

Penyuluhan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama pada Pekerja dan Pengusaha di DPC FSP LEM SPSI Jakarta Timur

Arifin¹, Anisa Hermawati², Muhammad Luthfi Radian³

^{1,2,3} Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: arifin@pelitabangsa.ac.id

Article History:

Received: 28 April 2025

Revised: 11 Mei 2025

Accepted: 14 Mei 2025

Keywords: Keadilan,
Perlakuan Yang Sama,
Diskriminasi

Abstract: Pemerintah dibentuk untuk melindungi segenap tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa Indonesia terdiri dari beragam suku, budaya dan bahasa namun menyatu dalam kebhinekaan. Untuk mengatur kehidupan yang beragam, pemerintah membuat berbagai macam kebijakan, baik melalui UU, Peraturan Pemerintah, dll. Dalam hubungan Industrial Pemerintah telah mengundang Hukum Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah yang mengatur hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja. Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Salah satu muatan dari adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja adalah tentang Hak Pekerja Kontrak (PKWT) yang berakhir hubungan kerjanya karena berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan maupun diakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Sebagai aturan pelaksana dari UU tersebut Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh merupakan salah satu elemen atau kelompok masyarakat yang perlu mendapatkan perlindungan hak-hak dasarnya dari Pemerintah Indonesia, seperti upah yang layak, kesejahteraan, mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, kelangsungan kerja, waktu istirahat, jaminan sosial, kebebasan berserikat, termasuk hak atas pemutusan hubungan kerja (PHK).¹

Perlindungan bagi pekerja termasuk perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan hak dasar bagi pekerja/buruh yang diamanatkan Konstitusi. UUD

¹ Siburian, H. K., Sipayung, B., Wahyudi, A., & Octavianus, R. A. (2023). Perumusan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Berpotensi Menimbulkan Sengketa Ketatanegaraan. Jurnal Kewarganegaraan, 7(2), 1243-1252.

1945 pasal 28D ayat (2) menyebutkan “ *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.* Sedangkan pada pasal 28I ayat (2) menyebutkan “*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*”²

Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah membentuk payung hukum melalui peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban, serta syarat-syarat kerja dalam hubungan industrial, yang wajib ditaati oleh perusahaan maupun pekerja. Adapun regulasi yang mengatur hak dan kewajiban perusahaan maupun pekerja dalam hubungan kerja saat ini adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Secara terperinci hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Di dalam ketentuan ini ada hal-hal yang baru yang sebelumnya belum diatur oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti hak atas uang kompensasi yang harus diterima oleh pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika berakhir hubungan kerjanya.³

Uang kompensasi bagi PKWT yang dirinci oleh Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersumber dari ketentuan pasal 61A Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang disisipkan antara pasal 61 dan pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun ketentuan pasal 61A Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dikutip sebagai berikut :

Ayat (1) Dalam Hal Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, perusahaan wajib membayarkan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.

(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah.

Pasal 15 dan pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur uang kompensasi yang harus diterima oleh PKWT yang berakhir hubungan kerjanya karena telah berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Sedangkan pasal 17 mengatur uang kompensasi bagi PKWT yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Berikut penulis kutip ketentuan pasal 15, 16 dan pasal 17 tersebut⁴:

Pasal 15

(1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

(2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.

² Republik Indonesia, UUD 1945

³ Toha, I. S., Rahmatiar, Y., Abas, M., & Amaliya, L. (2023). Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Wajah Hukum*, 7(2), 350-359.

⁴ Republik Indonesia, PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

- (3) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*
- (4) *Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*
- (5) *Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*

Pasal 16

- (1) *Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:*
 - a. *PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;*
 - b. *PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:*

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah};$$
 - c. *PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:*

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}.$$
- (2) *Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.*
- (3) *Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.*
- (4) *Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.*
- (5) *Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.*
- (6) *Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.*

pasal 17

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Adapun hak bagi pekerja yang berstatus PKWTT yang berakhir hubungan kerjanya diatur pada pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan masa kerja.

