



**ANALISIS KESESUAIAN PERATURAN PERUSAHAAN PT. MEGA
CAPITAL SEKURITAS BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG 13 TAHUN 2003**

Azaa Kamalia

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

e-mail: azaakamalia2003@gmail.com

ABSTRAK

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang belum stabil dalam sektor perekonomiannya. Kurangnya kepastian hukum menjadi salah satu aspek perekonomian yang belum berkembang. Artikel ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan mengolah data primer dan sekunder. Peran Pemerintah dan Pelaku Usaha sangat penting dalam menstabilkan perekonomian. Perlunya suatu sarana dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja berupa Peraturan Perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artikel ini akan membahas tentang kesesuaian batasan usia pensiun, lembur, mutasi, penempatan dan pengalihan tugas pada PT. Mega Capital Sekuritas. Ketidakkonsistenan peraturan yang ada harus segera disesuaikan agar dapat tercipta kepastian hukum.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan, Kepastian Hukum

ABSTRACT

Indonesia is one of the developing countries that is not yet stable in its economic sector. Lack of legal certainty is one aspect of the economy that has not yet developed. This article uses a normative legal approach by processing primary and secondary data. The role of the Government and Business Actors is very important in stabilizing the economy. The need for a means in the relationship between employers and workers in the form of Company Regulations that are in accordance with applicable laws and regulations. This article will discuss the suitability of retirement age limits, overtime, mutations, placements and transfers of duties at PT. Mega Capital Sekuritas. The inconsistency of existing regulations must be adjusted immediately in order to create legal certainty.

Keywords: Employment Law, Company Regulations, Legal Certainty

PENDAHULUAN

Dewasa ini, Indonesia merupakan negara berkembang yang tidak stabil dalam bidang perekonomian (Nastiti, 2019). Hal ini berakibat pada masyarakat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan ada rasa kurangnya kepastian hukum sebagai pekerja. Dalam pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasar pasal tersebut, jelas bahwa UUD 1945 menghendaki

agar semua warga Negara Indonesia yang mampu bekerja dapat hidup secara layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Atas dasar itu, pembangunan ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Oleh karena itu, para pelaku Pembangunan ekonomi baik pemerintah maupun masyarakat, baik perorangan maupun badan hukum harus mendukung pertumbuhan ekonomi sehingga tercapainya suatu kesejahteraan (Muh. Aqil, 2019).

Hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, adanya upah sebagai balas jasa, dan mengatur perlindungan pekerja dalam berbagai keadaan (Arifuddin. 2020). Adanya hukum ketenagakerjaan diarahkan untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja dalam rangka pembangunan nasional. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan dan asas kemanfaatan, ketertiban dan penegakan hukum. Hal ini untuk dapat mencapai tujuan dari hukum ketenagakerjaan yaitu untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Maraknya para pelaku usaha berbenah diri pasca krisis moneter dan krisis ekonomi untuk dapat bangun kembali dari mimpi buruk dan asia tenggara yang mengalami terpaan gelombang krisis ekonomi global seiring dengan pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global perlu adanya peran pemerintah, masyarakat, terutama para pelaku usaha. Menjaga kestabilan dan menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang telah berdampak terhadap nasib para pekerja yang berujung pada suatu pemutusan hubungan kerja menjadi alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian. Dengan menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dapat menjadi akan memerlukan sarana yang efektif seperti eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur berbagai hak, kewajiban dan tanggung jawab para pihak. Undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga melindungi pengusaha. Keberadaan undang-undang ketenagakerjaan mempunyai tujuan hukum yaitu Menjaga hubungan kerja yang seimbang antara karyawan dan pengusaha yang memiliki koneksi baik dalam implementasinya kegiatan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan di setiap pihak (Harahap,2020).

Salah satu sarana untuk menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja adalah melalui Peraturan Perusahaan yang ada. Salah satunya Peraturan Perusahaan pada dimiliki oleh PT. Mega Capital Sekuritas. Peraturan Perusahaan haruslah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana kesesuaian peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas terkait batas waktu pensiun, kerja lembur serta pengangkatan, penempatan dan pengalihan tugas berdasarkan Undang-Undang 13 Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui kesesuaian peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas terkait batas waktu pensiun, kerja lembur serta pengangkatan, penempatan dan pengalihan tugas berdasarkan Undang-Undang 13 Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan.

METODE

Metode penelitian ini tergolong penelitian kepustakaan dengan pendekatan yuridis normatif. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan secara studi literatur. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan cara mereduksi data, menganalisis dan menafsirkan data untuk selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja sebagai pengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Antara hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran. Dalam perjanjian tersebut haruslah ada kepastian hukum. Kepastian hukum ini dilihat melalui kesesuaian antara perjanjian atau peraturan Perusahaan dengan Undang-Undang.

