

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA TENTANG WAKTU
KERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PTPN V
UNIT SEI GALUH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)



OLEH

BOBI FIRMANDO
NPM. 161010099

PROGRAM STUDI: ILMU HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
202**

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bobi Firmando
NPM : 161010099
Tempat/Tanggal Lahir : Bagan Laguh, 17 Juni 1997
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl Lintas Bono, Kabupaten Pelalawan
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PTPN V Unit Sei Galuh

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/Karya Ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 23 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Bobi Firmando



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Bobi Firmando

161010099

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Ptpn V Unit Sei Galuh

Telah Lotos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 23 Maret 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



KAN

FS.671471



BAN-PT

No. Reg : 1067/1/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1790622426/29 %



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : **BOBI FIRMANDO**

NPM : **161010099**

Fakultas : **HUKUM**

Program Studi : **ILMU HUKUM**



Pembimbing I : **Lidia Febrianti, S.H., M.H**

Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA TENTANG WAKTU KERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PTPN V UNIT SEI GALUH**

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik


Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing I
05-11-2021	-Tambahkan halaman deskripsi -perbaiki kata pengantar	
30-11-2021	- Tambahkan PP No.35 tahun 2021	
24-12-2021	-Lampirkan laporan koesioner -Lampirkan laporan wawancara	
11-01-2022	-Perbaiki Bab III -Perbaiki kesimpulan dan saran	
25-01-2022	-Perbaiki daftar pustaka	

17-02-2022	-Abstak dalam skripsi	
29-02-2022	-Acc skripsi	

Pekanbaru, 28 Februari 2022

Mengetahui :

An. Dekan


Dr. Rosyidi Hamzah S.H., M.H.
Wakil Dekan I Bidang Akademik



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA TENTANG WAKTU KERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PTPN V UNIT SEI GALUH

BOBI FIRMANDO
NPM : 161010099

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Mengetahui

Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H

Prpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 091/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-FT Nomor : 2777/SK/BAN-FT/Ak-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata / III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : BOBI FIRMANDO
NPM : 16 101 0099
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PTPN V Unit Sei Galuh.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 18 Maret 2022
Dekana



Dekana : Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 116 /KPTS/FH-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Bobi Firmando
N.P.M. : 161010099
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PTPN V Unit Sei Galuh

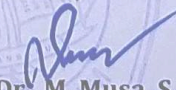
Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- | | | |
|--|---|--|
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji sistematika |
| Sri Arlina, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji methodologi |
| Erlina, S.H., M.H | : | Notulis |

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 4 April 2022
Dekan,


Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 116/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 4 April 2022**, pada hari ini **Selasa, 5 April 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Bobi Firmando
N P M : 161010099
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PTPN V Unit Sei Galuh
Tanggal Ujian : 5 April 2022
Waktu Ujian : 10.00-11.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

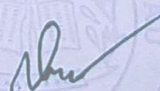
Tanda Tangan

- | | |
|---|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Sri Arlina, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|----------------------|----------|
| 4. Erlina, S.H., M.H | 4. Hadir |
|----------------------|----------|

Pekanbaru, 5 April 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR


Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb.,

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PTPN V Unit Sei Galuh”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau (UIR).

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab skripsi ini sesuai dengan kaedah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah proposal ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan, Untuk memenuhi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapat keridhaan Allah SWt, dan penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah banyak membantu dalam Penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bapak Rektor Prof. Syafirinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Pemerintahan.
2. Bapak Dr.M.Musa SH.MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau (UIR) yang telah memberikan izin penelitian.
3. Bapak Dr.Zulkarnaini Umar SH.,M.I.S selaku Kabag. Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau (UIR) atas dukungan dari awal penyusunan skripsi ini hingga skripsi ini selesai.
4. Ibu Lidia Febrianti SH.MH selaku Pembimbing yang telah arahan serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Para Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau (UIR) yang telah mendidik dan mengajar penulis baik di lingkungan maupun diluar lingkungan kampus.
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah berjasa bersusah payah membesarkan, membina, menyekolahkan, memotivasi, dan memberikan perhatian yang sangat besar kepada penulis. Serta kakak yang selalu mendukung setiap langkah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Buat rekan-rekan seperjuangan, tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih dukungannya yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan studi penulisan skrpsi ini.
8. Akhirnya penulis berharap semoga bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dan penulis skripsi ini dapat memberikan suatu manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembaca.

Pekanbaru, 05 April 2022

Penulis

Bobi Firmando

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PENGUJI	vii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
1. Pelaksanaan.....	11
2. Perjanjian Kerja	15
3. Waktu Kerja.....	25
4. Ketenagakerjaan	27
E. Konsep Operasional.....	30
F. Metode Penelitian	31
1. Jenis Penelitian	31
2. Lokasi Penelitian	31
3. Populasi dan Sampel.....	32
4. Data dan Sumber data.....	33
5. Alat Pengumpulan Data.....	34
6. Analisis Data.....	34

7. Metode Penarikan Kesimpulan.....	35
-------------------------------------	----

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	36
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	40
C. Tinjauan Umum Tentang PTPN V Unit Sei Galuh	50

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh.....	55
B. Faktor Yang Mempengaruhi Perjanjian Kerja Bersama Di PTPN V Unit Sei Galuh.....	80

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel I.1	Populasi dan Sampel.....	32
Tabel III.1	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan pertama	61
Tabel III.2	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan kedua	62
Tabel III.3	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan ketiga	63
Tabel III. 4	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan keempat	65
Tabel III. 5	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan kelima	67

Tabel III. 6	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan keenam	70
Tabel III.7	Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan ketujuh	72
Tabel III.8	Rekapitulasi Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh	73

ABSTRAK

Dalam perjanjian kerja bersama unit PTPN V Sei Galuh, perlu disusun susunan kata dalam perjanjian kerja bersama untuk menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan perjanjian tersebut dalam perjanjian kerja bersama, kemudian unit PTPN V Sei Galuh dan serikat pekerja tingkat perusahaan perkebunan PTPN V Sei Galuh Unit percaya bahwa mereka harus menentukan ketentuan perjanjian kerja bersama. Perjanjian Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh memiliki semua masalah yang melibatkan hubungan antara pemberi kerja dan karyawan.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja bersama tentang waktu kerja di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh dan Apasajakah faktor yang mempengaruhi Perjanjian Kerja Bersama di PTPN V Unit Sei Galuh.

Jenis penelitian hukum empiris dan sosiologis yaitu dapat menggunakan data kualitatif dan deskriptif di suatu pihak, pihak lainnya penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dengan menggunakan wawancara, teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpul data, dan metode analisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dari sebaran kuesioner didominasi oleh kategori baik sebanyak 8 orang responden yang memilih kategori baik dengan persentase sebesar 50%. Para pekerja pada PTPN V Unit Sei Galuh pelaksanaan perjanjian kerja waktu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah baik meskipun dengan perlu ada perbaikan diberbagai sisi. Faktor yang mempengaruhi perjanjian kerja bersama di PTPN V Unit Sei Galuh terdiri dari Adanya unsur pekerjaan atau work, Adanya upah atau pay, Pemogokan, Peran pemerintah, Kesiediaan perusahaan.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja, dan Ketenagakerjaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum sesuai amanat Undang – Undang Dasar tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) mengatur setiap kegiatan warga negaranya dengan peraturan dan hukum yang berlaku agar terciptanya kehidupan yang aman dan nyaman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara peraturan-peraturan dibuat untuk menjamin setiap hak warga negaranya. Pemerintah menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, salah satu bentuk dari mewujudkan kesejahteraan warga negara terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang -Undang Dasar tahun 1945 “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Pekerjaan yang di maksud adalah pekerjaan yang di usahakan sendiri atas usaha, modal, tanggung jawab sendiri. maupun bekerja pada orang lain dengan bergantung kepada orang lain, sehingga orang tersebut harus tunduk pada aturan yang di buat dan diberi upah atau imbalan atas pekerjaannya. Jika seorang pekerja tidak mendapatkan upah atau imbalan maka tidaklah tergolong dalam unsur pekerjaan.¹

Bisnis memiliki banyak koneksi, yang tidak hanya diidentikkan dengan kepentingan visioner bisnis, tetapi juga otoritas publik dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pedoman-pedoman yang dapat mengidentifikasi SDM, meningkatkan

¹ Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 8

kegunaan dan intensitas tenaga ahli Indonesia, mengajukan upaya-upaya untuk membuka lowongan pekerjaan, meningkatkan kuantitas pekerjaan administrasi dan meningkatkan hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memuat undang-undang ketenagakerjaan yang luas, undang-undang tersebut telah mengatur beberapa hal, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat undang-undang kerja yang bersifat ekspansif, undang-undang yang lalu telah mengatur beberapa persoalan, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari 18 bagian dan 193 pasal. Dalam bagian IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur pengaturan hubungan usaha dan pada bagian XI pengaturan tentang ketenagakerjaan.”

Berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi oleh pengusaha dengan pekerja/buruh dan diatur dalam perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerja, upah, dan perintah.