Berikut penulis kutip ketentuan pasal 40 tersebut⁵ :

Ayat (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*

Ayat (2) *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:*

- a. *Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah*
- b. *masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;*
- c. *masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;*
- d. *masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;*
- e. *masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;*
- f. *masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;*
- g. *masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;*
- h. *masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan*
- i. *masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.*

Ayat (3) *Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*

- a. *masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;*
- b. *masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;*
- c. *masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;*
- d. *masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;*
- e. *masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;*
- f. *masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;*
- g. *masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan*
masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Ayat (4) *Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:*

- a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. *biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan*

⁵ Ibid

c. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih menyisahkan pasal 62 yang mengatur hak bagi pekerja yang yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yang dapat di kutip sebagai berikut:⁶

*“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam **perjanjian kerja waktu tertentu**, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.*

Pasal 62 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mengatur hak uang ganti rugi bagi pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja yang berstatus kontrak (PKWT) bila hubungan kerjanya diakhiri sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Adapun besar uang ganti rugi tersebut dihitung berdasarkan upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Pasal 17 PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai aturan pelaksana dari pasal 61A UU No. 6 tahun 2023 mengatur uang kompensasi bagi pekerja kontrak yang diakhiri hubungankerjanya sebelum jangka waktu yang diperjanjikan berakhir.

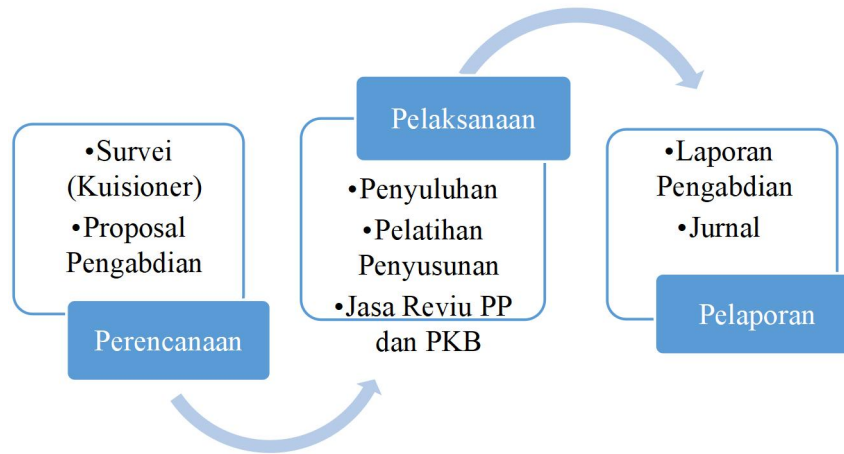
Pasal 17 PP No. 35 tahun 2021 melahirkan hak kompensasi bagi PKWT yang diakhiri hubungan kerjanya, sedangkan pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegasi hak uang ganti rugi bagi PKWT yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sejalan sehingga dapat menimbulkan ketidak pastian hukum bagi pihak pekerja maupun pihak pengusaha dalam menentukan hak bagi pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu yang diperjanjikan.

METODE

Pengabdian kepada Masyarakat (selanjutnya disebut “PkM”) berupa kegiatan penyuluhan hukum terkait aspek Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan pada hari Minggu, 15 Januari 2023 berlokasi di Kantor DPC FSP LEM SPSI Jalarta Timur. Penyuluhan hukum mengangkat tema mengenai Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Kegiatan PkM ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan sebagai berikut:

⁶ Republik Indonesia, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Gambar 1. Pelaksanaan dan Metode PkM

