak luar yang independen yang memiliki keahlian, pengalaman dan kualitas yang diperlukan;
  - c. Komite Audit harus menjalankan tugas secara objektif berdasarkan arahan Komisaris Independen, yang sekurang-kurangnya meliputi namun tidak terbatas pada membantu Dewan Komisaris dalam:
    - i. Mendorong terbentuknya sistem pengendalian internal yang memadai;
    - ii. Meningkatkan kualitas keterbukaan dan pelaporan keuangan;
    - iii. Menilai efektivitas Auditor Eksternal.

Kaitan dengan penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap hubungan dewan komisaris dan Direksi dengan kepentingan pekerja lebih kepada keseimbangan, keterbukaan dan akuntabilitas antara kepentingan keduanya.<sup>97</sup> Untuk kondisi di

---

*Ibid.*

97

Lihat Indra Surya, *et al.*, *op.cit.*, hlm. 97-100. Filosofi dasar bagi kepentingan manajemen adalah kebutuhan akan harmonisasi dan sistematisasi dari manajemen suatu perusahaan dalam rangka menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai suatu kinerja yang optimal, para anggota manajemen dan karyawan harus mendapat perlakuan yang seimbang dan wajar, sesuai dengan kedudukan masing-masing (prinsip *fairness*), prinsip keseimbangan juga juga berkaitan dengan masalah kenaikan pangkat atau remunerasi dari manajemen dan karyawan termasuk sistem reward, pekerja juga berhak

Indonesia maka aspek hukum yang perlu diperhatikan dalam kerangka corporate governance adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perlu juga diperhatikan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengatur konsep keseimbangan dengan memberikan kebebasan kepada pengusaha dan pekerja untuk membuat suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Konsep PKB menjadi penentu dalam terlaksananya penerapan prinsip-prinsip GCG karena selain bentuknya merupakan perjanjian, diatur juga mengenai tata cara pembuatannya dan sebagian besar materi PKB mencakup hal-hal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai peraturan pelaksana.

## 2.6. Tujuan dan Manfaat Penerapan *Good Corporate Governance*

### 2.6.1. Tujuan Penerapan *Good Corporate Governance*

Esensi corporate governance adalah peningkatan kinerja perusahaan melalui supervisi atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku.<sup>98</sup>

*Good Corporate Governance* mempunyai lima macam tujuan utama, yaitu:<sup>99</sup>

1. Melindungi hak dan kepentingan Pemegang Saham
2. Melindungi hak dan kepentingan para anggota *stakeholders* non pemegang saham
3. Meningkatkan nilai Perusahaan dan para pemegang saham
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja Dewan pengurus (*Board of Directors*) dan manajemen Perusahaan

---

untuk mengetahui kondisi riil suatu perusahaan termasuk penentuan sistem upah dan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (prinsip transparansi), manajemen dan karyawan membutuhkan keberadaan mekanisme *check and balance* yang dilakukan oleh komisaris atau organ tambahan lainnya dalam suatu perusahaan termasuk dalam pengecekan laporan keuangan secara berkala, pengawasan intensif terhadap segala lini manajemen, menentukan struktur besarnya manajemen yang paling sesuai dengan kondisi perusahaan termasuk didalamnya adalah penciptaan standar kriteria yang jelas bagi bagian personalia dalam menerima sumber daya manusia yang bermutu dan benar-benar berguna bagi efektifitas perusahaan (prinsip akuntabilitas).

<sup>98</sup>

Tri Gunarsih, 2003 sebagaimana dikutip oleh Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 14.

<sup>99</sup>

Makalah workshop, *op.cit.*, hlm. 5.



5. Meningkatkan mutu hubungan *Board of Directors* dengan Manajemen senior Perusahaan.

Tujuan penerapan GCG bukanlah sekedar untuk menerapkan praktek-praktek GCG tetapi lebih kepada peningkatan nilai (*value*) Perusahaan.

Pada Surat Keputusan Menteri BUMN No.KEP-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002, pada Bab 2 Pasal 4 dinyatakan bahwa penerapan GCG pada BUMN bertujuan untuk :

1. Memaksimalkan nilai BUMN dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil agar Perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional;
2. Mendorong pengelolaan BUMN secara professional. Transparan dan efisien, serta membudidayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ;
3. Mendorong agar Organ dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap Peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap *stakeholders* maupun kelestarian lingkungan disekitar BUMN;
4. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional;
5. Meningkatkan iklim investasi nasional;
6. Mensukseskan program privatisasi.