Menurut Pasal 61 ayat (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia,
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika perpanjangan ini diperjanjikan oleh kedua belah pihak, perpanjangan tidak akan menimbulkan masalah. Lain halnya jika perpanjangan dilakukan secara diam-diam. Dalam hal yang demikian ini, hubungan-kerja dipandang diadakan lagi untuk waktu paling lama satu tahun dengan syarat yang sama. Menurut Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri- ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Salah satu bentuk dari adanya hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau perusahaan, dalam pemenuhan kebutuhannya yaitu membuat perjanjian kerja dengan tujuan bahwa keduanya akan saling memberikan keuntungan, dalam Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan

dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan yang dimaksud dengan 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.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Lidia Febrianti tahun 2017 yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik hanya dapat tercapai jika setiap karyawan dan suatu perusahaan dapat memahami dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dimana pada akhirnya akan menghasilkan dan mempromosikan rasa saling menghormati dan percaya dalam menjaga iklim kerjasama yang baik dan harmonis.²

Salah satu artikulasi dalam Undang-Undang Perjanjian, khususnya sebagai Kesepakatan Kerja Bersama, merupakan dasar dari suatu Perjanjian Kerja Bersama PT Perkebunan Nusantara V.

Perkebunan Nusantara V adalah Badan Usaha Miilik Negara PTPN V (BUMN) yang mengelola agro industri kelapa sawit dan karet yang berkantor pusat di Pekanbaru, dengan lokasi kerja diprovinsi Riau, dibentuk atas dasar nomor PP. 10 Tahun 1996 yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari

² Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal*. Volume 01, Nomor 01, April 2017

kekayaan divisi Negara PTPN V (Persero) mengelola komoditas perkebunan tahunan yaitu kelapa sawit dan karet.

Diprovinsi Riau terdapat 410 perusahaan perkebunan sawit yang beroperasi. Tetapi hanya 10 perusahaan yang memiliki sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil). Dari data yang di dapat pada tahun 2013 PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) telah meraih sertifikat ISPO (*Indonesia Sustainable Palm Oil*) adalah untuk meningkatkan daya saing minyak sawit di Indonesia.

Memiliki sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) sangat penting bagi pengusaha industri perkebunan sawit. Sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) merupakan langkah awal bentuk pengakuan pemerintah bahwa perkebunan sawit telah di kelola secara lestari. Artinya proses produksi juga telah memperhatikan keseimbangan alam, sosial, dan ekonomi masyarakat lokal. Dalam upaya mengelola dan mengoperasionalisasi perusahaannya, PT. Perkebunan Nusantara V memberikan tanggung jawab socialnya terhadap masyarakat yang berada disekitar wilayah tersebut.

PTPN V (Persero) Pekanbaru diprovinsi Riau mengelola 51 unit kerja. Dari seluruh unit kerja PTPN V, peneliti mengambil fokus lokasi pada unit kerja pada *Strategic business unit* (SBU) Sei Galuh (SGH). Unit kerja PTPN pada daerah Sungai Galuh Kabupaten Kampar.

Dalam perjanjian kerja bersama unit PTPN V Sei Galuh, perlu disusun susunan kata dalam perjanjian kerja bersama untuk menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan perjanjian tersebut dalam perjanjian kerja bersama, kemudian unit PTPN V Sei Galuh dan serikat pekerja tingkat

perusahaan perkebunan PTPN V Sei Galuh Unit percaya bahwa mereka harus menentukan ketentuan perjanjian kerja bersama. Perjanjian Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh memiliki semua masalah yang melibatkan hubungan antara pemberi kerja dan karyawan. Agar semua permasalahan diperusahaan bisa merujuk ke CLA. Perjanjian Kerja Bersama mengatur 76 pasal yang terbagi dalam bab XIV. Berdasarkan pasal 33 Kesepakatan Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh mengatur ketentuan mengenai kelas, administrasi gaji, pembayaran transisi, tunjangan struktural dan kondisi kerja. Pasal 33 Kesepakatan Kerja Bersama menyatakan bahwa sistem penggajian pegawai disajikan berdasarkan golongan dan jabatan masing-masing pegawai dan golongan A terdiri dari 15 (lima belas) golongan.

Berdasarkan Pasal 34 Perjanjian Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh, dinyatakan bahwa komponen gaji terdiri dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap menurut golongan sesuai dengan skala golongan. Besaran gaji untuk kelompok tersebut dikalahkan dengan penetapan Upah Minimum Sektor Perkebunan (UMSP) yang berlaku di wilayah kerja Provinsi Riau. Pembayaran gaji bulanan kepada karyawan dilakukan sesuai jadwal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali untuk sektor bisnis atau profesi tertentu, seperti pengeboran minyak lepas pantai, operator jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pengerjaan kapal (laut) atau pembukaan hutan. Pada kedua sistem jam kerja tersebut, apabila pekerjaan

melebihi ketentuan jam kerja resmi maka kelebihan waktu kerja tersebut dianggap lembur, sehingga perusahaan wajib membayar lembur kepada karyawan / pekerja.

Mengingat Paguyuban Kerja Unit PTPN V Sei Galuh tidak mengatur tata cara pemanfaatan tenaga kerja yang melewati jam kerja, sebagaimana tertuang dalam “Pasal 78 angka 1” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, khususnya bagi buruh yang melakukan pekerjaan. di luar jam kerja yang sebenarnya, Pelaku bisnis harus memenuhi prasyarat berikut:

1. Adanya pengesahan dari tenaga ahli/pekerja yang bersangkutan.
2. Penambahan waktu kerja harus diselesaikan dengan batas waktu 3 (tiga) jam per hari dan 14 (empat belas) jam per minggu.

Pihak yang terkait dalam hubungan industrial ada tiga pihak yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan juga pemerintah. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat besar bagin para pihak yang membuat dan memberi dampak positif bagi menunjang produktivitas semakin meningkat sehingga pengusaha dapat membuat lapangan kerja baru.³

Apabila hubungan kerja tidak berjalan sesuai dengan perjanjian maka timbulah suatu perselisihan hubungan industrial atara pengusaha dengan buruh/pekerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencangkup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat perlindungan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta

³ Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm. 44

hubungan dan kerja sesama internasional. Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.⁴

Saat ini telah berlaku peraturan baru yang mengatur detail perhitungan pesangon, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebelumnya, detail perhitungan pesangon diatur lewat Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Terdapat beberapa hal yang masih sama seperti aturan sebelumnya dan terdapat beberapa hal yang berubah.

Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: (1) masa kerja karyawan; dan (2) alasan PHK karyawan.

Berikut adalah rangkuman dari perubahan aturan mengenai PHK dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

1. Besar pengali upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan masa kerja tidak ada perubahan, baik itu untuk Uang Pesangon ataupun Uang Penghargaan Masa Kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan pada Undang-

⁴ Niko Demus Maringan, 2015, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal : Ilmu Hukum Legal Opinion , Edisi 3, Vol 3,2015, hlm. 2

Undang Cipta Kerja yang telah disahkan sebelumnya. Perhitungan Uang Pesangon (UP) Berdasarkan Masa Kerja

2. Perubahan Faktor Pengali Berdasarkan Alasan PHK Karyawan

Besar pengali upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan alasan PHK terdapat beberapa penyesuaian. Terdapat alasan PHK yang faktor pengalinya tetap sama, menjadi lebih kecil dan alasan PHK baru yang pada aturan sebelumnya tidak diatur. Agar lebih mudah, berikut adalah gambar rangkuman perbedaan antara faktor pengali alasan PHK pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

3. Perubahan Uang Penggantian Hak

Terdapat perubahan komponen yang menjadi bagian dari Uang Penggantian Hak. Dapat dilihat bahwa komponen Perubahan Pengobatan yang nilainya adalah 15% dari UP dan/atau UPMK dihilangkan.

Sejalan dengan itu, penting untuk memimpin audit lapangan terkait dengan teknik pemanfaatan tenaga kerja yang melewati jam kerjanya. Mengingat gambaran di atas, sedapat mungkin jalannya ujian ini untuk masalah identifikasi dengan waktu kerja sebagai motivasi di balik mengapa pencipta tertarik untuk memimpin eksplorasi lebih lanjut dengan judul:

“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja di Tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas diketahui bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja bersama tentang waktu kerja di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh ?
2. Apasajakah faktor yang mempengaruhi Perjanjian Kerja Bersama di PTPN V Unit Sei Galuh ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja bersama tentang waktu kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Perjanjian Kerja Bersama di PTPN V Unit Sei Galuh.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- b. Sebagai salah satu upaya pendukung bagi kepentingan ilmiah yang berkelanjutan serta kepentingan hukum secara pragmatis khususnya perjanjian kerja bersama tentang waktu kerja di tinjau dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” di PTPN V Unit Sei Galuh.
- c. Penelitian ini dapat berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang Hak Kekayaan Intelektual khususnya mengenai perjanjian kerja bersama tentang waktu kerja di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pelaksanaan

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu to implement yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran tentang implementasi kebijakan sebagai salah satu tahap dari proses kebijakan.

Wahab dan beberapa penulis menempatkan tahap implementasi kebijakan pada posisi yang berbeda, namun pada prinsipnya setiap kebijakan publik selalu ditindaklanjuti dengan implementasi kebijakan⁵.

Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan. ⁶Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, “implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan”.⁷

Implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan yang direncanakan secara cermat dan rinci, biasanya setelah rencana tersebut siap. Sederhananya, implementasi dapat berarti penerapan. Majone dan Wildavsky menyarankan agar implementasi menjadi evaluasi. Browne dan Wildavsky menyatakan bahwa implementasi merupakan perpanjangan dari kegiatan yang saling disesuaikan⁸

Menurut Tjokroadmudjoyo⁹ Implementasi adalah suatu proses yang berupa rangkaian kegiatan, dimulai dari suatu kebijakan untuk mencapai suatu tujuan, dan kebijakan tersebut diturunkan dari suatu rencana dan proyek. Melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang dirumuskan dan

⁵ Akib, Haedar dan Antonius Tarigan. *Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan :Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya*, Jurnal Baca, Volume 1 Agustus 2008, Universitas Pepabari Makasar, 2008, hlm. 117

⁶ Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, *Policy Implenetasi and Bureaucracy*, second edition, the Dorsey Press, Chicago-IIIionis, 1986, hlm. 15

⁷ Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implemetasi Kebijakan*, Bumi Aksara Jakarta, 1991, hlm. 21

⁸ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi*, CV Sinar Baru, Bandung, 2002, hlm. 70

⁹ Nurdin Usman, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 2014, hlm. 7

ditentukan dengan melengkapi semua alat yang diperlukan, oleh siapa, di mana dan kapan harus memulai.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Implementasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga atau forum secara terencana, tertib, dan terarah untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan.

