

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perlindungan Hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”, perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia.¹

Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diatur secara hukum. Di Indonesia, hubungan ini diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu instrumen hukum yang digunakan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang merupakan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh untuk mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam konteks pekerjaan. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 123 ayat (1) terdapat masa berlakunya perjanjian

¹ Latupono Barzah, 2013. Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 13. Hlm.59- 69

kerja bersama (PKB) yaitu maksimal 2 (dua) tahun sejak ditandatanganinya perjanjian kerja bersama tersebut oleh kedua belah pihak (serikat pekerja dan pengusaha).

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”.

Mengenai Perjanjian Kerja disini menurut sistematik Kitab Undang- undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata dengan judul “ Perjanjian untuk melakukan pekerjaan”. Perjanjian kerja baru masuk dalam KUH Perdata tahun 1926 dengan *Staatsblad* 1926 No. 335, yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927. Adapun dalam perjanjian kerja dapat di bedakan dalam pengertian luas mencakup 3 (tiga) macam perjanjian :

- a. Perjanjian Kerja (dalam arti sempit)
- b. Perjanjian Pemborongan
- c. Perjanjian Menunaikan Jasa

Sedangkan yang di maksud dalam Perjanjian Kerja dalam arti sempit yaitu perjanjian Kerja merupakan salah satu bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan perjanjian antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan dengan

upah. Beda antara perjanjian kerja dengan perjanjian pemborongan dan perjanjian menunaikan jasa, bahwa dalam perjanjian kerja ada unsur wewenang pemerintah, sedangkan pada perjanjian pemborongan maupun pada perjanjian menunaikan jasa tidak ada unsur wewenang pemerintah.²

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antara keduanya. Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan tersebut adalah bentuk kesepakatan antara Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan serikat pekerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam lingkungan kerja. Dalam konteks Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak hanya mencakup hak-hak materiil, tetapi juga perlindungan terhadap martabat dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, yang bertujuan untuk

² Siti Kunarti, 2009. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9 No. 1. Hlm .67-75

memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu artikulasi dalam Undang-Undang Perjanjian, khususnya sebagai Kesepakatan Kerja Bersama, merupakan dasar dari suatu Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara III, yang dimana Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan yang saat ini berubah nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 mengelola agro industri kelapa sawit yang berkantor di Aek Nabara Selatan, dibentuk atas dasar nomor PP. 10 Tahun 1996 yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan divisi Negara PTPN III (Persero) mengelola komoditas perkebunan tahunan yaitu kelapa sawit dan karet.

Perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN), seperti PT. Perkebunan Nusantara III atau yang saat ini menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan, juga memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian kerja bersama unit PT. Perkebunan Nusantara III, telah disusun susunan kata dalam perjanjian kerja bersama untuk menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan perjanjian tersebut dalam perjanjian kerja bersama, kemudian unit PT. Perkebunan Nusantara IV Aek Nabara Selatan yang dulunya PT Perkebunan Nusantara III PKS Aek Nabara Selatan dan serikat pekerja tingkat perusahaan (SP-Bun) telah menentukan ketentuan perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pasal 33 Kesepakatan Kerja Bersama PT

Perkebunan Nusantara III yang mengatur ketentuan mengenai 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.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-Bun), 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 Sumatera Utara. Pembayaran gaji bulanan kepada karyawan dilakukan sesuai jadwal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dan dituangkan kedalam proposal penelitian, sehingga peneliti mengambil judul” Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Perkebunan Nusantara III Dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara III Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” sebagai judul skripsi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sudah terlaksana dengan baik di PKS Aek Nabara Selatan.

2. Bagaimana perlindungan hukum tentang hak dan kewajiban tenaga kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, peneliti menarik sebuah tujuan dari penelitian proposal skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum tentang hak dan kewajiban tenaga kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Perkebunan Nusantara III Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan.
2. Untuk mengetahui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan apakah sudah sesuai dan terlaksana di Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya peneliti berharap skripsi ini memberi manfaat-manfaat sebagai berikut :

a. Secara Akademis

Penelitian ini dimaksud untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) jurusan Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Labuhanbatu.

b. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan., serta sebagai acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama.

c. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran dan bisa menjadi bahan masukan bagi mahasiswa yang ingin mengetahui secara rinci mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Perkebunan Nusantara III yang saat ini menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

1.4 Sistematika Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka peneliti membuat sistematika penelitian proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Telaah penelitian yang berisi tentang materi-materi yang berkaitan dengan judul penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan ini berisi tentang metode yang dipakai dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, waktu penelitian, sumber data dan cara kerja.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran umum perusahaan, penyajian hasil penelitian yang terjawab dari rumusan masalah, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini berisi tentang simpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran sebagai informasi yang bermanfaat bagi Instansi.