Dengan demikian diharapkan dengan adanya penerapan GCG pada BUMN Indonesia tidak hanya tujuan-tujuan umum dari penerapan GCG yang dapat tercapai, namun lebih dari itu juga mampu membawa manfaat bagi Negara dan rakyatnya.

### **2.6.2. Manfaat Penerapan *Good Corporate Governance***

Penerapan GCG mengandung manfaat antara lain dapat mengurangi *agency cost*, biaya yang ditanggung pemegang saham akibat pendelegasian wewenangnya kepada manajemen, menurunkan *cost of capital* sebagai dampak dikelolanya perusahaan secara sehat dan bertanggung jawab, meningkatkan nilai saham perusahaan, dan menciptakan dukungan *stakeholder* terhadap perusahaan (*license to operate*).<sup>100</sup>

Penerapan GCG yang baik akan memberikan manfaat sebagai berikut:<sup>101</sup>

1. Perbaikan dalam komunikasi;

---

<sup>100</sup>

Mas Achmad Daniri, *op.cit.*, hlm. 18.

<sup>101</sup>

Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal, *op.cit.*, hlm. 9.

## GOOD CORPORATE GOVERNANCE

### 2.1. Pengertian

*Good Corporate Governance* (GCG) memiliki pengertian sebagai suatu pola hubungan, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan (Direksi, Dewan Komisaris, dan RUPS) guna memberikan nilai tambah kepada pemegang saham secara berkesinambungan dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan para *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan norma yang berlaku.<sup>50</sup> Pengertian tersebut dilatabelakangi dari terwujudnya dua keyakinan, pertama, GCG merupakan salah satu kunci sukses Perusahaan untuk tumbuh dan menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus memenangkan persaingan bisnis global – terutama bagi Perusahaan yang telah mampu berkembang sekaligus menjadi terbuka. Kedua, krisis ekonomi, dikawasan Asia dan Amerika Latin yang diyakini muncul karena kegagalan penerapan GCG. Diantaranya, sistem hukum yang payah, standard akuntansi dan audit yang tidak konsisten, praktek perbankan yang lemah, serta pandangan *Board of Directors* (BOD) yang kurang peduli terhadap hak-hak pemegang saham minoritas.<sup>51</sup>

Sebagai sebuah konsep teori, GCG tidak memiliki definisi tunggal. Untuk memperoleh gambaran tentang pengertian GCG, beberapa diantaranya adalah definisi menurut *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD)<sup>52</sup>: “*Corporate Governance is the sistem by which business corporation are directed and controlled. The corporate governance structure specifies the distribution of rights and responsibilities among different participants in the corporation, such as the board, the managers, shareholders and other shareholders, and spells out the rules and procedure for making decisions on corporate affairs. By doing this, it also provides the structure*

---

<sup>50</sup>

Mas Achmad Daniri, *Good Corporate Governance Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, (Jakarta: Ray Indonesia, 2005), hlm.18.

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm.3.

<sup>52</sup> Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal, *Membangun Good Corporate Governance (GCG)*, (Jakarta: Harvarindo, 2002), hlm.1-2.

2. Minimisasi potensial benturan;
3. Fokus pada strategi-strategi utama;
4. Peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi;
5. Kestinambungan manfaat (*sustainability of benefits*);
6. Promosi citra korporat (*corporate image*);
7. Peningkatan kepuasan pelanggan;
8. Peolehan kepercayaan Investor.

Secara Nasional, manfaat yang dapat diperoleh sebuah BUMN dari proses penerapan GCG, adalah:<sup>102</sup>

1. Semakin cepat pemulihan ekonomi;
2. Pergerakan dan pertumbuhan ekonomi akan meningkat dengan wajar;
3. Kesempatan kerja yang semakin besar;
4. Kemampuan bersaing antar Perusahaan baik Lokal maupun Internasional.

