



Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur

Suriani Siagian¹, Ridho Gunawan²

¹Fakultas Hukum Universitas Asahan, Kisaran, Email: surianisiagian02@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Asahan, Kisaran, Email: ridhogunawan565@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci :

Hak Pekerja/Buruh; Keadilan;
Perjanjian Kerja Bersama.

ABSTRACT

This research is motivated by the many clashes between companies and workers due to imbalances in the implementation and formation of Collective Labor Agreements (CLAs), especially related to the rights and obligations of workers who are not comparable. This gap includes limited authority to express aspirations and demand rights, as well as unfairness in standard agreements that do not receive serious attention from the company. Using a qualitative approach through interviews, observations, and document studies, this research found that the CLA at PT Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur is not well implemented, resulting in difficulties in obtaining workers' rights. This research suggests that companies should pay more attention to the protection of workers' rights and provide assistance to improve performance and harmonious relations between workers and companies.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya benturan antara perusahaan dan pekerja akibat ketidakseimbangan dalam pelaksanaan dan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), terutama terkait hak dan kewajiban pekerja yang tidak sebanding. Kesenjangan ini mencakup kewenangan terbatas untuk menyampaikan aspirasi dan menuntut hak, serta ketidakadilan dalam perjanjian baku yang tidak mendapat perhatian serius dari perusahaan. Dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen, penelitian ini menemukan bahwa PKB di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur tidak diterapkan dengan baik, mengakibatkan kesulitan dalam memperoleh hak pekerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan perlindungan hak pekerja dan menyediakan pendampingan untuk meningkatkan kinerja serta keharmonisan hubungan antara pekerja dan perusahaan.

©2024 EX-Officio Law Review. Faculty of Law Universitas Asahan

Pendahuluan

Perjanjian atau perikatan adalah wahana bagi seseorang yang memungkinkan orang lain berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Adapun hal yang mengikat adalah suatu peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian dan keadaan. Peristiwa hukum tersebut menciptakan hubungan hukum. Perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang.¹

¹Muhamad Said Is dan Sobandi, "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 127

Perjanjian kerja merupakan suatu "sarana" untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Sementara itu pengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dalam Pasal 1601A KUH Perdata yang berbunyi : "Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".²

Pada tahun 1958 diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh pemerintah RI yang di kenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN).³ Setelah tahun 1958 Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) pada tahun 1968. Lalu pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi diawali dengan penggabungan manajemen.

Pada tahun 1994, 3 (Tiga) perusahaan BUMN perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) pengelolannya kedalam satu manajemen. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1996 tanggal 14 februari 1996, ketiga perseroan tersebut di gabung dan diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, S.H, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat dalam berita negara Republik Indonesia No.81 Tahun 1996 tambahan berita negara No. 8674 Tahun 1996.⁴

Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) berlaku untuk paling lama 2 tahun dan diperpanjang 1 tahun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa "ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan.

Melalui peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dan menyatakan bahwa apabila dalam hal perundingan perpanjangan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka PKB lama tetap diberlakukan sampai di sepakatinya PKB yang baru.⁵

Guna untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur pemerintah melakukan upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terdapat perubahan dari Undang-Undang terdahulu yang disebutkan dalam Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagarkerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*", (Jakarta: Prenada Media Group, 2019), hlm. 69

³PT. Perkebunan Nusantara III, "*Sejarah Perusahaan*", ptpn3.co.id (diakses pada 15 Juli 2022, pukul 20.00)

⁴*Ibid*

⁵Rizaldi Nazaruddin, "*Kedudukan, Konsep dan Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Peraturan Perundang-Undangan*", *Badamai Law Journal* Vol. 5 (Maret, 2020), hlm. 2

Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Adapun benturan-benturan yang sering kali lahir dan muncul perihal tidak adanya kesetaraan yang terjadi dalam pelaksanaan dan pembentukan perjanjian kerja bersama khususnya terkait dalam hak pekerja maupun serikat pekerja yang sering kali tidak sebanding dengan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Kesenjangan-kesenjangan yang terjadi tersebut juga seringkali terjadi terhadap perjanjian kerja bersama antara buruh/pekerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Misalnya kewenangan untuk menyampaikan aspirasi, menuntut hak-hak upah serta hak-hak lainnya yang dirasa tidak adil dan sebanding dengan kewajiban buruh tersebut yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari pekerjaan dan merupakan hak perusahaan.