Variabel yang dapat mendukung eksekusi program adalah sebagai berikut:

- a. Surat menyurat adalah program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila sudah jelas bagi pelaksana. Hal ini mengacu pada cara memberikan data, kejelasan data dan konsistensi data yang dikirim;
- b. Aset, untuk situasi ini mencakup empat segmen, khususnya kepuasan jumlah staf tetap yang memenuhi syarat, data yang diperlukan untuk

dinamis atau kekuatan yang memadai untuk menyelesaikan tugas, misalnya, tugas dan kantor yang diperlukan untuk pelaksanaannya;

- c. Semangat, sikap, watak, dan kewajiban terhadap pelaksanaan program, khususnya bagi pelaksana program;
- d. Desain administratif, yaitu SOP (*Standart operating prosedures*), yang mengatur alur selama pelaksanaan program. Hasil yang menyenangkan tidak sulit untuk dicapai, karena penyelesaian yang fenomenal tanpa contoh standar.

Menurut Mulyadi¹⁰, Implementasi mengacu pada pencapaian tujuan yang digariskan dalam keputusan. Tindakan ini bertujuan untuk mengubah keputusan ini menjadi model operasi dan mencari perubahan besar. atau kecil seperti yang diputuskan sebelumnya. Pada dasarnya, eksekusi juga merupakan upaya untuk memahami kebutuhan apa yang terjadi setelah program dijalankan. Pada tingkat akal sehat, eksekusi adalah cara untuk melaksanakan pilihan-pilihan mendasar yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

- a. Tahapan pengesahan undang-undang dan pedoman.
- b. Eksekusi pilihan oleh organisasi pelaksana.
- c. Semangat berkumpulnya tujuan untuk melaksanakan pilihan.
- d. Efek asli dari pilihan, diinginkan atau tidak.
- e. Pengaruh pilihan yang benar terbentuk oleh organisasi pelaksana.
- f. Upaya untuk meningkatkan pendekatan atau hukum dan pedoman.

¹⁰ Mulyadi, D, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Alfabeta, Bandung, 2015, hlm. 12

Langkah-langkah perencanaan penataan termasuk dalam hal apapun beberapa hal penting, yaitu:

- a. Elaborasi aset, unit dan strategi.
- b. Penafsiran pendekatan ke dalam rencana dan judul yang memuaskan dan dilaksanakan.
- c. Penataan administrasi, angsuran dan lain-lain secara konsisten.

2. Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu contract law, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut overeenscomrecht. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹¹

Secara resmi Indonesia menggunakan berbagai istilah untuk pengaturan. Menurut Munir Fuady, istilah penyusunan dapat disamakan dengan istilah pemahaman dalam bahasa Belanda atau pemahaman dalam bahasa Inggris. Achmad Ichsan menggunakan istilah kewajiban untuk memahami, sedangkan Utrecht menggunakan istilah pengaturan untuk pemahaman dalam bukunya Prolog Hukum Indonesia.

Sesuai hipotesis baru Van Dunne, apa yang dicirikan sebagai pengaturan adalah hubungan yang sah antara setidaknya dua pertemuan yang bergantung pada persetujuan untuk menciptakan hasil yang sah. Hipotesis

¹¹ Salim, HS, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 57.

baru melihat perumpamaan, tetapi juga perlu melihat aktivitas masa lalu atau masa lalu.

Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (contract or agreement) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHPperdata (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Kesepakatan kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPperdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya /bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Wiwoho Soedjono menyattakan bahwa kesepakatan kerja adalah kesepakatan antara seseorang di satu sisi dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan dengan upah. Sementara itu, Lalu Husnii menjelaskan bahwa kontrak kerja adalah kesepakatan dimana pihak pertama yaitu pekerja mengikat pihak lain, pemberi kerja bekerja untuk mendapatkan upah, dan pemberi kerja menyatakan dapat mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Kesepakatan kerja, pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

“Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja/perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang. Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap

majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.¹²

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagiandari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.¹³

Ada 2 (dua) jenis kesepakatan kerja, yaitu:

a. Kesepakatan Kerja Secara Lisan

Pengaturan kerja sebagian besar direkam dalam bentuk hard copy, namun masih ada pengaturan kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kontrak bisnis secara lisan, mengingat bisnis tersebut diperlukan untuk membuat surat perjanjian untuk perwakilan.

¹²Iman Soepono. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan 2007. Jakarta. hlm. 55

¹³Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

Untuk tempat-tempat yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan perusahaan yang berencana menggunakan perwakilan untuk jangka waktu tertentu (PKWT), pengaturan kerja tidak dapat dilakukan secara lisan.

b. Kesepakatan Kerja Tertulis

Kontrak bisnis harus menunjukkan jenis pekerjaan yang harus dilakukan, ukuran upah yang didapat dan hak serta komitmen yang berbeda untuk setiap pertemuan. Kontrak bisnis yang disusun harus dengan tegas menyatakan apakah kontrak kerja harus berisi kontrak bisnis waktu tetap (PKWT atau kerangka perjanjian yang dituduhkan) atau kontrak kerja yang tidak meyakinkan (PKWTT atau kerangka kerja tetap).

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.

¹⁴ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”. ¹⁵

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

¹⁴Wiwoho Soedjono. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 2003. hlm. 9

¹⁵ Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 51

- a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
- b. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
- c. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
- d. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Didalamnya juga memuat mengenai prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan. Unsur-unsur yang sama dalam perjanjian dan kontrak mengikat kedua belah pihak, ada hak dan kewajiban untuk memenuhi prestasi, ada akibat hukum (wanprestasi).

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh
- b. Organisasi perusahaan
- c. Lembaga kerjasama bipartite
- d. Lembaga kerjasama tripartite
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kerjasama
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada

pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Secara yuridis yang dimaksud Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

a. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut:

- 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 Prosedur
- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan
- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak; dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker 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 Depnaker 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 Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja 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 Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dalam hal perjanjian kerja bersama berikutnya, perundingannya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelumnya. dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.¹⁶

Prosedur pencatatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP-16/MEN/2001 tentang tata cara pencacatan serikat pekerja/serikat buruh tanggal 15 februari 2001, sebagai berikut:

¹⁶ F.X. Djumadi, *Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 78

a. Serikat buruh/ serikat pekerja buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili untuk di catat Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan.

b. Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah: pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasa 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004,

3. Waktu Kerja

Tujuan karyawan bekerja pada suatu perusahaan dikarenakan menginginkan hak-haknya kepada perusahaan. Ketika hak-hak karyawan tersebut dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan mendapatkan kesejahteraan. Cara yang digunakan untuk memperjuangkan hak-hak dan mencapai kepuasan kerja dapat melalui media perjanjian kerjadan perjanjian kerja bersama.

Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja. Manusia bekerja mangandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan

suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Secara singkat pengukuran waktu kerja adalah metode penerapan keseimbangan antara kegiatan manusia yang dikontribusikan dengan unit output yang dihasilkan. Untuk menghitung waktu baku (standart time) penyelesaian pekerjaan guna memilih alternative metode kerja terbaik, maka perlu diterapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik pengukuran kerja (work measurement atau time study). Waktu baku ini merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memiliki tingkat kemampuan rata-rata untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dengan demikian maka waktu baku yang dihasilkan dalam aktifitas pengukuran kerja ini dapat digunakan sebagai alat untuk membuat rencana penjadwalan kerja yang menyatakan berapa lama kegiatan itu harus berlangsung dan berapa output yang dihasilkan serta berapa pula jumlah tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pekerja atau buruh adalah makhluk yang membutuhkan waktu untuk kesehatan fisiknya, oleh karena itu manusia dapat bekerja untuk jangka waktu tertentu dan harus membatasi waktu kerjanya dengan meminta waktu istirahat. Waktu kerja adalah waktu kerja resmi untuk memenuhi persyaratan kerja, waktu kerja dapat dilakukan pada siang atau malam hari. Pada siang hari antara jam 6 pagi dan 6 sore. Waktu malam adalah antara pukul 18:00 dan 06:00. Satu minggu berada di antara waktu 7 hari.

Setiap perusahaan wajib menerapkan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali untuk bidang usaha atau pekerjaan tertentu, misalnya pengeboran minyak lepas pantai, operator jarak jauh, penerbangan jarak jauh, kapal atau penebangan kayu.

Ada banyak jenis kontrak kerja dan masing-masing kontrak kerja tersebut memiliki konsekuensi yang berbeda jika terjadi pemecatan. Undang-undang Pekerja mengatur bahwa ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
- c. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan

Menurut Abdul hakim¹⁷ berdasarkan “Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-102/MEN/VI/2004” dijelaskan cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Jika pekerjaan ekstra waktu dilakukan pada hari-hari non-akhir pekan
- b. Jika kerja lembur dilakukan pada hari libur minggu demi minggu dan tambahan acara resmi selama 6 hari kerja 40 jam per minggu.