Menurut *The Forum for Corporate Governance in Indonesia*, kegunaan Penerapan GCG khususnya bagi BUMN adalah:<sup>103</sup>

1. Memperbaiki fondasi Perusahaan untuk dapat menjadi Perusahaan yang sehat, transparan, dan bertanggung jawab;
2. Memperbaiki etika Perusahaan;
3. Dapat menarik investor potensial;
4. Khusus untuk BUMN yang akan diprivatisasi, penerapan GCG merupakan salah satu langkah strategis persiapan privatisasi;
5. Menjadi lebih transparan dan efisien.

---

<sup>102</sup>

Tim Corporate Governance BPKP, *op.cit*, hlm. 31.

<sup>103</sup>

*Ibid.*, hlm. 31-32.



### **3.1. Pengertian**

Peraturan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan atau disebut juga dengan hukum perburuhan sudah diatur sejak kita merdeka dengan tetap berlakunya peraturan perundangan di Zaman Hindia Belanda. Saat ini terakhir berlaku undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Istilah Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebelumnya dalam Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan. Dalam ketentuan UU No. 21 Tahun 1954 tentang

Perjanjian Perburuhan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan atau disebut sebagai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja dituangkan dalam KKB dan perjanjian kerja. Selanjutnya dalam Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan majikan disebut perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan Majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.<sup>104</sup>

Perjanjian perburuhan yang sekarang lazim dikenal dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)* atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst (CAO)*, dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pkerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>105</sup>

Menurut Dr. H.P.Radjaguguk, S.H., mengenai perjanjian perburuhan memang diatur secara tersendiri dalam Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, akan tetapi pasal 1601 n KUHPerduta tidak dihapus.<sup>106</sup>

Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat untuk menentukan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha dan tentunya diharapkan tidak ada pelanggaran atau perselisihan yang akan terjadi. Akan tetapi dalam semua faktor

---

<sup>104</sup>

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 4, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 64.

<sup>105</sup>

*Ibid*, hlm. 65

<sup>106</sup> H.P Radjaguguk, "Pengantar Hukum Perburuhan", Bahan Penataran Hukum Perburuhan, (Bandung: Universitas Padjajaran, 1989), hlm. 44.

kehidupan yang dijamah oleh hubungan antar manusia akan selalu terlihat adanya perselisihan, walaupun kecil kuantitas maupun kualitasnya. Setiap perselisihan yang menyangkut hubungan antar manusia tersebut selalu diupayakan penyelesaiannya. Perselisihan pun dapat kita temukan ditempat kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh, berupa perselisihan hubungan industrial.<sup>107</sup>

Dalam konsep hubungan industrial, kepentingan yang sama antara pekerja dan pengusaha adalah dalam hal produksi. Kedua belah pihak menginginkan agar produksi berlanjut dan meningkat karena merupakan sumber penghasilan dan keuntungan mereka. Kepentingan yang bertentangan dalam hubungan industrial adalah dalam hal pembagian porsi untuk belah pihak. Para pekerja memperoleh porsi bagian mereka melalui kondisi dan syarat kerja yang lebih baik, termasuk upah yang lebih tinggi, keselamatan, kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik, serta melakukan pekerjaan bebas dari tekanan. Pihak pengusaha memperoleh bagian mereka dalam bentuk profit yang lebih tinggi dan dana yang lebih banyak untuk investasi. Betapapun harmonisnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, namun terjadinya perselisihan tidak mudah untuk dihindari. Konflik atau perselisihan perburuhan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari adanya hubungan perburuhan atau hubungan industrial yang ada dimanapun dan kapanpun.<sup>108</sup>

### 3.2. Dasar Hukum

Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Pasal 116 s/d Pasal 135 Bagian Ketujuh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.08/MEN/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara

<sup>107</sup> Farid Mu'adz, *Pengadilan Hubungan industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di luar Pengadilan* (Jakarta: Ind-Hill.co, 2006), hlm. 1.

<sup>108</sup>

*Ibid*, hlm. 2.

## Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Asas hukum Perjanjian Kerja Bersama adalah merupakan suatu bentuk perikatan yang lahir dari perjanjian dan berlaku syarat sah perjanjian dalam KUHPerduta, yaitu:<sup>109</sup>

1. Kesepakatan;  
Pernyataan kehendak yang tertuang dalam penawaran materi merupakan inisiatif Serikat Pekerja/buruh yang mempunyai hak. Pembuatannya melalui perundingan dengan Pengusaha yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.
2. Kecakapan;  
Parapihak dalam Perjanjian Kerja Bersama terdiri dari pengusaha atau perwakilan pengusaha yang mendapat kuasa khusus dan pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh yang telah tercatat dan memiliki anggota atau dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan.
3. Suatu hal tertentu;  
Perjanjian Kerja Bersama mencakup hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya serta tanda tangan para pihak.
4. Suatu sebab yang halal.  
Tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundangan yang berlaku (tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku), jika bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian Kerja Bersama sama halnya dengan dengan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dibuat atas dasar<sup>110</sup>:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

<sup>109</sup> *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, cet. 30, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1999), ps. 1320.

<sup>110</sup>

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, op. cit.*, ps. 52.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3.3. Para Pihak

Perjanjian Kerja Bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>111</sup> 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.

Definisi pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :<sup>112</sup>

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Serikat pekerja/serikat 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 meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>113</sup> Ketentuan Serikat pekerja diatur tersendiri dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur jelas serikat pekerja yang berhak menjadi pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan membedakan perusahaan yang memiliki satu serikat pekerja dan yang memiliki lebih dari satu serikat pekerja dan dibagi lagi terhadap perusahaan yang hanya memiliki satu serikat pekerja berdasarkan jumlah anggota serikat pekerja dan dibuktikan dengan kartu tanda anggota. Hal ini juga diatur dalam Pasal 16 dan Pasal 18 Kepmenakertrans No.

---

<sup>111</sup>

*Ibid.*, ps. 1 angka 21 jo ps. 116 ayat (1).

<sup>112</sup>

*Ibid.* ps. 1 angka 5.

<sup>113</sup>

*Ibid.* ps. 1 angka 17.



KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Apabila satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat 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, dalam hal tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara yang diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha. Apabila dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur yang sama.<sup>114</sup>

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dalam hal tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Dalam tetap tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup>

*Ibid.*, ps. 119.

<sup>115</sup>

*Ibid.*, ps. 120.

### 3.4. Ruang Lingkup Pengaturan

Prof. Iman Soepomo merumuskan pengertian PKB sebagai perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh/pekerja yang terdaftar pada departemen terkait dengan seseorang atau beberapa majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Perjanjian tersebut diadakan untuk menetapkan hak dan kewajiban buruh/pekerja dan majikan secara musyawarah antara kedua belah pihak, antara serikat pekerja/buruh dan majikan.<sup>116</sup>

PKB jika dilihat dari kepentingan pekerja :<sup>117</sup>

1. Harus mengandung nilai-nilai demokratis, artinya bagi kepentingan semua buruh/pekerja yang diperlukannya, tidak mementingkan suatu golongan, gama, politik dan keturunan tertentu
2. Harus mengandung nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang dasar 1945
3. Harus mengandung nilai-nilai kesatuan, yaitu ntuk kepentingan semua buruh.pekerja yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya materi isi Perjanjian Kerja Bersama saja tetapi beberapa hal pengaturan mengenai kewajiban atau batasan para pihak dalam hal berlakunya Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan pengertian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian Kerja Bersama memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara rinci apa yang dimaksud dengan syarat-syarat kerja, namun dalam penjelasan Pasal 111 ayat 1 huruf c berkaitan dengan peraturan perusahaan, menjelaskan yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, oleh karena hak dan kewajiban disebutkan tersendiri sebagai muatan Perjanjian Kerja Bersama maka diartikan sebagai hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>116</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 75.

<sup>117</sup>

G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Bina aksara, 1988), hlm. 78.

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:<sup>118</sup>

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
4. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja.

Kepmenakertrans No. KEP.48/MEN/IV/2004 mengatur bahwa Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
3. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
4. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
5. Hak dan Kewajiban pengusaha;
6. Hak dan Kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
7. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
8. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Isi perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila bertentangan maka batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun serta kemungkinan adanya perubahan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>119</sup>

Perjanjian Kerja Bersama mengikat kepada pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh dan bersifat umum atau publikasi karena pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh dan harus mencetak dan membagikan Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap pekerja/buruh.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup>

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, op.cit.*, ps. 124.