Para buruh/pekerja yang terikat dalam suatu perjanjian kerja bersama sering kali merasa dan mendapatkan perlakuan tidak adil akibat bentuk dari perjanjian baku dan berdampak terhadap penentuan hak-haknya, seringkali keluhan-keluhan tersebut tidak mendapatkan perhatian serius dari perusahaan dan hanya menjadi suatu beban atas rasa ketidakadilan akibat dari pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang ada.

Metode

Riset ini memakai tipe riset hukum empiris, Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, bahwa penelitian hukum empiris yaitu pendekatan hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Penelitian empiris didasarkan pada kenyataan di lapangan atau melalui observasi langsung.⁶ Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan efektivitas untuk menjawab bagaimana pengimplementasian perjanjian kerja Bersama pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur dan pendekatan identifikasi untuk menjawab apa saja factor penghambat pelaksanaan perjanjian kerja Bersama pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pihak Perusahaan dan pekerja, data sekunder berhubungan dengan penelitian-penelitian terdahulu serta buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

Hasil Penelitian

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur

Perlindungan hukum sendiri adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut. Bagi perusahaan yang akan memperkerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana memperkerjakannya dalam pembagian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu harus mempertimbangkan secara bijaksana dengan melihat kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat:

1. Para wanita pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun dan sabar;
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;

⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, "Dualisme Penelitian Hukum: Normative dan Empiris", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.154

3. Para tenaga kerja itu umumnya memperkerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;
4. Para tenaga kerja bagi wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban di dalam rumah tangga yang harus untuk dilaksanakannya juga.

Pada Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang menyebutkan bahwa selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, salah satunya dalam bentuk jaminan sosial.⁷ Mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka pihak perusahaan memberikan jaminan sosial terhadap pekerja/tenaga kerja merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami pekerja/tenaga kerja. Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun.⁸

Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yang terdiri dari Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja ialah berupa suatu perlindungan bagi pekerja/tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan kesehatan dan juga santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Sampai saat ini, BPJS Ketenagakerjaan mencatat ada 15,7 juta tenaga kerja formal yang tercatat sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan per 30 Juni 2020 dengan upah di bawah Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah).⁹

Sesuai amanat Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.¹⁰ Sehingga, jika perusahaan terbukti tidak mendaftarkan pekerjanya maka sanksi administrasi yang diatur di dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran teguran tertulis, denda dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu.¹¹

Selain itu menurut Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian yakni setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹²

⁷ Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 152

⁹ Lidya Yuniarta, *Bpjamsostek Telah Kumpulkan 14 Juta Rekening Calon Penerima Subsidi Gaji*, Melalui www.kontan.co.id, diakses pada Tanggal 11 Juni 2022, Pukul 22.09 WIB

¹⁰ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

¹¹ Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

¹² Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian

Menurut Sendjun Manulang, tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.¹³ Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.¹⁴ Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:¹⁵

1. Perlindungan ekonomis.
2. Perlindungan sosial.
3. Perlindungan teknis.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Di masa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita.

PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur berdiri dengan surat izin pendirian yang terbit pada tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat dalam berita negara Republik Indonesia No.81 Tahun 1996 tambahan berita negara No. 8674 Tahun 1996.¹⁶ Luas lahan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur ialah 312,784 ha. (haktare).¹⁷ Jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Jumlah pekerja/buruh tetap yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur sebanyak 22 (dua puluh dua) orang.¹⁸ Jumlah pekerja/buruh tidak tetap yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur sebanyak 30 (tiga puluh) orang.¹⁹

Pada Pasal 116 UU 13/2003 menyebut PKB dibuat atas kesepakatan serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Meski disebut dengan beberapa serikat atau beberapa pengusaha namun hanya boleh ada 1 (satu) PKB untuk 1 (satu) perusahaan.