Dalam jurnal ini akan membahas kesesuaian antara peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas dengan Undang-Undang. Mega Capital Sekuritas merupakan salah satu perusahaan sekuritas yang berpusat di Jakarta, Indonesia dan berdiri sejak 1991. Perusahaan ini tergabung dalam grup Mega Corpora, sebuah perusahaan jasa keuangan. Beberapa peraturan Perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang, yaitu:

1. Batas Usia Pensiun

Pensiun adalah penghasilan yang akan diterima setiap bulan oleh seorang mantan pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak menjadi terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain. Akhir dari perjalanan karir pegawai adalah Pensiun. Pada masa ini, pegawai yang telah mencapai batas usia atau kondisi tertentu dapat mengajukan atau diajukan untuk pemberhentian kerja. Keputusan untuk pensiun dapat diambil secara sukarela, namun banyak individu juga yang merasa “dipaksa” oleh keadaan untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang menjadi kesehariannya tersebut. PT. Mega Capital Sekuritas dalam hal ini mengatur mengenai batas usia pensiun yang tertuang dalam pasal 14 Peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas, yang berisi:

- a. Batas usia kerja normal karyawan adalah sampai dengan 56 (lima puluh enam) tahun.
- b. Bagi karyawan yang telah mencapai batas usia pensiun ini akan diberhentikan dengan hormat.
- c. Apabila atas pertimbangan pimpinan perusahaan dinilai bahwa tenaganya masih diperlukan, maka usia pensiun dapat diperpanjang dengan berpedoman pada permenaker No.02/Men/1995 atau atas kesepakatan Karyawan dan Perusahaan.
- d. Divisi HRD akan memberitahukan secara tertulis nama-nama karyawan yang akan memasuki batas usia kerja kepada pimpinan Divisi masing-masing dengan tembusan kepada karyawan yang bersangkutan selambat lambatnya 3 (tiga) bulan sebelumnya. Isi pemberitahuan seperti tersebut pada butir 1. di atas antara lain memuat namun tidak terbatas pada:
 - (1) Tanggal pelaksanaan akhir masa jabatan/pensiun.
 - (2) Perhitungan uang pensiun sesuai dengan Peraturan Pensiun Karyawan PT Mega Capital Sekuritas yang dihitung oleh aktuaris.

Sedangkan dalam Ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 Pasal 15 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

- 1) Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 tahun.
- 2) Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 tahun.

- 3) Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

Dalam ketentuan peraturan tersebut, khususnya pada poin 2 mengatakan bahwa mulai 1 Januari 2019 batas usia pensiun adalah 57 tahun, sedangkan dalam peraturan perusahaan disebutkan bahwa batas usia kerja karyawan hanya sampai 56 tahun. Hal ini menandakan bahwa usia pensiun yang tertera dalam Peraturan Perusahaan yang berlaku pada 2022 tersebut tidak sesuai dengan Peraturan terbaru, selain itu batas usia pensiun yang tidak sesuai ini juga akan merugikan tenaga kerja di perusahaan tersebut karena mereka masih dapat bekerja 1 tahun lebih lama, dimana hal tersebut tentu sangat berguna terutama pada aspek ekonomi untuk kelangsungan kehidupannya.

2. Kerja Lembur

Kerja lembur adalah jadwal kerja yang melebihi 40 jam waktu kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Waktu kerja melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dengan kata lain delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Adanya hubungan kerja berasal dari perjanjian kerja. Implikasinya adalah akan muncul hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur telah diatur dengan jelas dalam pasal 77 dan pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 77 ayat (2) menyebutkan bahwa

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur tersendiri dengan keputusan menteri. Lembur diterapkan sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. PT. Mega Capital Sekuritas dalam hal ini mengatur mengenai kerja lembur yang tertuang dalam pasal 18 Peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas, yang berisi:

- 1) Jika diperlukan setiap karyawan diminta bersedia untuk bekerja lembur menurut ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam hal karyawan tidak dapat melaksanakan kerja yang telah diperintahkan karena alasan yang wajar, karyawan tersebut wajib melaporkannya kepada atasannya.
- 2) Setiap karyawan menjalankan lembur berdasarkan perintah atau persetujuan atasannya dan tidak karena kemauan sendiri.
- 3) Kerja lembur dapat diberikan dalam kondisi sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan segera dan jika tidak dilakukan akan menimbulkan kerugian materil atau immateril bagi Perusahaan atau pihak lainnya.
 - b. Dalam keadaan darurat (*force majeure*).
 - c. Apabila tenggat waktu suatu pekerjaan sempit dan harus segera diselesaikan.
 - d. Jika karyawan yang bekerja giliran harus terus bekerja karena penggantinya tidak hadir.