<sup>119</sup>

*Ibid.*, ps. 123 jo ps. 125.

<sup>120</sup> *Ibid.*, ps. 126.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan batasan-batasan ketentuan dalam rangka berlakunya Perjanjian Kerja Bersama, antara lain:

1. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama;
2. Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan masih terdapat serikat pekerja;
3. Dalam hal tidak ada lagi serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama diganti dengan peraturan perusahaan maka ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dengan Perjanjian Kerja Bersama;
4. Perjanjian Kerja Bersama tetap berlaku dalam hal terjadi:
  - a. Pembubaran serikat pekerja/serikat buruh sampai berakhirnya jangka waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama
  - b. Penggabungan perusahaan maka yang berlaku Perjanjian Kerja Bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.

Kepmentrans No.48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama memberikan ketentuan mengenai kemungkinan berlakunya Perjanjian Kerja Bersama yang berbeda antara perusahaan induk dengan perusahaan cabang.<sup>121</sup>

### **3.5. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, sesuai dengan pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri yang mencakup mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Saat ini telah berlaku Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Kepmentrans). Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.08/MEN/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata

---

<sup>121</sup>

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepmenakertrans No. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, ps. 13.

Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga secara langsung telah mengatur mengenai persyaratan dan tata cara pembuatan dan perpanjangan serta perubahan Perjanjian Kerja Bersama, seperti:

1. Pasal 116 mengatur sebagai berikut:
  - a. Syarat serikat pekerja/serikat buruh harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
  - b. Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah, dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia atau bahasa asing dengan tetap diterjemahkan dalam bahasa Indonesia.
2. Pasal 117 mengatur apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Pasal 119 sampai dengan pasal 122 mengatur mengenai persyaratan serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili, yaitu berdasarkan dengan jumlah serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan anggotanya.
4. Pasal 123 mengatur mengenai waktu perundingan.
5. Pasal 125 mengatur mengenai perubahan Perjanjian Kerja Bersama.
6. Pasal 130 mengatur mengenai pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama.
7. Pasal 132 mengatur mulai berlaku saat penandatanganan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Kepmennakertrans No.48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama mengatur Perjanjian Kerja Bersama dalam hal persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan pembagian bab. Persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam pasal 12 sampai dengan pasal 25 dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam pasal 26 sampai dengan Pasal 28.

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Tahap Persiapan
2. Tahap Perundingan
3. Tahap Penandatanganan dan Pendaftaran

Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :<sup>122</sup>

1. Tujuan pembuatan tata tertib;
2. Susunan tim perunding;
3. Materi perundingan;
4. Tempat perundingan;
5. Tata cara perundingan;
6. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan
7. Sahnya perundingan;
8. Biaya perundingan.

Pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh, serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dalam tim perunding, dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum dimulai perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>123</sup>

Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib, maka ke 2 (dua) belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal dan para pihak harus melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab dan membuat pernyataan tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat:<sup>124</sup>

1. Materi Perjanjian Kerja Bersama yang belum dicapai kesepakatan;
2. Pendirian para pihak;
3. Risalah perundingan;
4. Tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.

Penyelesaian pada instansi yang bertanggung jawab dapat dilakukan dengan mediasi, apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka atas kesepakatan para pihak, mediator melaporkan kepada Menteri untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian, laporan memuat:

<sup>122</sup>

*Ibid.*, ps. 19.

<sup>123</sup>

*Ibid.*, ps. 20.

<sup>124</sup>

*Ibid.*, ps. 23.

1. Materi Perjanjian Kerja Bersama yang belum dicapai kesepakatan;
2. Pendirian para pihak ;
3. Kesimpulan perundingan;
4. Pertimbangan dan saran penyelesaian.

Perubahan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku.<sup>125</sup>

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dapat ditandatangani oleh wakil dengan menggunakan surat kuasa khusus yang dilampirkan pada Perjanjian Kerja Bersama tersebut.<sup>126</sup>

Pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada instansi dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>127</sup>

1. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota;
2. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1(satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi;
3. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1(satu) Provinsi.

Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilengkapi dengan keterangan yang memuat:<sup>128</sup>

1. Nama dan alamat perusahaan;
2. Nama pemimpin perusahaan;
3. Wilayah operasi perusahaan;
4. Status permodalan perusahaan;
5. Jenis atau bidang usaha;

---

<sup>125</sup>

*Ibid.*, Ps. 25

<sup>126</sup>

*Ibid.*, Ps. 22 jo Ps. 26 ayat 3

<sup>127</sup>

*Ibid.*, Ps. 27

<sup>128</sup>

*Ibid.*

6. Jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
7. Status hubungan kerja;
8. Upah tertinggi dan terendah;
9. Nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
10. Nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
11. Jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
12. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama;
13. Pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.

### 3.6. Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dalam Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Analisis terhadap tata cara pembuatan PKB ditinjau dari penerapan prinsip-prinsip GCG dilakukan pertama dengan membagi tahapan-tahapan dari pembuatan PKB. Pembuatan PKB dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu :

#### 3.6.1. Tahap Persiapan

Proses persiapan dalam pembuatan PKB sudah ada pada saat dengan penentuan persyaratan kepada serikat pekerja yang berhak dan sah mewakili dalam pembuatan PKB berdasarkan jumlah anggota dan dimungkinkan dilakukan pemilihan umum sebagaimana diatur dalam UUK dan Kepmenakertrans, hal itu menunjuk adanya prinsip-prinsip keadilan (fairness) karena adanya bentuk-bentuk demokrasi.

Salah satu dimensi yang penting di dalam prinsip GCG adalah eksistensi transparansi didalam penyelenggaraan perusahaan.<sup>129</sup> Prinsip transparansi dari tahapan persiapan terlihat dengan menunjukan bahwa para pihak telah mengetahui dan memahami maksud dan tujuan dari pembuatan PKB ini serta memahami benar bagaimana proses dari pembuatan PKB. Para pihak telah mempersiapkan bahan-bahan atau materi yang akan disampaikan dalam perundingan dengan telah mempersiapkan draft PKB dari versi masing-masing pihak.

Para pihak telah mempersiapkan dengan menunjuk tim perunding masing-masing pihak dan tentunya orang-orang yang ditunjuk sebagai tim perunding adalah mereka yang memahami benar maksud dan tujuan dari PKB dan materi dalam PKB

<sup>129</sup>

James R. Barth, Gerard Caprio Jr. dan Daniel E. Nolle, *Comparative International Characteristic of Banking* (2004), hlm. 38 lihat Indra Surya, *Et al., op.cit.*, hlm. 225.



serta kepentingan-kepentingan dari para pihak. Dan sebelumnya tim perunding yang ditunjuk dilakukan dengan menggunakan kuasa penuh artinya tim perunding mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap jalannya proses pembuatan dan isi materi PKB itu sendiri, namun diluar tim perunding tetap diberikan kesempatan kepada mereka serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dalam tim perunding, dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum dimulai perundingan pembuatan PKB.<sup>130</sup> Sehingga nampak disini adanya prinsip Independensi (kemandirian dan responsibilitas).

Tahap persiapan juga memiliki prinsip akuntabilitas karena para pihak sebelum melakukan perundingan para pihak membuat tata tertib perundingan yang harus ditaati oleh seluruh tim perunding. Dengan begitu para pihak telah ada kejelasan hak dan kewajiban peserta perundingan sehingga perundingan dapat terlaksana secara efektif, sesuai dengan pengertian Akuntabilitas, adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perseroan sehingga pengelolaan terlaksana secara efektif.<sup>131</sup>

### 3.6.2. Tahap Perundingan

Penjelasan Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan PKB harus dilandasi dengan itikad baik, kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain. Menunjukkan pemahaman akan PKB yang dilandasi dengan prinsip-prinsip GCG antara lain prinsip transparansi dan independensi (kemandirian).

Asas hukum PKB adalah merupakan suatu bentuk perikatan yang lahir dari perjanjian dan berlaku syarat sah perjanjian dalam KUHPerdara<sup>132</sup> yang masing-masing mengandung prinsip-prinsip GCG, yaitu:

1. Kesepakatan;

Pernyataan kehendak yang tertuang dalam penawaran materi merupakan inisiatif Serikat Pekerja/buruh yang mempunyai hak. Pembuatannya melalui perundingan

---

<sup>130</sup>

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepmenakertrans No. 48/Men/IV/2004, *op.cit.*, ps.20.