Jika perusahaan berbentuk group atau memiliki cabang, maka PKB dari perusahaan induk dapat saja diturunkan ke masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan atau dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan tersebut (pasal 15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang juga di dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut masuk ke dalam bentuk perlindungan. Bentuk perlindungan yang diberikan

¹³ Shinta Kumala Sari, Skripsi : *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah*, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret, 2011), hlm. 13

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 61

¹⁶ Wawancara penulis dengan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, yang bernama Andri Novar, pada Tanggal 18 Oktober 2022

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*

PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur kepada pekerja ialah diberikan APD (Alat Pelindung Diri) saat bekerja, seperti helm, kacamata, sarung tangan.²⁰

Selanjutnya pekerja mendapatkan jaminan asuransi/BPJS Ketenagakerjaan dari pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur mendapatkan perlindungan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan, dan dikeluarkan pada saat setelah masa pensiun.²¹ Adapun bentuk fasilitas kesehatan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur pada pekerja ialah bentuk fasilitas kesehatan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur ialah diberikannya asuransi BPJS kesehatan yang dapat digunakan pekerja/buruh apabila membutuhkan fasilitas kesehatan dari rumah sakit.²²

Adapun sejauh ini mengenai Perjanjian Kerja Bersama di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur yang mana didasari pada bentuk perjanjian/kesepakatan kerja bersama yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Dalam pembuatan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama harus berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Tata cara dan proses dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur yaitu sebagai berikut :²³

1. Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama.
2. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama.
3. Perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus serikat pekerja/Serikat buruh dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 orang.
6. Batas waktu perundingan bipartit 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan masing-masing pihak, dapat berkonsultasi kepada pejabat Dinas Ketenagakerjaan wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Bila sudah 30 hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Dinas Ketenagakerjaan untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari.
10. Bila 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Ketenagakerjaan.
11. Menteri Ketenagakerjaan menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maksimal 30 hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama sah dan resmiberlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama tersebut wajib didaftarkan kepada Dinas Ketenagakerjaan. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Maka oleh karena itu, setelah Perjanjian Kerjasama Bersama telah dibuat dan telah disepakati oleh PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur dengan serikat

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

²³ *Ibid*

pekerja/buruh yang dalam hal ini dibacakan dihadapan pekerja/buruh yang hendak bekerja, maka tindakan selanjutnya ialah melakukan penandatanganan terhadap isi perjanjian Kerjasama Bersama tersebut, dengan tujuan agar terpenuhinya hak dan kewajiban yang akan ditimbulkan setelah perjanjian itu dilakukan penandatanganan dan mulai bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur. Adapun isi dari Perjanjian Kerja Bersama yang di dalamnya sekurang-kurangnya harus memuat hal-hal berikut yaitu :²⁴

1. Nama, Tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
3. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
4. Hak dan Kewajiban Pengusaha
5. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pekerja/Buruh;
6. Jangka Waktu dan tanggal mulai berlakukanya Perjanjian Kerja Bersama; dan
7. Tanda Tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya 4 tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Hal ini merupakan salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama, sebab terjadinya bentuk penyimpangan prosedur yang tidak ada akuntabilitas oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada agen perisai, pencairan klaim secara kolektif melalui HRD perusahaan, perbedaan penetapan usia pensiun antara perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan, belum dilaksanakannya upaya penyalarsan regulasi untuk optimalisasi akuisisi kepesertaan dan pelayanan klaim manfaat dan juga tindakan korektif yang harus dilaksanakan oleh direktur utama BPJS Ketenagakerjaan sebagai pihak terlapor dalam kurun waktu 30 hari mendatang. Pertama, agar dirut BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi, koordinasi dengan pihak terkait dalam rangka percepatan akuisisi kepesertaan pada sektor PU, BPU, pegawai pemerintah non-ASN dan termasuk program afirmasi penerima bantuan iuran (PBI), dengan menyusun rencana dan penahapan akuisisi kepesertaan.²⁵

Berdasarkan hasil klarifikasi, PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur telah berupaya untuk memberikan bentuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh perempuan. Namun dalam pelaksanaannya pihak pekerja perempuan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur justru tidak mengoptimalkan adanya fasilitas tersebut. Dimana pekerja/buruh khususnya perempuan yang sedang dalam kondisi menyusui dan memerah ASI serta bertempat tinggal di lingkungan sekitar PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur lebih memilih untuk menggunakan waktu istirahat antara jam kerja untuk pulang ke rumah kemudian memberikan ASI untuk anaknya dibandingkan harus membawaanaknya ke lokasi perusahaan yang justru akan merepotkan.²⁶

Beberapa pekerja lain yang bertempat tinggal jauh dari lokasi perusahaan juga tidak membawaanaknya ke lokasi perusahaan dan kemudian memberikan ASI pada ruang laktasi. Namun ASI telah dipersiapkan sebelumnya oleh pekerja perempuan yang sedang dalam kondisi tersebut. Sehingga PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur dalam