Sedangkan dalam pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 18 Peraturan Perusahaan ayat 2 menerangkan bahwa pekerjaan lembur dilakukan atas perintah dan tidak karena kemauan sendiri. Hal tersebut, tidak sesuai dengan Pasal 78 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jelas menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah 7 kerja lembur” hal ini berarti harus adanya batasan yang dibuat agar tidak ada ketimpangan antara waktu kerja dan upah yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja”. Hal ini berkaitan dengan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah perlu dengan tegas menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja (Suhartoyo, 2019).

3. Pengangkatan, Penempatan dan Pengalihan Tugas

Pengangkatan merupakan penempatan karyawan pada suatu jabatan atau pekerjaan baru sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimiliki oleh pekerja melalui suatu seleksi. Adanya pengangkatan memerlukan pertimbangan efektivitas suatu usaha. Penetapan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan suatu penugasan baru didasarkan pada kesesuaian spesialisasi/keahlian pekerjaan agar pelaksanaan kerja dapat efektif dan mencapai hasil yang memuaskan. Sedangkan peralihan tugas atau yang disebut dengan delegasi adalah pengalihan tugas atau tanggung jawab dari atasan pada bawahannya. Dalam hal-hal tersebut di atas PT. Mega Capital Sekuritas mengatur mengenai pengangkatan, penempatan dan pengalihan tugas yang tertuang dalam pasal 12 Peraturan Perusahaan PT. Mega Capital Sekuritas, yang berisi:

- 1) Untuk mendayagunakan tenaga kerja serta untuk kepentingan operasional perusahaan maka perusahaan berwenang untuk mengangkat, menempatkan atau mengalih tugaskan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain dan atau dari suatu tempat ke tempat lainnya di lingkungan Perusahaan PT Mega Capital Sekuritas (baik disebabkan karena promosi, rotasi, mutasi ataupun demosi jabatan maupun kepangkatan).
- 2) Karyawan yang telah menjalani masa percobaan dan memenuhi kualifikasi/persyaratan kerja dan administrasi dengan baik akan diangkat menjadi karyawan tetap dengan surat keputusan yang ditandatangani oleh Direksi.
- 3) Sebagai persyaratan umum bagi semua karyawan yang bertugas pada unit-unit kerja tertentu yang membutuhkan surat izin profesi (lisensi) dari institusi pasar modal yang berwenang, maka untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap Karyawan tersebut harus mendapatkan izin profesi (lisensi) terlebih dahulu, kecuali ditetapkan lain oleh Direksi.

- 4) Pengalihan tugas Karyawan dapat dilakukan apabila sesuai dengan kebijakan perusahaan dan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi karyawan yang disahkan dengan surat keputusan Direksi.
- 5) Karyawan yang dialih tugas ke tempat yang baru wajib mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku di tempat baru tersebut.

Sedangkan dalam Ketentuan Pasal 11 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pasal 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Dalam Pasal 12 Peraturan Perusahaan, mengisyaratkan bahwa perusahaan berwenang untuk mengalih tugas karyawan dari suatu tempat ke tempat lainnya di lingkungan Perusahaan PT Mega Capital Sekuritas, hal tersebut tidak sejalan dengan makna dari Pasal 11 dan 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai dan memperoleh hak untuk memilih tempat kerja sesuai dengan bakat dan minat sebagai upaya peningkatan mutu tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa Peraturan Perusahaan adalah sarana antara pelaku usaha dan pekerja untuk mewujudkan kepastian hukum. Kepastian hukum tidak akan didapatkan apabila terdapat kesesuaian peraturan yang ada. Harus ada kesesuaian antara Peraturan Perusahaan dengan Undang-Undang untuk mencapai suatu tujuan. Dalam peraturan Perusahaan PT Mega Capital Sekuritas masih terdapat ketidaksesuaian dengan Undang-Undang yang ada. Beberapa diantaranya yaitu: batas usia pensiun, kerja lembur, serta pengangkatan, penempatan dan pengalihan tugas. Pelaku usaha sebagai pembentuk peraturan Perusahaan haruslah menyesuaikan suatu peraturan dengan Undang-Undang yang telah ditetapkan. Penyesuaian bukanlah menjadi alasan yang akan berakhir merugikan salah satu pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, Nastiti Novia. "Pengaruh Inflasi Dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Samarinda." *Jurnal Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman*, 2019, 1–12. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIEM/article/view/3790>.
- Fatahillah, Muh. Aqil, and Andi Tenri Padang. "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Hukum.Unik.Kediri.Ac.Id* 3, no. 2 (2019): 402–13.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara, 2020.
- Ramli, Lanny, and Hukum Ketenagakerjaan. "Tesis Batas Usia Pensiun Mochamad Muchlis," 2014, 1–19.
- Suhartoyo, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–36. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun Peraturan Perusahaan PT Mega Capital Sekuritas
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.