<sup>131</sup>

*Ibid.*, hlm. 11.

<sup>132</sup>

*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, *op. cit.*

dengan Pengusaha yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan. Unsur kesepakatan merupakan implementasi dari prinsip keadilan dalam GCG.

2. Kecakapan;

Para pihak dalam PKB terdiri dari pengusaha atau perwakilan pengusaha yang mendapat kuasa khusus dan pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh yang telah tercatat dan memiliki anggota atau dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan dan para pihak diwakili oleh tim perunding dengan kuasa penuh. Kecakapan mengikat kebebasan/kemandirian dan pertanggungjawaban para pihak atas kedudukannya sebagai pihak sehingga disini mengandung prinsip independensi dan responsibilitas.

3. Suatu hal tertentu;

PKB mencakup hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya serta tanda tangan para pihak. Tercantumnya hak dan kewajiban dan hal-hal lain yang diatur dalam materi PKB secara langsung para pihak mengetahui dan memahami, maka menunjukkan adanya prinsip transparansi dalam hubungan industrial.

4. Suatu sebab yang halal.

Perundingan dimulai dengan itikad baik, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundangan yang berlaku (tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku), jika bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini merupakan pemahaman prinsip responsibilitas yang menuntut perusahaan atau para pihak untuk selalu mematuhi setiap aturan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perundingan yang diawali dengan menyepakati tata tertib perundingan, salah satu klausula yang harus diatur dalam tata tertib perundingan sebagaimana diatur dengan Kepmenakertrans Pasal 19 adalah cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan dan proses tersebut lebih khusus dijelaskan pada Pasal 23 dan Pasal 24, dimana Penyelesaian kebuntuan dilaporkan pada instansi yang bertanggung jawab untuk dapat dilakukan dengan mediasi, sebagaimana diatur juga dengan adanya Pasal 117

UUK yang mengatur apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, artinya Prinsip akuntabilitas juga terimplementasikan dengan adanya pihak ketiga yang berwenang dalam menyelesaikan perbuatan PKB yang tidak dimungkinkan adanya pemaksaan kehendak dari para pihak. Sehingga ada pengawasan pihak ketiga yang memungkinkan adanya *check and balance* didalam perundingan.

### 3.6.3. Tahap Penandatanganan Dan Pendaftaran

PKB yang berbentuk perjanjian harus memenuhi syarat formil yaitu dengan ditandatangani oleh para pihak dan PKB mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam PKB, hal ini menunjukkan prinsip kemandirian dari suatu perikatan. Dengan demikian, PKB yang sudah ditandatangani merupakan undang-undang yang berlaku bagi para pihak<sup>133</sup> dan apabila ada pasal-pasal perjanjian dalam PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan hanya dapat ditentukan dan dibuktikan oleh instansi yang bertanggung jawab, yakni pengadilan.

Pendaftaran PKB pada depnakertrans dilakukan setelah PKB ditandatangani oleh para pihak, hal ini merupakan upaya pemerintah melakukan *Check and balance* dalam Hubungan Industrial. Namun demikian, dengan adanya prinsip kemandirian dalam perikatan, pendaftaran PKB tersebut menjadi tidak efektif. Selain itu, tidak ada ketentuan sanksi apabila pendaftaran tidak dilakukan.

Pendaftaran PKB dapat mempengaruhi keabsahan PKB karena pemerintah memeriksa kelengkapan persyaratan dan analisis materi PKB, yaitu dengan penerbitan surat keputusan pendaftaran PKB oleh depnakertrans. Apabila persyaratan pendaftaran tidak terpenuhi dan atau terdapat materi PKB ada yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka dalam surat keputusan pendaftaran diberikan catatan mengenai hal tersebut, padahal PKB sudah berlaku sejak ditandatangani.