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Kegiatan PkM ini ditujukan kepada pekerja dan/atau serikar pekerja. Dimana mereka saat ini dan kedepannya akan banyak bersentuhan langsung dengan aspek hukum dan manajerial terkait dengan ketenagakerjaan khususnya terkait dengan Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Kegiatan penyuluhan tersebut dihadiri kurang lebih 38 orang. Pelaksanaan Acara Penyuluhan Hukum terdiri dari:

- a) Sesi pertama, dengan pembicara, Ariin, S.H., M.H, menyampaikan materi berupa pre-test untuk mengetahui pengetahuan dasar dari mahasiswa/ipekerja mengenai Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sekaligus menjadi ajang *ice breaking* agar suasana menjadi cair dan bersemangat untuk mempelajari aspek hukum dan manajerial Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;
- b) Sesi Kedua, dengan pembicara, yaitu Muhammad Luthfi Radian, S.H., M.H., menyampaikan materi “Peraturan Perusahaan”;
- c) Sesi Ketiga, diisi oleh Annisa Hermawati, S.H., M.H. menyampaikan materi tentang “Perjanjian Kerja Bersama”;
- d) Sesi Keempat, diisi oleh Arifin, S.H., M.H.. yang memberikan jasa konsultasi dan reviu atas PP dan/atau PKB terdapat 3 Perusahaan yang melakukan konsultasi dan meminta untuk di review, yaitu sebagai berikut: i). PT Andalus Multi Alam yang bergerak dibidang outsourcing melakukan konsultasi mengenai prosedur dan materi yang harus ada di dalam Peraturan Perusahaan; ii) PT Larax Indonesia yang merupakan perusahaan konsultan lingkungan yang meminta untuk dapat direviu Peraturan Perusahaannya karena akan segera memperpanjang Peraturan Perusahaannya. Adapun ada hal-hal yang harus disesuaikan dengan Perpu 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, serta peraturan-peraturan terkait dengan BPJS Tenaga Kerja; dan iii) Pekerja dari PT Sakura Java yang bergerak di bidang otomotif, melakukan konsultasi mengenai rencana down grade beberapa pasal Perjanjian Kerja Bersama yang rencananya akan disesuaikan dengan ketentuan yang ada di perundang-undangan tentang cipta kerja;

- e) Sesi Kelima diisi oleh Arifin adalah sesi tanya jawab pertanyaan mahasiswa tentang PP dan PKB, diantaranya yaitu dari:
- Pekerja, yaitu UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 mengalami penurunan dari UU No. 13 tahun 2003. Dalam hal ini seperti kita ketahui bahwa UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 banyak perubahan pasal yaitu di Peraturan Pemerintah No. 34, 35, 36 dan 37, namun kita harus menyikapinya dengan positif karena dalam UU Cipta kerja ini mengatur adanya kompensasi PKWT yang sebelumnya tidak ada dan hal ini memberikan perlindungan hukum bagi karyawan kontrak, sedangkan untuk perubahan lainnya selagi masih normatif hal tersebut tetap patut kita syukuri karena pasca pandemic Covid 19 kondisi saat ini banyak perusahaan bangkrut dan mengalami PHK besar-besaran, sehingga saat ini yang penting perusahaan tetap bertahan serta karyawan tetap di bayar haknya.
 - Pekerja, PKB hanya menyalin dari UU, hak normatif seperti tunjangan dll sangat sulit untuk negosiasi. Apakah dari manajemen perusahaan, ada tips and trik, esensi dari PKB dan PP harus harmonis. Terkait hal ini trik dan tipsnya yang dapat diberikan adalah dalam perundingan harus mengutamakan musyawarah dan mufakat serta kesepakatan Bersama dalam hal ini harus *win win solution*, sehingga antara pekerja yang diwakili oleh pihak serikat pekerja dan perusahaan melakukan kesepakatan Bersama.
 - Mahasiswa Prodi Manajemen, mengenai TNI/POLRI yang bisa bekerja di perusahaan swasta, apakah itu boleh? Terkait hal ini sebetulnya tidak boleh aparat PNS merangkap bekerja di perusahaan swasta, namun biasanya perusahaan bekerjasama dengan *outsourcing security* dan *outsourcing* tersebut jajaran komisarisnya dari pihak aparat dan mereka menjalin kerjasama yang saling menguntungkan.
 - Mahasiswa Prodi Teknik Industri menanyakan terkait putus kontrak selama kontrak berlangsung, banyak perjanjian tidak tertulis, pajak belum dibayar dll. Apakah pekerja dapat mengajukan mediasi dan menang/perusahaan kebal hukum? Dalam hal ini tidak ada perusahaan yang kebal hukum, jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan maka pekerja dapat melaporkan Tindakan pelanggaran tersebut ke dinas tenaga kerja terkait di bagian perselisihan hubungan industrial. Usahakan segala perselisihan hubungan industrial di selesaikan secara musyawarah mufakat jika tidak menemukan titik temu maka pekerja dapat melakukan mediasi ke disnaker setempat.
- f) Sesi Keenam Arifin, S.H., M.H, menyampaikan materi berupa post-test untuk mengetahui pengetahuan dari mahasiswa/i mengenai PP dan PKB setelah disampaikan pemaparan materi, dengan hasil Mahasiswa yang sebelumnya belum memahami dan mengerti tentang PP dan PKB setelah mendapatkan penjelasan melalui materi, diskusi tanya jawab dan konsultasi menjadi memahami tentang PP dan PKB serta perbedaannya.