4. Ketenagakerjaan

Menurut Marx, faktanya, individu yang berguna adalah metode karakteristik untuk mengkomunikasikan motivasi imajinatif yang

¹⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 78

dikomunikasikan dengan orang lain. Kerja pada dasarnya adalah interaksi di mana manusia dan alam bekerja sama, dan di mana individu, secara sukarela, menyesuaikan tanggapan material antara dan menuju akhir dari siklus fungsi kita mendapatkan hasil secara efektif dalam pikiran kreatif.

Undnag-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undnag-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendah, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan

Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2013 tentang

ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Lalu Husni, Tenaga Kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disajajarkan disebabkan selama pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada era Orde Baru istilah Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat Pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU Serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.¹⁸

Menurut Mr.N.E.H. Van Esveld, bahwa Hukum Ketenaga kerjaan Ini mencakup tidak hanya hubungan kerja di mana pekerjaan diawasi, tetapi juga

¹⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009. hlm. 31

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja dengan risiko mereka sendiri. Menurut Bapak Mok, bahwa UU Ketenaga kerjaan adalah undang-undang yang berkaitan dengan kerja yang dilakukan di bawah arahan orang lain dan dengan penghasilan yang layak yang tergantung langsung pada pekerjaan itu.

Menurut Asri Wijayanti, unsur-unsur hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, tunjangan dan gaji.

- a. Pekerjaan.
- b. Perintah.
- c. Upah

E. Konsep Operasional

Untuk mengelakkan kesilapan pembaca dalam mentafsirkan tajuk kajian di atas, penulis meletakkan sekatan pada tajuk tersebut.

1. Pelaksanaan adalah suatu kegiatan atau pelaksanaan suatu pengaturan yang dilakukan secara hati-hati dan menyeluruh, sebagian besar setelah pengaturan tersebut dipandang telah siap.
2. Pengertian bisnis adalah pengaturan di mana satu perkumpulan sebagai spesialis atau buruh bersumpah untuk berada di bawah perintahnya/bekerja untuk perkumpulan lain sebagai bisnis melalui kompensasi untuk jangka waktu tertentu.
3. Waktu Kerja adalah wewenang kesempatan kerja untuk melakukan keperluan kerja, waktu kerja harus dimungkinkan pada siang atau malam hari.

4. Mengingat PP No. 10 Tahun 1996, seluruh atau sebagian besar modal berasal dari sumber daya negara yang terisolasi. PTPN V (Persero) mengawasi sumber daya peternakan tahunan, khususnya kelapa sawit dan elastis.

F. Metode Penelitian

Penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenisnya penelitian ini, maka tergolong kedalam jenis penelitian hukum empiris dan sosiologis yaitu dapat menggunakan data kualitatif dan deskriptif di suatu pihak, pihak lainnya penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dengan menggunakan wawancara, teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpul data, dan metode analisis data.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis tetapkan dalam penelitian ini di PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti segala sesuatu yang ada di bidang penelitian.¹⁹ Sedangkan menurut Mauludi populasi adalah kumpulan individu atau objek yang menjadi subjek diskusi atau bahan penelitian.²⁰ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik*, Renika Cipta, Jakarta, 2002, hlm.108

²⁰ Ali Mauludi, *Teknik Belajar Statistik 2*, Alim's Publishing, Jakarta, 2016, hlm. 2

penduduk. Untuk melakukan ini, sampel harus mewakili atau mewakili populasi.²¹

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Kriteria	Populasi	Sampel
1	Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH)	1	1
2	Kantor SBU SGH/SGH SBU Office	1	1
3	Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate	1	1
4	Karyawan pabrik perkebunan Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate	162	16
			19

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Menurut Sugiyono, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Penelitian ini merupakan penelitian sampel dan bukan penelitian populasi karena menurut Sugiyono, sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.²²

Dalam peneliitian ini yaitu Kepala Strategiic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Kantor SBU SGH/SGH SBU Office, dan Kepala Kebun inti atau KKPA Sei Galuh (SGH) atau SGH Estate menggunakan teknik sensus karena jumlahnya sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

²¹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2007, hlm. 62

²² *Ibid.*, hlm. 68

4. Data dan Sumber data

Sumber data penelitian ini adalah data primer yang dibagi menjadi 3 kategori:

a. Data primer

Yaitu, data utama diperoleh dari sebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan responden yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti terutama Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di Ptpn V Unit Sei Galuh.

b. Data sekunder

Yaitu, data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersifat mendukung data primer yang diperoleh oleh peneliti dari berbagai buku-buku dan internet yang berhubungan dengan permasalahan ini.

c. Data tersier

Yaitu data yang diperoleh melalui ensiklopedia dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan data sekunder.

5. Alat Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Kuisisioner sebagai alat yaitu penulis membagikan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden untuk menggali informasi dalam penelitian ini.

b. Wawancara

Yaitu metode yang di gunakan untuk menggali informasi dalam penelitian ini.

c. Observasi

Yakni,cara pengambilan data dengan observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu implementasi Kontrak Kerja Bersama Jam Kerja Berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” di PTPN V Unit Sei Galuh.

6. Analisis Data

Setelah data terkumpul, baik dalam bentuk data primer, data sekunder, kemudian data tersebut dipelajari dengan jelas dan dikelompokkan menurut jenisnya berdasarkan batasan-batasan masalah pokok penelitian. Selanjutnya data dari hasil wawancara disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang jelas dan sederhana serta mudah dipahami. Kemudian data di analisis dengan menghubungkan kepada pendapat para ahli atau peraturan perundang-undangan dalam pengambilan keputusan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

- a. Metode abstrak yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif. Metode deduktif adalah cara berpikir yang menerapkan hal-hal umum terlebih dahulu, kemudian menghubungkannya. Hal-hal tersebut biasanya yang ditemui penulis di lapangan. Pada saat

yang sama, secara pribadi, apa yang penulis peroleh dari pendapat ahli dan peraturan perundang-undangan juga mendukung pembahasan hal-hal yang penulis hadapi di lapangan ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun atau lebih, sedangkan pada undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tidak memberikan batasan umur dalam definisi tenaga kerja, namun pada undang-undang tersebut melarang mempekerjakan anak – anak. Anak-anak menurut Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun.

Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.²³

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia

²³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm 131

akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “arbeidsrecht”. Kata arbeidsrecht itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.²⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak yang mengatur buruh pabrik ialah sebagai berikut :

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1).
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23)
- e. 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 (pasal 31).
- f. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah)

²⁴ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011, hlm.1

- bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1).
- g. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2).
- h. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
- i. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Moral dan kesusilaan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama (pasal 86 ayat 1).
- j. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1).
- k. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1).
- l. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1).
- m. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).

- n. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²⁵

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik

²⁵ Leli Joko Suryono, 2014, *Pokok-Pokok Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta, LP3M UMY, hlm.43

materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnyanya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan. Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yang sering kita kenal dengan istilah (*idea of freedom of contract*) yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan -hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak.

²⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: Visi Media, 2006, hlm.1

Istilah perjanjian sering disebut juga dengan persetujuan, yang berasal dari bahasa Belanda yakni *overeenkomst*.²⁷ Perjanjian adalah suatu peristiwa yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu.²⁸ Menurut Subekti perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian 13 antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian normatif diatas, berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah²⁹

Dari ketentuan mengenai perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata serta syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata dapat diambil pengertian bahwa perjanjian merupakan perbuatan hukum yang menimbulkan ikatan antara satu pihak dengan pihak yang lain. Dimana perjanjian tersebut dilakukan dengan sepakat tanpa ada suatu paksaan baik itu dari salah satu pihak yang mengadakan perjanjian maupun dari pihak yang tidak terlibat dalam perjanjian tersebut.

²⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008, hlm. 12-13

²⁸ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Bandung, CV Pustaka Setia, 2011, hlm. 119

²⁹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang -Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005, hlm. 17

Pasal 1313 KUHPerdara, yaitu “Suatu perjanjian adalah satu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih”, menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan adanya dua pihak yang saling mengikat diri. Mengenai syarat sah perjanjian, Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Mengenai sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara.

Pasal 1320 KUHPerdara menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak Syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan atau konsensus yang ditandai dengan perasaan rela atau ikhlas di antara para pihak pembuat perjanjian mengenai hal-hal yang dituangkan di dalam isi perjanjian. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara. Dalam praktiknya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak adalah dengan bahasa yang sempurna secara tertulis atau lisan. Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tertulis mempunyai keunggulan tersendiri daripada bentuk lisan, yaitu dapat memberikan kepastian bagi para pihak dan sebagai alat bukti yang sempurna, jika timbul sengketa di kemudian hari.

2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-

anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (curatele), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 tahun. Meskipun belum berumur 18 tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian

3. Adanya objek

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah segala sesuatu yang diperjanjikan itu harus jelas terperinci atau sekurang-kurangnya dapat terperinci. Obyek perjanjian berupa suatu prestasi yang harus dipenuhi dan apa yang diperjanjikan harus jelas, ditentukan jenisnya mengenai jumlah tidak disebut asal dapat dihitung. Perjanjian harus mengenai hal tertentu artinya apa yang diperjanjikan harus jelas hak dan kewajibannya bagi para pihak apabila timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian. Suatu perjanjian harus memiliki objek tertentu. Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu berarti bahwa apa yang diperjanjikan, yakni hak dan kewajiban kedua belah pihak. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit dapat ditentukan jenisnya.