²⁴Wawancara penulis dengan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, yang bernama Andri Novar, pada Tanggal 18 Oktober 2022

²⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 49

²⁶Wawancara penulis dengan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, yang bernama Andri Novar, pada Tanggal 18 Oktober 2022

penerapan kebijakan perusahaan terkait dengan pemberian kesempatan menyusui dan memerah ASI pada pekerja perempuan meskipun sudah selaras dengan peraturan perundang-undangan namun pada pelaksanaannya tidak berjalan efektif. Adapun yang menjadi faktor-faktor penghambat dalam perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja khususnya wanita yang bekerja di sektor kelapa sawit antara lain sebagai berikut :²⁷

1. Faktor Internal

Tidak bisanya PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur memberikan/mengeluarkan dispensasi cuti bagi pekerja/buruh perempuan dengan waktu yang sangat dadakan, sebab dalam memberikan cuti, pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur mencari pengganti sementara waktu terhadap kerjaan dari pekerja/buruh yang meminta izin cuti, serta bagi yang mengajukan izin cuti bagi pekerja/buruh perempuan yang hamil hanya mendapatkan upah pokok saja dan tidak adanya upah bonus maupun tambahan.²⁸

2. Faktor Eksternal

Kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara melakukan pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni pihak - pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara kurang melaksanakan pengawasan serta tidak adanya pemberian sanksi yang tegas oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara terhadap perusahaan yang tidak memberikan izin kepada pekerja wanita berupa cuti haid pada saat jam kerja dan pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur hanya memberikan ruangan khusus kepada pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haid seperti Poliklinik.

Jika ada karyawan yang sakit dan harus dirawat di rumah sakit, adapun mengenai tentang bantuan biaya yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur yang mana pekerja sudah ditanggung seluruhnya dari pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur yang bekerjasama dengan BPJS.²⁹ Sejauh ini ada terdapat cuti tahunan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur kepada pekerja dalam 1 (satu) tahun yang klasifikasinya cuti dalam 1 (satu) tahun diberikan selama 12 (dua belas) hari, yang hitungannya 11 (satu) bulan mendapatkan 1 (satu) hari libur kerja.³⁰ Adapun mengenai pengawasan dan perlindungan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur terhadap tenaga kerja pada malam hari yang mana diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur dengan cara memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksinya dan bagi karyawan/buruh diberikan asupan gizi tambahan setiap minggunya berupa puding.³¹

Bagi para pekerja/buruh ada lembur atau kerja melebihi jam kerja, ada gaji tambahan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur terdapat kerja lembur, bagi karyawan yang bekerja di administrasi mendapatkan bonus uang tambahan,

²⁷Bill Clinton, Jurnal : *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di Pt. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, (JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2, Oktober 2016), hlm. 11-13

²⁸<https://www.ksbsi.org/home/read/1376/Hak-Buruh-Perempuan-di-Sektor-Perkebunan-Sawit-Banyak-Terabaikan->, diakses tanggal 21 Juni 2022, Pukul 13.45 WIB

²⁹Wawancara penulis dengan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, yang bernama Andri Novar, pada Tanggal 18 Oktober 2022

³⁰ *Ibid*

³¹ *Ibid*

sedangkan bagi pemanen mendapatkan uang premi, jika pemanen memanen sawit melebihi target panen.³² Sejauh ini ada pekerja yang mengalami kecelakaan atau kematian, PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur memberikan jaminan kecelakaan atau kematian, maka diberikan jaminan kecelakaan dan kematian yang sudah di tanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan dan juga diberikan santunan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, khusus kecelakaan dan kematian dalam bekerja. Akan tetapi jika kecelakaan dan kematian diluar pekerjaan hanya saja mendapatkan santunan dari PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur.³³

Dalam hal ini pekerja yang sudah tua sehingga tidak mampu bekerja dapat mengakibatkan terputusnya upah, lalu apakah PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur ada jaminan di hari tua pekerja yang sudah tua sehingga tidak mampu bekerja dapat mengakibatkan terputusnya upah, lalu PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur memberikan santunan hari tua dan juga mendapatkan dana pensiun perkebunan dari perusahaan serta mendapatkan dana jaminan hari tua yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.³⁴ Terkait upah/gaji di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, apakah sama nilainya upah/gaji buruh perempuan maupun dengan upah buruh laki-laki yaitu sama dan tidak dibedakan. PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur memberikan perlindungan khusus untuk pekerja perempuan yang sedang hamil dan melahirkan yang mana memberikan cuti melahirkan 3 (tiga) bulan, yang klasifikasinya meliputi :³⁵