Tabel 1. Pengetahuan Peserta Pada Saat Pre-Test dan Post-Test

No.	Pertanyaan	Paham		Belum Paham	
		Pre-Test	Post-Test	Pre-Test	Post-Test
1.	Pemahaman tentang Peraturan Perusahaan?	7 dari 10	20 dari 22	3 dari 10	2 dari 22
2.	Pemahaman tentang Perjanjian Kerja Bersama?	12 dari 14	18 dari 20	2 dari 14	2 dari 20
3.	Definisi Perjanjian Kerja	9 dari 14	15 dari 21	5 dari 14	7 dari 21
4.	Perusahaan yang wajib memiliki Peraturan	10 dari 14	21 dari 22	4 dari 14	1 dari 22

	Perusahaan				
5.	Pihak yang membuat Perjanjian Kerja	10 dari 15	19 dari 24	5 dari 15	5 dari 24
6.	Perbedaan antara Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	7 dari 15	22 dari 24	8 dari 15	2 dari 24

Dari data Tabel 1. Diatas dapat ditunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman terkait PP dan PKB setelah diberikan penyuluhan terkait dengan PP dan PKB.



Gambar 2. Sosialisasi Dengan Buruh

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan PkM yang telah dilakukan serta pembahasan yang berupa penyampaian materi tentang PP dan PKB serta, pre-test dan post-test reviu PP dan PKB dan tanya jawab di kegiatan Penyuluhan Hukum PP dan PKB pada Mahasiswa Pekerja dan Pengusaha di Universitas Pelita Bangsa, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pekerja yang sebelumnya belum memahami Peraturan Perusahaan dan PKB setelah penyampaian materi tentang PP dan PKB jadi mengerti dan memahami tentang PP dan PKB serta perbedaannya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pre-test dan post-test.
2. Pekerja dapat mendapatkan tips dan trik, pengalaman serta pengamalan ilmu hukum dan manajerial secara tidak langsung mengenai Perjanjian Peraturan dan Perjanjian Kerja Bersama di tempat bekerjanya masing-masing
3. Pekerja dapat berkonsultasi dan mereviu Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama di tempat mereka bekerja.
4. Pekerja mendapatkan pengetahuan dengan tanya jawab tentang peraturan perusahaan dan perjanjian kerja Bersama.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Pelita Bangsa, Dekan Fakultas Hukum, Fakultas Hukum, Kaprodi Kaprodi Hukum, Direktorat Penelitian dan Pengabdian Universitas Pelita Bangsa yang telah memotivasi kami untuk selalu melakukan PkM sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi serta sebagai pihak yang memberikan dana untuk pelaksanaan PkM ini. Serta jajaran manajemen, staff Universitas Pelita Bangsa yang mendukung dalam kegiatan PkM ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Gofur and STIS As-Sa'adah Sukasari Sumedang, "Hukum Dan Teknologi," *Pengantar Ilmu Hukum* (2024): 165.
- Al Azis, M. I. (2024). Kepastian Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. *As-Syifa: Journal Of Islamic Studies And History*, 3(1), 81-92.
- Anggreany Haryani Putri, (2024) Analisis Implementasi Kebijakan Pekerja Alih Daya UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 Pasal 66 dan Pasal 81 *Jurnal Hukum Pelita*, Vol. 5 No. 1 Hal 138-152.
- Ashfiya, D. G. (2023). Diskursus Pergeseran Konsep Diskresi Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Pengujiannya Pada Peradilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Hukum Peratun*, 6(1), 57-88.
- Bangsu, M., & Cholis, N. (2023). TELAAH HUKUM OMNIBUS LAW DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (Perspektif Undang-Undang No: 11 Tahun Tentang Cipta Kerja). *JURNAL LEGISIA*, 15(1), 64-78.
- harmawan, R. (2018). *Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online dan*
- Jibrin, M. N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (Jsii)*, 2(1), 87-102.
- Kelley, D., & Brown, T. (2018). *An Introduction to Design Thinking*. Institute of Design at Stanford.
- Media Konvensional (Studi Tentang Efisiensi Waktu dan Tenaga dari PT. Jasa Marga (persero) Tbk)*. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/165416>
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412-432.
- Muhamad, N. (2023, September 22). *Ada 24,9 Juta Pengguna LinkedIn di Indonesia, Milenial Mendominasi*. <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/bb6b1535cc311b3/ada-249-juta-pengguna-linkedin-di-indonesia-milenial-mendominasi>
- Muhammad, H., Hatta, M., Putra, M., & Fahamsyah, M. H. (2021). *Penerapan Platform Media Sosial LinkedIn Sebagai Alat Rekrutmen* (Vol. 7, Nomor 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.31943/investasi.v7i4.165>
- PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Salim Hs & Erlies Septiana Nurbani " *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi* " Rajawali Pers, Mataram, 2013, Hlm. 45.
- Siburian, H. K., Sipayung, B., Wahyudi, A., & Octavianus, R. A. (2023). Perumusan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Berpotensi Menimbulkan Sengketa Ketatanegaraan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 1243-1252.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, 2015, hlm. 68.
- Sudarmanto, K., Suryanto, B., Junaidi, M., & Sadono, B. (2021). Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah. *Jurnal USM Law Review*, 4(2), 702-713.
- Toha, I. S., Rahmatiar, Y., Abas, M., & Amaliya, L. (2023). Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

- Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Wajah Hukum*, 7(2), 350-359.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- UUD 1945
- Vinita, K. R., Evantrino, M. D., Budisafitri, D. B., & Meiralda, K. S. (2023). Pengesahan Perpu Cipta Kerja Menjadi UU Dalam Prespektif Negara Demokrasi. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4).
- Wibowo, S. H., & Rasji, R. (2023). Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442-4450.
- Yola Angraini, *Konsep Keadilan Menurut John Rawls Dan Hamka*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau,
- Zebua, R., Hendriyani, C., Sukmadewi, R., Thaha, A., Tahir, R., Purbasari, R., Novel, N., Dewintari, P., Paramita, C., Hierdawati, T., & Subagja, A. (2023). *BISNIS DIGITAL (Strategi Administrasi Bisnis Digital untuk Menghadapi Masa Depan)* (Efitra & Sepriano, Ed.). PT. Sonpedia Publishing. Indonesia.
<https://www.researchgate.net/publication/370777944>