Catatan yang dibuat pemerintah dalam surat keputusan pendaftaran PKB telah menghilangkan prinsip responsibilitas (pertanggungjawaban), prinsip *independensi* (kemandirian) dan prinsip *fairness* (kesetaraan dan kewajaran), karena catatan tersebut dapat menunjukkan adanya pengaruh/tekanan dari pihak luar dan tidak menutup

---

133

Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, op.cit., ps. 1338.

kemungkinan catatan tersebut memiliki unsur-unsur kepentingan kepada salah satu pihak. Disamping itu, catatan terhadap pasal-pasal dalam PKB dapat dijadikan sebagai alasan oleh salah satu pihak untuk tidak melaksanakan pasal tersebut, karena terdapat catatan dari depnakertrans.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas keterlibatan Komisaris perusahaan dalam tata cara pembuatan dan pendaftaran PKB, karena seharusnya pengertian pengusaha<sup>134</sup> didalam PKB<sup>135</sup> sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak hanya Direksi tetapi juga Komisaris sebagai pengawas, dengan begitu komisaris ikut berperan sebagai organ perusahaan untuk melakukan pengawasan terhadap pembuatan dan berlakunya PKB sehingga dapat berjalan prinsip akuntabilitas.

### 3.7. Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dalam Ruang Lingkup Materi Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Materi PKB yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat syarat-syarat kerja dan hak dan kewajiban para pihak menunjukkan bahwa Prinsip GCG yang sangat terkandung adalah prinsip akuntabilitas, karena dengan begitu terjadi kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban pengusaha, serikat pekerja dan pekerja sehingga diharapkan materi yang terkandung dapat mewujudkan pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

Selain terpenuhinya syarat formil, PKB juga harus terpenuhi syarat materiil, yaitu dilarang memuat hal-hal yang bersifat diskriminatif dan dilarang memuat aturan yang bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan, sehingga materi PKB dapat di pertanggungjawabkan (prinsip responsibilitas).

<sup>134</sup>

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, op. cit.*, ps. 1 butir 5, pengusaha adalah 1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; 2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

<sup>135</sup> Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan., op.cit.*, ps. 1 butir 21, 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 yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Prinsip transparansi (keterbukaan informasi) juga ada dalam PKB, karena selain mengikat kepada pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh, PKB juga bersifat umum atau publikasi karena pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan materi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh dan harus mencetak dan membagikan PKB kepada setiap pekerja/buruh.

Bahwa ruang lingkup materi PKB seharusnya dipahami tidak hanya bersifat normatif sebatas sebagai peraturan pelaksanaan dari undang-undang ketenagakerjaan namun seharusnya materi PKB juga mencakup ketentuan-ketentuan diluar undang-undang ketenagakerjaan terlebih lagi ruang lingkup materi PKB seharusnya digunakan dalam rangka mewujudkan GCG dengan menjadi media implementasi prinsip-prinsip GCG. Hal ini tepat karena dari ketentuan dalam tata cara pembuatan PKB telah memenuhi sebagai besar prinsip-prinsip GCG, sehingga materi PKB perlu menjamin terlaksananya prinsip-prinsip GCG sebagai pertanggungjawaban perusahaan terhadap *stakeholder* terutama pekerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

PKB sebagai sistem pengelolaan perusahaan hanya terbatas dalam hubungan antara pengusaha (pengurus/manajemen) dengan pekerja namun tidak ada hubungan pekerja dengan pemegang saham. Sedangkan untuk terlaksananya kesetaraan dan kewajaran dari prinsip keterbukaan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada seluruh *stakeholder* untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan Perusahaan serta mempunyai akses terhadap informasi<sup>136</sup>, termasuk pekerja kepada pemegang saham.

Sesuai konsep teori dari *stakeholder* yang menekankan dan dituntut untuk adanya keseimbangan kepentingan antara pemegang saham dengan stakeholder dan antara sesama stakeholder, maka PKB dapat dijadikan pedoman pelaksanaan GCG untuk menciptakan keseimbangan tersebut. Serta PKB dapat digunakan dalam menerapkan *check and balance* terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak, materi hak dan kewajiban tidak hanya terlaksananya kepentingan masing-masing pihak tetapi juga demi kepentingan perusahaan, artinya pekerja juga dapat dijadikan pengawasan atas kinerja manajemen. Sehingga perlu adanya akses pekerja sebagai pihak yang paling benar-benar mengetahui kinerja dan kebijakan yang telah diambil

---

136

Lihat ISEA, *op. cit.*, hlm. 2-3.