1. 1 ½ bulan sebelum melahirkan
2. 1 ½ bulan sesudah melahirkan

Pihak perusahaan juga memberikan biaya persalinan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan biaya perawatan rumah sakit yang dikeluarkan oleh BPJS Kesehatan. Jika ada salah satu pekerja perempuan yang sedang menyusui, apakah di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur ini memberikan lokasi untuk menyusui (waktu untuk menyusui) yang mana tetap ada waktu dan tempat untuk menyusui.³⁶ Ada cuti menikah untuk pekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur terdapat libur yang diberikan sebanyak 2 (dua) hari, bahkan cuti ketika dirumah terdapat sanak keluarga yang tidak sekandung menikah atau anak menikah, maka karyawan mendapatkan cuti 2 (dua) hari.³⁷

Kesimpulan

Dari suatu pemaparan yang telah dibahas dalam Pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur masih belum terlaksana dengan baik. Walaupun dalam pembuatan perjanjian kerja bersama antara pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur dengan serikat pekerja PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur dan tata cara pendaftaran perjanjian kerja bersama pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga

³² *Ibid*

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*

³⁵ *Ibid*

³⁶ Wawancara penulis dengan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur, yang bernama Andri Novar, pada Tanggal 18 Oktober 2022

³⁷ *Ibid*

Kerja Kabupaten Batu Bara sudah cukup baik, namun pelaksanaannya masih tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan.

2. Faktor penghambat hak-hak pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling VI Sei Semujur tidak sesuai dengan apa yang telah dibuat dan disepakati oleh pihak pekerja/buruh. Hak-hak dari pekerja/buruh tersebut memang sudah ada di cantumkan dalam perjanjian kerja bersama sesuai dengan Pasal 82 perjanjian kerja bersama yaitu besar uang pesangon di tentukan berdasarkan lamanya masa kerja pekerja/buruh. Namun dalam proses penerimaan hak-hak tersebut sebenarnya tidak semudah apa yang tertera dalam aturan perjanjian kerja bersama maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Pihak karyawan perlu perjuangan dan pengurusan yang serius agar hak-hak tersebut dapat terealisasi sesuai dengan peraturan perusahaan. Pihak perusahaanpun harus melakukan analisa kinerja karyawan tersebut.

Daftar Pustaka

Buku

- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Said, Muhamad. Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Zaeni, Asyhadie. Kusuma, Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori serta Praktek di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Fajar, Mukti dan Yulianto, Ahmad. *Dualisme Penelitian Hukum: Normative dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Jurnal

- Saragih, Ridwan. Rahmat, “Penerapan Guna Satpol PP Terhadap Akibat Covid- 19 di Kota Tanjungbalai”, *Jurnal Ex-Officio Law Review*, Vol. 2, No. 1 (2020): 23-24
- Rozi, Fahrul. Rahmat, “Akibat Status Paham Darurat Covid- 19 Terhadap Pemerintahan Kelurahan(Riset di Kelurahan Lima Puluh Kabupaten Lima Puluh)”, *Jurnal Ex-Officio Lawreview*, Vol. 2, No. 1 (2020): 5
- Sagara, Nanda. Bahmid. Pratiwi, Irda. “Efektifitas Registrasi Tanah Sistematis Komprehensif(Riset di Kantor ATR/ BPN Kota Tanjungbalai)”, *Jurnal Ex-Officio Law Review*, Vol.2, No. 1 (2019): 23
- Manurung, Mangaraja. Irfan Rambe. Rizki Lazuardi. “Tindakan Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Mengikuti Sertakan Pekerja/Buruh Pada Bp Jamsostek Kabupaten Asahan”. *Jurnal Ex-Officio Law Review*, Vol.2, No. 2 (2023): 136-137
- Manurung, Mangaraja. M Dicky Pratama. “Tinjauan Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2021 Studi Dewan Pengupahan Kabupaten Asahan”. *Jurnal Ex-Officio Law Review*, Vol.2, No. 3 (2023): 260-261

Skripsi

- Shinta Kumala Sari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwa”, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2011.