4. Adanya kausa yang halal

Suatu sebab yang dibolehkan atau halal berarti kesepakatan yang tertuang dalam suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. KUHPerdara memberikan kebebasan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis maupun tidak

tertulis, asalkan memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Pasal 1320 KUHPerduta sendiri juga tidak memberi penjelasan apa yang dimaksud dengan kausa yang halal. Di dalam Pasal 1336 KUHPerduta disebutkan, ” Jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada satu sebab yang halal, ataupun jika ada sesuatu sebab lain yang tidak terlarang selain dari yang dinyatakan itu, perjanjiannya adalah sah”. Di dalam Pasal 1337 KUHPerduta hanya disebutkan kausa terlarang yang lengkapnya berbunyi, “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik dan ketertiban umum”.

Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 dan juga Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Saat ini telah berlaku peraturan baru yang mengatur detail perhitungan pesangon, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebelumnya, detail perhitungan pesangon diatur lewat Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13

Tahun 2003. Terdapat beberapa hal yang masih sama seperti aturan sebelumnya dan terdapat beberapa hal yang berubah.

Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: (1) masa kerja karyawan; dan (2) alasan PHK karyawan.

Berikut adalah rangkuman dari perubahan aturan mengenai PHK dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

1. Besar pengali upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan masa kerja tidak ada perubahan, baik itu untuk Uang Pesangon ataupun Uang Penghargaan Masa Kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Cipta Kerja yang telah disahkan sebelumnya. Perhitungan Uang Pesangon (UP) Berdasarkan Masa Kerja
2. Perubahan Faktor Pengali Berdasarkan Alasan PHK Karyawan

Besar pengali upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan alasan PHK terdapat beberapa penyesuaian. Terdapat alasan PHK yang faktor pengalinya tetap sama, menjadi lebih kecil dan alasan PHK baru yang pada aturan sebelumnya tidak diatur. Agar lebih mudah, berikut adalah gambar rangkuman perbedaan antara faktor pengali alasan PHK pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

3. Perubahan Uang Penggantian Hak

Terdapat perubahan komponen yang menjadi bagian dari Uang Penggantian Hak. Dapat dilihat bahwa komponen Penggantian Perubahan Pengobatan yang nilainya adalah 15% dari UP dan/atau UPMK dihilangkan.

Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan :

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
3. Jabatan atau jenis pekerjaan yang ditempati
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayaran upah kepada pekerja
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
7. Awal mula dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat serta ditandatangani para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu, sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan beberapa perjanjian kerja yang harus dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan dari kedua belah pihak. Saat akan melakukan perjanjian kerja harus terdapat kesepakatan diantara keduanya. Jika kesepakatan

tersebut hanya terjadi pada satu belah pihak saja maka perjanjian kerja tersebut tidak sah dilanjutkan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Seorang pekerja yang akan menandatangani perjanjian kerja harus memahami terlebih dahulu hukum yang berlaku di Indonesia. Jadi pekerja akan memahami dan bekerja dengan baik dan tidak melanggar aturan yang telah ada.
3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan. Sebuah perjanjian dibuat karena adanya suatu perjanjian terkait kontrak kerja, yang tujuannya agar status pekerja tersebut jelas dan memahami betul apa yang dikerjakannya selama bekerja.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di negara Indonesia, hukum berlaku secara tegak. Apapun yang dilakukan harus dilandasi dengan hukum. Maka dari itu, dalam bekerja pun kita diatur oleh hukum yang berlaku sehingga dilarang untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan-aturan tersebut, karena jika melanggar maka akan ada konsekuensi atau hukuman yang diberikan.

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relative singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relative singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau

untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004. Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul – klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul -klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling

lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

C. Tinjauan Umum Tentang PTPN V Unit Sei Galuh

PT. Pekebunan Nusantara V, merupakan Kebun Sei Galuh merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet juga mengelola hasil perkebunan dengan memiliki pabrik kelapa sawit yang mengolah buah kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (*Crude Palm Kernel Oil*) di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Riau. Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan pencadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Riau No. KPTS/185/IV/1984, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangkan sisa areal seluas 4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pemda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7aX/548/1992, Tanggal 30 September 1992. Untuk kebun inti sendiri, Kebun Sei Galuh mengelola lahan seluas 2.802,84 Ha sesuai dengan Sertifikat HGU No. 153 tanggal 24 Maret 2001, yang terbagi atas 5 (lima) Afdeling, antara lain :

1. Afdeling I, II, dan III, Tanaman Kelapa Sawit seluas 1.633 Ha.
2. Afdeling IV dan V, Tanaman Karet seluas 1.027 Ha.

Sisanya adalah Areal Non Tanaman seluas 142.84 Ha, yang diperuntukkan untuk bangunan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Infrastruktur, dan Fasilitas Umum.

PT. Perkebunan Nusantara V, merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V.

Di provinsi Riau terdapat 410 perusahaan perkebunan sawit yang beroperasi. Tetapi hanya 10 perusahaan yang memiliki sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil). Dari data yang di dapat pada tahun 2013 PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) telah meraih sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) adalah untuk meningkatkan daya saing minyak sawit di Indonesia. Memiliki sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) sangat penting bagi pengusaha industri perkebunan sawit. Sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) merupakan langkah awal bentuk pengakuan pemerintah bahwa perkebunan sawit telah di kelola secara lestari. Artinya proses produksi juga telah memperhatikan keseimbangan alam, sosial, dan ekonomi masyarakat lokal. Dalam upaya mengelola dan mengoperasionalisasi perusahaannya, PT. Perkebunan Nusantara V memberikan tanggung jawab socialnya terhadap masyarakat yang berada disekitar wilayah tersebut.

PTPN V (Persero) Pekanbaru di provinsi Riau mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategis (UBS); 25 unit kebun inti/plasma; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet ; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas

160.745 Ha, yang terdiri dari 86.2129 Ha lahan sendiri/inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

1. Strategic Business Unit (SBU) Sei Galuh (SGH)
 - a. Kantor SBU SGH/SGH SBU Office
 - b. Kebun inti/KKPA Sei pagar (SPA)/SPA Estate
 - c. Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate
 - d. Kebun inti/KKPA Sei Garo (SGO)/SGO Estate
 - e. Kebun Tanjung medan (TME)/TME Estate
 - f. Kebun inti tanah putih (TPU)/TPU Estate
 - g. Pabrik kelapa sawit (PKS) SPA/Palm oil Mill (POM) SPA
 - h. PKS Sei Garo/POM SGO
 - i. PKS TPU/POM TPU
 - j. PKS TME/POM TME
2. SBU Tandun (TAN)
 - a. Kantor UBS TAN/SBU TAN Office
 - b. Kebun Sei Kencana I (SKE I)/SKE I Estate
 - c. Kebun Sei Kencana II (SKE II)/SKE II Estate
 - d. Kebun Sei Berlian (SBE)/SBE Estate
 - e. Kebun TAN/TAN Estate
 - f. Kebun Terantam (TER)/TER Estate
 - g. Pengembangan Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Nucleus Estate Development
 - h. Kebun Sei Lindai (SLI)/SLI Estate
 - i. Kebun Tamora (TAM)/TAM Estate
 - j. PKS TER/TER POM
 - k. PKS TAN/TAN POM
 - l. PKO TAN/TAN PKO
3. SBU Sei Rokan (SRO)
 - a. Kantor SBU SRO/SBU SRO Office
 - b. Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Estate
 - c. Kebun Sei Siasam (SSI)/SSI Estate
 - d. Kebun SRO/SRO Estate
 - e. Kebun Sei Intan (SIN)/SIN Estate
 - f. PKS SRO/SRO POM
 - g. PKS SIN/SIN POM
 - h. PKS STA/STA POM
4. SBU Lubuk Dalam (LDA)
 - a. Kantor SBU LDA/LDA Office
 - b. Kebun Inti Sei Buatan (SBT)/SBT Estate
 - c. Kebun LDA/LDA Estate
 - d. Kebun Air Molek I (AMO I)/AMO I Estate
 - e. Kebun AMO II/AMO II Estate
 - f. Pengembangan AMO/AMO Estate Development
 - g. PKS SBT/SBT POM

- h. PKS LDA/LDA POM
 - i. Unit Pabrik Pengolahan Karet Rakyat (PPKR) Bukit Selasih (BSE)/BSESmallHolder Factory
 - j. Pembangunan PKS AMO/AMO POM Development
5. SBU Plasma
- a. Kantor SBU Plasma/Plasma SBU Office
 - b. Kebun Plasma SBT, LDA/SBT, LDA Plasma Estate
 - c. Kebun Plasma STA, SSI, SIN/STA, SSI, SIN Plasma Estate
 - d. Kebun Plasma SGO , SPA, TPU/SGO,SPA, TPU Estate
 - e. PKS SGH, Kebun Plasma SGH/SGH POM , SGH Plasma Estate

Dari seluruh unit kerja PTPN V, peneliti mengambil fokus lokasi pada unit kerja pada Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH). Unit kerja PTPN pada daerah Sungai Galuh Kabupaten Kampar telah di dukung oleh perda yang dikeluarkan oleh pemerintah kabupaten Kampar yaitu pada Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 3 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh

Dasar penulisan tentang hukum perjanjian kerja bersumber pada titel 7A dari Buku Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, karena titel 7A tersebut berlaku terhadap sebagian besar rakyat Indonesia dan terhadap lain-lain hal yang bersangkutan dengan perjanjian kerja, ketentuan-ketentuan yang lain dipandang sebagai pedoman. Mula-mula Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUHPerduta serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.³⁰

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”). enurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan

³⁰ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 7

untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha

untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun.

Masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi International Customary Law dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.³¹

PTPN V (Persero) Pekanbaru diprovinsi Riau mengelola 51 unit kerja. Dari seluruh unit kerja PTPN V, peneliti mengambil fokus lokasi pada unit kerja

³¹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm.139.

pada *Strategic business unit* (SBU) Sei Galuh (SGH). Unit kerja PTPN pada daerah Sungai Galuh Kabupaten Kampar.

Dalam perjanjian kerja bersama unit PTPN V Sei Galuh, perlu disusun susunan kata dalam perjanjian kerja bersama untuk menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan perjanjian tersebut dalam perjanjian kerja bersama, kemudian unit PTPN V Sei Galuh dan serikat pekerja tingkat perusahaan perkebunan PTPN V Sei Galuh Unit percaya bahwa mereka harus menentukan ketentuan perjanjian kerja bersama. Perjanjian Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh memiliki semua masalah yang melibatkan hubungan antara pemberi kerja dan karyawan. Agar semua permasalahan diperusahaan bisa merujuk ke CLA. Perjanjian Kerja Bersama mengatur 76 pasal yang terbagi dalam bab XIV. Berdasarkan pasal 33 Kesepakatan Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh mengatur ketentuan mengenai kelas, administrasi gaji, pembayaran transisi, tunjangan struktural dan kondisi kerja. Pasal 33 Kesepakatan Kerja Bersama menyatakan bahwa sistem penggajian pegawai disajikan berdasarkan golongan dan jabatan masing-masing pegawai dan golongan A terdiri dari 15 (lima belas) golongan.

Berdasarkan Pasal 34 Perjanjian Kerja Bersama PTPN V Unit Sei Galuh, dinyatakan bahwa komponen gaji terdiri dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap menurut golongan sesuai dengan skala golongan. Besaran gaji untuk kelompok tersebut dikalahkan dengan penetapan Upah Minimum Sektor Perkebunan (UMSP) yang berlaku di wilayah kerja Provinsi Riau. Pembayaran gaji bulanan

kepada karyawan dilakukan sesuai jadwal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda”.

Kewajiban Pengusaha.

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam

menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12(dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus - menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan.
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 X KUHPerdara). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali untuk sektor bisnis atau profesi tertentu, seperti pengeboran minyak lepas pantai, operator jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pengerjaan kapal (laut) atau pembukaan hutan. Pada kedua sistem jam kerja tersebut, apabila pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja resmi maka kelebihan waktu kerja tersebut dianggap lembur, sehingga perusahaan wajib membayar lembur kepada karyawan / pekerja.

Mengingat Paguyuban Kerja Unit PTPN V Sei Galuh tidak mengatur tata cara pemanfaatan tenaga kerja yang melewati jam kerja, sebagaimana tertuang dalam “Pasal 78 angka 1” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan”, khususnya bagi buruh yang melakukan pekerjaan. di luar jam kerja yang sebenarnya, Pelaku bisnis harus memenuhi prasyarat berikut:

1. Adanya pengesahan dari tenaga ahli/pekerja yang bersangkutan.
2. Penambahan waktu kerja harus diselesaikan dengan batas waktu 3 (tiga) jam per hari dan 14 (empat belas) jam per minggu.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti adalah adanya gambaran tentang pelaksanaan perjanjian kerja bersama tentang waktu kerja di tinjau dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh sebagaimana tabel berikut:

Tabel III.1
Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan pertama

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
1	Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang di buat oleh PTPN V Unit Sei Galuh sudah cukup baik ?	6	9	1	16

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang di buat oleh PTPN V Unit Sei Galuh sudah baik dengan hasil sebaran kuesioner, responden cenderung memilih jawaban baik sebanyak 9 orang responden memilih. Hal ini karena secara umum para pekerja telah melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing serta pihak PTPN telah melakukan kewajiban sebagaimana mestinya khususnya dalam upah dan jam kerja yang telah di atur oleh PTPN.

Tabel III.2

Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan kedua

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
2	Bagaimanakah hasil dari perjanjian kerja bersama yang di buat oleh PTPN V Unit Sei Galuh Tentang Waktu Kerja di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh ?	4	8	4	16

Sumber: Olahan Data 2021

Dari hasil tabel di atas diketahui sebaran kuesioner pada hasil dari perjanjian kerja bersama yang di buat oleh PTPN V Unit Sei Galuh Tentang Waktu Kerja di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh sudah tergolong baik. Hal ini didasarkan pada hasil sebaran kuesioner responen cenderung memilih baik. Dalam hal ini hasil dari perjanjian kerja di PTPN V sudah baik dilihat dari hasil perjanjian kerja yang dirasakan oleh para pekerja. PTPN V telah melaksanakan perjanjian sesuai dengan undang-undang dan pekerjapun telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan isi perjanjian. Selain dari sebaran kuesioner, data pada penelitian ini juga berdasarkan hasil wawancara. Sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“kami ya bekerja sesuai dengan pembagian kerja sesuai perjanjian kerja di awal jadi sejauh ini tidak ada masalah di kesesuaian kerja dan kami merasa sudah sesuai dengan Undang-undang dan peraturan yang ada”³²

³² Wawancara dengan Pekerja PTPN V, Senin, 11 Oktober 2021

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui adanya kesesuaian yang dirasakan oleh para pekerja dengan perjanjian kerja dalam hal pembagian kerja dan perjanjian juga dirasa telah sesuai dengan peraturan yang dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pelaksana yang tujuannya untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Jika dilihat dalam praktiknya belum terlaksana dengan baik, bukan karena aturannya akan tetapi karena para pihak yang membuatnya. Agar terlaksana dengan baik, secara khusus diperlukan pengawas ketenagakerjaan dan peran masyarakat sendiri disamping perlunya kesadaran itikad baik dari semua para pihak.

Tabel III.3
Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan ketiga

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
3	Dukungan dari PTPN V Unit Sei Galuh tentang perjanjian kerja bersama waktu kerja ?	5	9	2	16

Sumber: Olahan Data 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada dukungan dari PTPN V Unit Sei Galuh tentang perjanjian kerja bersama waktu kerja cenderung tergolong baik dari hasil sebaran kuesioener yang cenderung memilih baik sebanyak 9 orang responden. Dalam hal ini sebagai BUMN, PTPN V memiliki tanggung jawab memberi dukungan kepada pekerjanya dalam hal kesejahteraan sehingga

dukungann PTPN V sangat penting dalam kelancaran pekerjaan para pekerja. Selain dari sebaran kuesioner, data pada penelitian ini juga berdasarkan hasil wawancara. Sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“kita bekerja sesuai dengan masa kerja kita saat tanda tangan perjanjian diawal atau biasanya kami sebut kontrak, kalau di kontrak satu tahun ya masa kerja kita setahun berarti pas setahun habis kalau kita mau lanjut tergantung pertimbangan perusahaan apakah kita dipakai lagi atau tidak”³³

Dari hasil wawancara diatas, perjanjian kerja di PTPN V salah satu isinya adalah adanya kurun waktu tertentu untuk sebuah perjanjian kerja. Kurun waktu ini diketahui berbeda-beda karena disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan beban kerja yang akan diberikan.

Dari sisi Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate diketahui bahwa perjanjian kerja secara umum hanya pada waktu tertentu sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“perjanjian kerja yang dibuat sebenarnya kebanyakan dibuat untuk waktu tertentu misalnya 1 tahun jadi karyawan yang terikat perjanjian kerja itu bisa jadi tidak digunakan oleh PT lagi karena masanya sudah selesai”³⁴

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa salah satu kekurangan perjanjian kerja adalah waktu kerja atau masa kerja. Kebanyakan perjanjian kerja dibuat dalam kurun waktu tertentu misalnya 1 tahun. Apabila kurun waktu telah selesai maka tidak ada kepastian pekerja tersebut akan bekerja kembali atau tidak di perusahaan tertentu termasuk PTPN. Kepastian kerja kembali ditentukan oleh perusahaan yang membuat perjanjian kerja tersebut.

³³ Wawancara dengan Pekerja PTPN V, Senin, 11 Oktober 2021

³⁴ Wawancara dengan Pekerja PTPN V, Senin, 11 Oktober 2021

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, berakhirnya perjanjian juga memiliki sinonim lain, seperti berakhirnya kontrak dan hapusnya perikatan (KUHPerdara, Pasal 1381. Secara umum, berakhirnya perjanjian merupakan selesai atau hapusnya suatu perjanjian yang dibuat antara dua pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur, tentang sesuatu hal. Pihak kreditur dipahami sebagai pihak atau orang yang berhak atas suatu prestasi sesuai dengan isi perjanjian. Pihak debitur adalah pihak yang berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Apabila perjanjian berjalan lancar dan dipenuhi dengan saksama maka pemenuhan itu adalah tanda pengakhiran suatu perjanjian secara otomatis. Pedoman atau dasar hukum yang dipakai sebagai landasan berakhirnya perjanjian (perikatan) masih merujuk pada isi Pasal 1381 KUHPerdara.

Tabel III. 4
Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan keempat

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
4	Keterlibatan karyawan/pekerja dalam menyusun perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh ?	5	11	0	16

Sumber: Olahan Data 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada keterlibatan karyawan/pekerja dalam menyusun perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh cenderung tergolong baik dari hasil sebaran kuesioener yang cenderung memilih baik sebanyak 9 orang responden. Dalam hal ini dalam pembuatan perjanjian PTPN V selain membuat sendiri perjanjian kerja yang sesuai dengan standar

operasional PTPN, juga melibatkan pekerja dalam hal persetujuan pekerja. Selain dari sebaran kuesioner, data pada penelitian ini juga berdasarkan hasil wawancara.

Sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“kalau perjanjian sebenarnya itu dari perusahaan karena semua harus ada standarnya masing-masing kami sebagai pekerja ya ikut saja tapi kami tahu isi perjanjiannya karena kami harus baca dulu kalau ada yang janggal kami bisa langsung tanyakan sebelum kami tanda-tangan”³⁵

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa secara umum perjanjian kerja dibuat oleh PTPN V dengan memperhatikan kaidah operasional PTPN V. Sementara pekerja tinggal mempelajari dan menyetujui perjanjian kerja tersebut. Salah satunya adalah perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Tabel III. 5

Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan kelima

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
5	Kesesuaian perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V	6	7	3	16

³⁵ Wawancara dengan Pekerja PTPN V, Senin, 11 Oktober 2021

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
	Unit Sei Galuh dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?				

Sumber: Olahan Data 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kesesuaian perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan cenderung tergolong baik dari hasil sebaran kuesioener yang cenderung memilih baik sebanyak 7 orang responden. Dalam hal ini dalam pembuatan perjanjian PTPN V telah sesuai dan telah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain dari sebaran kuesioner, data pada penelitian ini juga berdasarkan hasil wawancara. Sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“kesesuaiannya ya sesuai karena di perjanjian akan diterangkan bidang kerja dan masa kerja dan semua berjalan atas dasar perjalanan yang ada”³⁶

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa pekerjaan di PTPN didasarkan peraturan yang ada dan perjanjian kerja yang telah di buat dan disetujui oleh pekerja. Secara yuridis yang dimaksud Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mejelaskan bahwa;

³⁶ Wawancara dengan Pekerja PTPN V, Senin, 11 Oktober 2021

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Ini menjelaskan bahwa kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6);
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);

- g. 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 (Pasal 31);
- h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1);
- i. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));
- j. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
- k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
- l. Pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
- m. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));

- n. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1));
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
- p. Dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pemberi kerja, pekerja berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Tabel III. 6
Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan keenam

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
6	Penanganan masalah akibat adanya perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh ?	4	11	1	16

Sumber: Olahan Data 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada penanganan masalah akibat adanya perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh cenderung tergolong baik dari hasil sebaran kuesioener yang cenderung memilih baik sebanyak 11 orang responden. Dalam hal ini dalam penanganan jika terjadi permasalahan akibat perjanjian kerja dapat diselesaikan dengan baik dan damai tanpa ada kerusuhan. Disisi lain PTPN V bekerja sama dengan serikat pekerja sehingga dapat mengatasi dan menghindari permasalahan kesalahpahaman jika terjadi. Selain dari sebaran kuesioner, data pada penelitian ini juga berdasarkan hasil wawancara. Sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“penanganan masalah biasanya diselesaikan secara internal dan melalui serikat kerja yang ada jadi diharapkan semua berjalan kondusif”³⁷

Dari hasil wawancara lain juga dikatakan bahwa perjanjian berdasarkan peraturan yang ada. Wawancara di lakukan diantaranya dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) berikut ini:

“kamikan PTPN ini sebenarnya milik pemerintah jadi kami harus mengikuti aturan undang dari pemerintah apalagi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ya harus kami patuhi”³⁸

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa PTPN dalam membuat kebijakan telah berdasarkan undang-undang dan aturan yang berlaku seperti dalam membuat kebijakan perjanjian kerja sama yang mempertimbangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Tabel III.7

Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh pada pertanyaan ketujuh

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
7	Respon pekerja terkait perjanjian	5	1	10	16

³⁷ Wawancara dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Senin, 11 Oktober 2021

³⁸ Wawancara dengan Kepala Kantor SBU SGH/SGH SBU Office, Senin, 11 Oktober 2021

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
	kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh ?				

Sumber: Olahan Data 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada respon pekerja terkait perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh tergolong kurang baik dari hasil sebaran kuesioener yang cenderung memilih baik sebanyak 10 orang responden. Dalam hal ini respon yang kurang baik karena belum semua pekerja merasakan kesejahteraan karena adanya perbedaan upah dan jam kerja. Upah dan jam kerja didasarkan pada bidang dan latar belakang para pekerja sehingga tidak semua pekerja memiliki upah yang sama. Hal ini yang menyebabkan adanya respon yang kurang baik terhadap perjanjian kerja. Selain dari sebaran kuesioner, data pada penelitian ini juga berdasarkan hasil wawancara. Sebagaimana kutipan wawancara berikut:

“respon kami sebenarnya ya baik tapi memang perlu ada perbaikan misalnya peningkatan upah kami dan peningkatan fasilitas”³⁹

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun

³⁹ Wawancara dengan Pekerja PTPN V, Senin, 11 Oktober 2021

2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh tergolong baik sebagaimana rekapitulasi berikut:

Tabel III.8
Rekapitulasi Sebaran Kuesioner tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh

No	Pertanyaan	Kategori			Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
1	Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang di buat oleh PTPN V Unit Sei Galuh sudah cukup baik ?	6	9	1	16
2	Bagaimanakah hasil dari perjanjian kerja bersama yang di buat oleh PTPN V Unit Sei Galuh Tentang Waktu Kerja di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN V Unit Sei Galuh ?	4	8	4	16
3	Dukungan dari PTPN V Unit Sei Galuh tentang perjanjian kerja bersama waktu kerja ?	5	9	2	16
4	Keterlibatan karyawan/pekerja dalam menyusun perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh ?	5	11	0	16
5	Kesesuaian perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?	6	7	3	16
6	Penanganan masalah akibat adanya perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh ?	4	11	1	16
7	Respon pekerja terkait perjanjian kerja bersama waktu kerja di PTPN V Unit Sei Galuh ?	5	1	10	16
Jumlah		35	56	21	112
Rata-Rata		5	8	3	16
Persentase (%)		31.25 %	50 %	18.75 %	100 %
Kategori		Baik			

Sumber: Olahan Data 2021

Dari hasil sebaran kuesoner di atas terkait dengan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh didominasi oleh kategori baik sebanyak 8 orang responden yang memilih kategori baik dengan persentase sebesar 50% yang kemudian di susul oleh kategori sangat baik dengan responden sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 31.25% sedangkan pada kategori kurang baik sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 18.75%.

Berdasarkan sebaran di atas dapat di ketahui gambaran bahwa para pekerja pada PTPN V Unit Sei Galuh pelaksanaan perjanjian kerja waktu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah baik meskipun dengan perlu ada perbaikan diberbagai sisi. Hubungan kerja yang baik hanya dapat tercapai jika setiap karyawan dan suatu perusahaan dapat memahami dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dimana pada akhirnya akan menghasilkan dan mempromosikan rasa saling menghormati dan percaya dalam menjaga iklim kerjasama yang baik dan harmonis.

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh
- b. Organisasi perusahaan
- c. Lembaga kerjasama bipartit
- d. Lembaga kerjasama tripartit
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kerjasama

- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2));
- b. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1));
- c. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1));
- d. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat (1));
- e. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (right) yang antara lain meliputi:

- a. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;

- b. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
- c. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
- d. Hak membuat program kerja organisasi;
- e. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
- f. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-oragnisasi pekerja pada tingkat internasional;
- g. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- h. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
- i. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (right) yang antara lain meliputi:

- a. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
- b. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
- c. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
- d. Hak membuat program kerja organisasi;

- e. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
- f. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-oragnisasi pekerja pada tingkat internasional;
- g. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- h. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
- i. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 21 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh pihak-pihak :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh

Menurut Pasal 1 angka1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan maupun didalam perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

b. Pengusaha

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah: pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasa 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004. Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang. Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian

Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang.

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain

mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.⁴⁰

Hubungan kerja antara PTPN V dengan serikat pekerja perkebunan melalui bidang kemitraan antara lain :

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, perusahaan dan serikat pekerja perkebunan mempunyai fungsi menciptakan kemitraan yang dapat dituangkan dalam bentuk Memorandum of Understanding (Nota Kesepahaman);
2. Perusahaan memberikan pembinaan kepada forum komunikasi lembaga kerjasama bipartit, baik tingkat Unit Kerja maupun tingkat perusahaan 2 (dua) kali dalam setahun.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

⁴⁰ loysius Uwiyono, et.al.,Asas-Asas Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 52

B. Faktor Yang Mempengaruhi Perjanjian Kerja Bersama Di PTPN V Unit Sei Galuh

Hasil dari perjanjian kerja bersama yang biasanya berupa pemenuhan hak-hak dan kewajiban pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, sehingga dari kesepakatan tersebut diharapkan pengusaha mapupun serikat pekerja atau pekerja dapat melaksanakan dan merealisasikan dengan baik hak dan kewajiban mereka sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dalam perusahaan, rasa aman dan tenang dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja dalam diri karyawan maupun pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara

Menurut Pasal 1339 KUHPERdata, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh peraturan, kebiasaan atau undang-undang. Prestasi merupakan isi dari perikatan. ⁴¹

Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang

⁴¹ R.Subekti, Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, 2005, hlm. 40

terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja, dan karyawan berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada karyawan serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada karyawan begitupun sebaliknya.

Pada PTPN V Unit Sei Galuh terdapat beberapa faktor yang di faktor yang mempengaruhi perjanjian kerja bersama di PTPN V Unit Sei Galuh sebagaimana uraian berikut:

1. Adanya unsur pekerjaan atau work

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap denganketerampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.⁴²

2. Adanya upah atau pay

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada

⁴² Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm.63.

pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁴³

3. Pemogokan

Mencegah atau menghalangi karyawan-karyawan yang ingin masuk kerja sewaktu diadakan pemogokan. Para pekerja memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diakui sebagai hak dasar pekerja dan diatur dalam perundang-undangan, namun mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas karena ada batasan dan ketentuan yang mengaturnya. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial. Pemogokan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.⁴⁴

4. Peran pemerintah

Serikat karyawan lebih mempersilahkan pemerintah untuk menyelesaikan berbagai masalah hubungan kerja mereka. Pengertian serikat pekerja atau buruh menurut pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

⁴³ Lalu Husni, Ibid., hlm 64.

⁴⁴ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, hlm. 172..

5. Kesiadaan perusahaan

Untuk musyawarah secara terbuka dengan karyawan ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan perusahaan, filsafat kepemimpinan gaya kepemimpinan gaya manajemen dan kemungkinan menggunakan alat-alat pemaksaan (misal pemecatan, skorsing, dan sebagainya).

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dengan demikian fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan industrial bagi para pelaku proses produksi yaitu pengusaha dan serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh adalah sebagai Undang-undang bagi mereka. Dengan begitu sejak tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama pengusaha, serikat pekerja /buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pengusaha atau atasannya. Umumnya karyawan yang bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali

perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya. Setiap perusahaan tentu memiliki tata tertib kerja dengan sendirinya, biasanya setiap perusahaan memiliki tata tertib yang berbeda-beda dalam rangka pembinaan disiplin kerja. Tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentu harus di turuti oleh setiap karyawannya.

Di dalam PTPN V tentu juga memiliki tata tertib kerja untuk pembinaan disiplin kerja setiap karyawannya. Berikut ini adalah tata tertib pembinaan disiplin karyawan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, antara lain :

a. Kewajiban Karyawan ;

- 1) Mentaati peraturan Perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan di Perusahaan.
- 2) Bersedia dipindah/dimutasikan dari satu Kebun/Pabrik/Unit kerja ke Kebun/Pabrik/Unit kerja lainnya (antar jabatan atau antar kerja).
- 3) Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan dan rahasia Perusahaan.
- 4) Mentaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku di Perusahaan.
- 5) Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan memperhatikan segala pedoman dan instruksi yang dikeluarkan oleh atasan.
- 6) Bersikap sopan santun terhadap siapapun baik didalam maupun diluar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina rasa setia kawan dan menjalin kerja sama demi kelancaran jalannya Perusahaan.

- 7) Menjaga keselamatan dan kesehatan dirinya dan teman sekerjanya serta mempergunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.
 - 8) Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua dokumen dan barang-barang milik Perusahaan yang ada padanya saat Karyawan yang bersangkutan meletakkan jabatan/diberhentikan atau dimutasikan.
 - 9) Karyawan berkewajiban ikut menjaga aset dan kekayaan Perusahaan dari segala macam tindakan perusakan, pencurian atau tindakan lain yang dapat merugikan dan mengancam kesinambungan Perusahaan.
- b. Larangan Karyawan ;
- 1) Menyalahgunakan wewenang jabatannya untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun golongan yang merugikan Perusahaan, antara lain :
 - a) Membawa/menggunakan barang-barang milik Perusahaan tanpa izin Pimpinan Perusahaan.
 - b) Secara langsung atau tidak langsung melibatkan diri dalam usaha yang berkaitan dengan usaha Perusahaan.
 - 2) Menyediakan tenaganya dalam waktu tugas dinas secara perorangan atau bersama-sama dengan orang lain, secara langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha lain.
 - 3) Memberikan informasi tentang rahasia jabatan atau rahasia Perusahaan dan Dokumen Perusahaan meliputi :

- a) Rahasia mengenai atau yang ada hubungannya dengan jabatan baik berupa dokumen (surat, notulen rapat dan lain-lain), data maupun perintah atau keputusan lain dari Pimpinan.
 - b) Rahasia yang menyangkut kekayaan, permodalan, Gaji, hak milik, organisasi, proses produksi dan kebijakan.
 - c) Menyerahkan dokumen Perusahaan dalam bentuk apapun kepada pihak ketiga yang tidak mempunyai hubungan dengan Perusahaan dan tanpa persetujuan dari pejabat Perusahaan yang berwenang.
- 4) Melakukan pencemaran nama baik melalui media cetak maupun elektronik tidak terbatas pada media sosial yang mengakibatkan citra buruk terhadap Perusahaan dan atau Karyawannya.
 - 5) Melakukan fitnah pada karyawan dan/atau Perusahaan termasuk fitnah yang disebarkan melalui media cetak atau elektronik tidak terbatas pada media sosial.
 - 6) Melakukan kegiatan yang menimbulkan citra buruk pada Perusahaan.
 - 7) Memberitakan berita bohong yang menimbulkan kegaduhan atau mengganggu aktifitas operasional Perusahaan.
 - 8) Melalaikan pelaksanaan tugas pekerjaan yang seharusnya dilakukan sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian bagi Perusahaan atau lingkungan kerjanya.
 - 9) Sanksi/Hukuman Disiplin

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Tinjau Dari “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Di PTPN V Unit Sei Galuh diketahui Sebagaimana kutipan berikut:

1. Dari sebaran kuesoner didominasi oleh kategori baik sebanyak 8 orang responden yang memilih kategori baik dengan persentase sebesar 50%. Para pekerja pada PTPN V Unit Sei Galuh pelaksanaan perjanjian kerja waktu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah baik meskipun dengan perlu ada perbaikan diberbagai sisi
2. Faktor yang mempengaruhi perjanjian kerja bersama di PTPN V Unit Sei Galuh terdiri dari Adanya unsur pekerjaan atau work, Adanya upah atau pay, Pemogokan, Peran pemerintah, Kesiediaan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan memiliki hak dan kewajiban yang tertuang di dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama itu hendaknya dipatuhi dan ditaati oleh pihak

pengusaha/perusahaan maupun pekerja terutama dalam hal ini pengusaha/perusahaan yang memiliki posisi lebih tinggi tidak boleh memperlakukan pekerjanya dengan tidak adil. Dalam membuat sebuah peraturan harus mengacu pada peraturan kerja bersama yang sudah ada maupun Undang-Undang dan Undang-Undang Kerja Bersama. Sehingga peraturan tersebut tidak merugikan salah satu pihak, terutama pihak pekerja yang dalam hal ini diwakilkan pihak Serikat Pekerja.

2. Setiap pekerja/buruh dan perusahaan haruslah saling menghormati dan memiliki itikad baik dalam melakukan perjanjian kerja. Sehingga tidak ada pihak yang akan dirugikan dikemudian hari. Para pihak perusahaan harus memberikan penjelasan dan proaktif mensosialisasikan kepada anggotanya baik isi, makna, dan pengertian yang tertuang di dalam perjanjian kerja ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya agar dapat mencegah para pekerja melakukan perbuatan yang melawan hukum.
3. Sebaiknya, dalam penyelesaian sengketa perjanjian kerja diselesaikan dengan cara kekeluargaan, yang mana cara tersebut dapat membuat para pihak semakin mengenal satu sama lain dan membuat permasalahan dapat diselesaikan dengan baik tanpa merugikan salah satu pihak.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada; Jakarta, 2003
- Ali Mauludi, Teknik Belajar Statistik 2, Alim's Publishing, Jakarta, 2016,
- Bahder Johan Nasution, Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja, (Bandung: Mandar Maju, 2004)
- Dede Agus, Hukum Ketenagakerjaan, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011)
- F.X. Djumadi, Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)
- F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008)
- Iman Soepono, 2007. "Pengantar Hukum Perburuhan", Jakarta. Djambatan
- Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Lalu Husni, 2000. "Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni, 2009, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Rajawali Pers
- Leli Joko Suryono, 2014, Pokok-Pokok Perjanjian Indonesia, Yogyakarta, LP3M UMY
- Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, (Tangerang: Visi Media, 2006)
- Mulyadi, D, Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Alfabeta, Bandung, 2015

- Nurdin Usman, Konteks Implementasi, CV Sinar Baru, Bandung, 2002
- Nurdin Usman, Pengantar Administrasi Pembangunan, LP3ES, Jakarta, 2014
- Purwanto dan Sulistyastuti, Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan, Bumi Aksara Jakarta, 1991
- R.Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta, 2005
- Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, Policy Implementasi and Bureaucracy, second edition, the Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986
- Salim, HS, "Perkembangan hukum jaminan di Indonesia", 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D, Alfabeta, Bandung, 2016
- Sugiyono, Statistik untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung, 2007
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik, Renika Cipta, Jakarta, 2002
- Wawan Muhwan Hariri, 2011, Hukum Perikatan, Bandung, CV Pustaka Setia
- Wiwoho Soedjono, 2003. "Hukum Perjanjian Kerja", Jakarta. Bina Aksara,
- Zaeni Asyadie, Hukum Kerja, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004)
- Zaenie Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007)

B. Peraturan Perundangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal Penelitian

- Akib, Haedar dan Antonius Tarigan." Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya," Jurnal Baca, Volume 1 Agustus 2008, Universitas Pepabari Makasar, 2008
- Lidia Febrianti,"Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal. Volume 01, Nomor 01, April 2017

Niko Demus Maringan,2015,”Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal: Ilmu Hukum Legal Opinion , Edisi 3, Vol 3,2015



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau