

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV



Gambar 4.1 Gedung PT Perkebunan Nusantara IV

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bidang Perkebunan yang berkedudukan di Sumatera Utara yang dulunya Adalah PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan yang berada di Sumatera Utara memiliki sejarah yang panjang sejak Zaman Penjajahan Belanda. Pada Tahun 1996 sampai dengan Tahun 2000 terjadi Peleburan perusahaan yaitu menjadi PT. Perkebunan VI, VII dan VIII yang merupakan cikal pendirian PT.

Perkebunan Nusantara IV (Persero). Setelah itu Perusahaan memulai menyusun langkah-langkah strategis dan melakukan transformasi bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing. PT. Perkebunan Nusantara IV adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup areal tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman yang menghasilkan, pengolahan komoditas yang dihasilkan dan pendukung lainnya.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut PalmCo merupakan Subholding PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PTPN V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Secara efektif tergabung pada tanggal 1 Desember 2023 sebagaimana tertuang di dalam Akta Penggabungan Nomor 01 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Penggabungan Perseroan PT Perkebunan Nusantara IV. Adapun perubahan anggaran dasar Perseroan telah dinyatakan dalam Akta Nomor 02 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan,

S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0074926.AH.01.02.Tahun 2023 tanggal 01 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV serta pemberituannya telah diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Surat Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara IV; dan Akta Nomor 08 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0076469.AH.01.02. Tahun 2023 tanggal 07 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV.

Pada Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2010 Perusahaan melakukan yang namanya Pembentukan Direktorat, yang dimaksud dengan Pembentukan Direktorat disini adalah membentuk Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Usaha dengan mengganti Direktorat Pemasaran menjadi Direktorat Keuangan. Perusahaan mulai melakukan pengembangan areal kelapa sawit di Kab. Labuhan Batu dan Mandailing Natal dan Membentuk Unit Proyek Pengembangan Batang laping, Timur, Panai Jaya.

4.1.2 Komoditas Bidang Usaha

Dari sisi komoditas, PalmCo mengelola areal kelapa sawit tertanam seluas 434.597 Ha sebagai komoditas terbesar. Selanjutnya berturut-turut karet seluas 46.534 Ha, teh 6.255 Ha dan Kopi 501 Ha. Untuk Pabrik Pengolahan, PalmCo mengolah bahan bakunya di fasilitas milik sendiri yang terdiri dari 54 Fasilitas Pabrik Kelapa Sawit, 12 Pabrik Karet, 4 Pabrik Teh. Adapun Unit kerja/usaha PalmCo tersebut tersebar di 8 provinsi, dengan jumlah karyawan berkisar 62,7 ribu orang. Bidang usaha PalmCo sebagaimana tertuang di dalam Anggaran Dasar meliputi agro bisnis, agro industri dan lain sebagainya.

4.1.2 Visi dan Misi

A. Visi

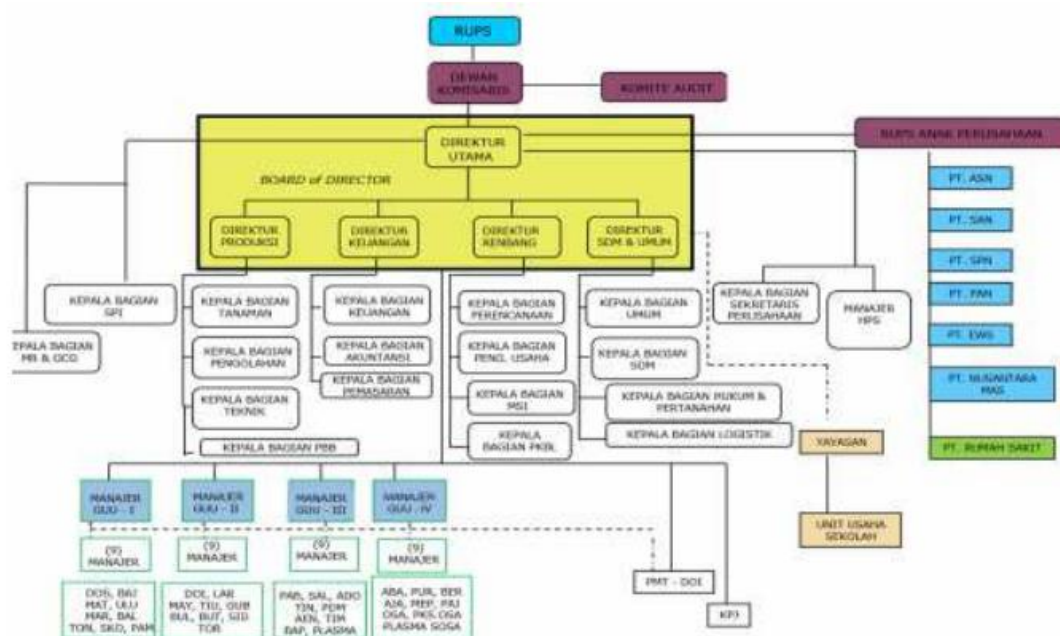
"Menjadi perusahaan produsen minyak kelapa sawit berkelanjutan terbesar di dunia, yang turut memastikan penghidupan bagi masyarakat dan menciptakan nilai bagi pemegang saham.

B. Misi

1. Menjadi produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia dengan praktik operasional perkebunan terbaik yang berbasis digital dan industri hilir yang terintegrasi
2. Mendukung ketahanan pangan nasional, meningkatkan kesejahteraan petani plasma dan masyarakat lokal
3. Meningkatkan kapabilitas dan potensi karyawan melalui program pengembangan yang berkelanjutan

4. Memelihara lingkungan hidup dan sosial dengan mengimplentasikan praktik keberlanjutan
5. Menjunjung standar etika yang tinggi melalui implementasi dari tata kelola perusahaan yang baik

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terdapat di dalam PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 PKS Aek Nabara Selatan tentu berbeda dengan struktur organisasi yang berada didalam perusahaan lainnya. Semakin besar suatu perusahaan maka akan semakin lengkap pula struktur organisasinya. Di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan yang namanya struktur organisasi ini, karena

dengan adanya struktur organisasi ini maka akan lebih mudah dalam proses pembagian tugas serta tanggung jawab oleh setiap karyawan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik maka memiliki manfaat : Pertama, memberi batasan yang tegas antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Kedua, dengan adanya struktur organisasi yang baik maka setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa dia dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diterimanya tersebut. Ketiga, tiap-tiap karyawan yang bertugas di perusahaan tersebut dapat mengetahui tugas serta tanggung jawab yang diembannya tersebut sesuai dengan posisi jabatan yang diterimanya di perusahaan serta setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya disebabkan adanya pendelegasian wewenang tersebut.

Organisasi tingkat Bagian di Kantor Pusat sebagai berikut :

1. Direktur Produksi membawahi bidang tugas Bagian ;
Tanaman, Teknik, Pengolahan, dan Perencanaan, Pengkajian dan Pengembangan.
2. Direktur Pemasaran membawahi bidang tugas Bagian ; Pemasaran dan Pengadaan.
3. Direktur Keuangan membawahi bidang tugas Bagian ; Keuangan dan Akuntansi.

4. Direktur SDM dan Umum membawahi bidang tugas Bagian ; Sumber Daya Manusia (SDM), Umum, dan Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi/Kemitraan dan Bina Lingkungan (PUKK/KBL).
5. Diluar bidang tugas dimasing-masing direktorat, ditambah lagi dengan bidang tugas Sekretaris Perusahaan (Corporate Secretary) dan Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang langsung bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Seluruh bidang tugas tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berkedudukan di Kantor Pusat.

4.2 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 di PKS Aek Nabara Selatan.

Peraturan ketenagakerjaan yang dipakai saat ini adalah Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan, dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Sedangkan tujuan dari peraturan ini ialah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan tidak terbatas dari pengusaha.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.”

Keseimbangan antara pengusaha dan pekerja merupakan tujuan ideal yang hendak dicapai agar terjadi hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha karena tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya. Yang paling mendasar dalam Konsep Hubungan Industrial adalah Kemitra sejajaran antara Pekerja dan Pengusaha yang keduanya mempunyai kepentingan yang sama, yaitu bersama-sama ingin meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan.

Dalam operasionalnya, undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran tersebut salah satunya adalah perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara 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. Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana hubungan industrial yang menengahi antara pekerja dan pengusaha karena perumusannya melibatkan kedua belah pihak tersebut.

Hubungan kerja yang terjalin antara Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan pekerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dan hubungan tersebut akan sah terjalin apabila sudah memiliki perjanjian kerja yang telah di tandai dan di setujui oleh kedua belah pihak. Pekerja akan mengikatkan dirinya ke perusahaan (pengusaha) dan akan mendapat imbalan berupa upah/gaji.

Hubungan kerja antara PT Perkebunan Nusantara III atau yang saat ini menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 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.



Gambar 4.3 Proses Wawancara Dengan Manajer PTPN IV Aek Nabara

Berdasarkan wawancara dengan Manajer Bapak Jefri Mardin Lubis, beliau mengatakan bahwa di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Aek Nabara Selatan memiliki Serikat Pekerja yang diberi nama (SP-Bun Basis PKS Aek Nabara Selatan) dimana anggota dari SPBUN tersebut adalah seluruh Karyawan PTPN IV Regional I Pabrik Aek Nabara Selatan. Pabrik AeKnabara Selatan merupakan perusahaan BUMN yang berjalan dibidang pabrik kelapa sawit dan memiliki Serikat Pekerja (SPBUN) yang beranggotakan bagian dari pekerja PTPN IV Regional I PKS Aek Nabara Selatan.

Beliau juga mengatakan bahwa Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan .yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (18)). Serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan, upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi pekerjaan lainnya.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Pabrik Aek Nabara Selatan adalah Proses Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara III yang saat ini menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I dengan mengadakan perundingan kerja bersama. Perundingan kerja bersama PT Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja dihadiri oleh Pimpinan dari PTPN Ketua serikat pekerja dan anggota serikat pekerja, supervisor komersial, humas & hukum, Pimpinan serta Serikat Pekerja dari perusahaan yang akan melaksanakan perjanjian kerja bersama.

Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama seperti yang disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu pihak baik dari pihak serikat pekerja atau pengusaha dapat mengajukan pembuatan perjanjian kerja bersama secara tertulis yang dilampiri tentang konsep perjanjian.
2. Keanggotaan serikat pekerja 50 % dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan saat pertama kali pembuatan perjanjian kerja bersama.
3. Proses perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.

4. Pihak-pihak yang melakukan perundingan adalah pengurus serikat pekerja dan pimpinan perusahaan dengan membawa surat kuasa masing-masing pihak.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing terdiri dari lima orang.
6. Batas waktu dalam pelaksanaan perundingan bipartit adalah 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan, masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker dan wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Apabila perundingan Bipartit sudah 30 hari dan belum menyelesaikan pembuatan perjanjian, maka salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu dalam proses pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari.
10. Bila selama 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak menemukan titik temu, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
11. Menteri Tenaga Kerja dapat menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan perjanjian kerja bersama dengan batas waktu maksimal 30 hari.

12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, perjanjian kerja bersama sah dan berlaku yang sifatnya mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani, perjanjian kerja bersama wajib didaftarkan kepada Depnaker.
14. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna perjanjian kerja bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya di perusahaan

Seperti hasil wawancara di atas perundingan kerja bersama dilakukan selama 30 hari setelah surat ajuan permohonan di berikan. Namun, apabila perjanjian kerja yang akan dilaksanakan hanya pekerjaan kecil maka perundingan bersama hanya dilaksanakan selama 1 hari. Proses pembuatan perjanjian kerja bersama ini di tangani oleh bagian Supervisor Komersial dan Bagian Humas & Hukum.

Perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan ini bertujuan sebagai pedoman pelaksanaan Komitmen bersama dalam rangka upaya perlindungan hak dan kewajiban masing-masing pekerjanya. PKB yang dibuat oleh Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan dibuat secara bersama-sama dan ditandatangani oleh masing-masing pihak yang terlibat. Perjanjian Kerja Bersama ini dilakukan dengan itikad baik masing-masing pihak dan prinsip PT Perkebunan Nusantara III akan mendukung peningkatan kinerja untuk kesejahteraan karyawan.

4.3 Perlindungan Hukum Tentang Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di antara PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan, khususnya yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pada dasarnya merujuk pada ketentuan-ketentuan yang memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja dan pelaksanaan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

PKB sendiri merupakan hasil perundingan antara pihak perusahaan (pengusaha) dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja. Dokumen ini berfungsi sebagai pedoman operasional yang lebih rinci dan spesifik daripada undang-undang ketenagakerjaan umum, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan di lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Pabrik Kelapa Sawit Aek Nabara Selatan.

PKB akan merinci hak-hak pekerja yang mungkin tidak dijelaskan secara gamblang dalam undang-undang atau memberikan perlindungan yang lebih baik. Beberapa hak yang umumnya dilindungi meliputi:

1. **Upah dan Tunjangan:** PKB akan mengatur besaran upah pokok, tunjangan-tunjangan (misalnya tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi), serta mekanisme pembayaran upah. Perlindungan hukum di sini memastikan upah dibayar tepat waktu, sesuai standar, dan transparan.

2. **Waktu Kerja dan Waktu Istirahat:** Pengaturan jam kerja, jam lembur, istirahat harian, mingguan, dan cuti tahunan akan diuraikan. PKB memastikan pekerja tidak dieksploitasi dengan jam kerja berlebihan dan mendapatkan hak istirahat yang memadai.
3. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):** PKB akan memuat komitmen perusahaan terhadap penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, dan prosedur penanganan kecelakaan kerja.
4. **Kesejahteraan:** Ini bisa mencakup fasilitas kesehatan, jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan), fasilitas ibadah, atau fasilitas lain yang meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.
5. **Pelatihan dan Pengembangan:** Beberapa PKB juga mengatur hak pekerja untuk mendapatkan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan jenjang karir.
6. **Perlindungan dari Diskriminasi dan Pelecehan:** PKB akan menguatkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, gender, atau kondisi fisik, serta bebas dari pelecehan.
7. **Prosedur Pengaduan dan Penyelesaian Perselisihan:** PKB biasanya akan mengatur mekanisme bagi pekerja untuk mengajukan keluhan atau keberatan, serta prosedur penyelesaian perselisihan industrial, mulai dari perundingan bipartit hingga mediasi atau arbitrase.

Kewajiban Tenaga Kerja yang Diatur dalam PKB

Selain hak, PKB juga secara jelas merumuskan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja, seperti:

- 1. Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Perintah:** Pekerja wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan arahan dari atasan yang sah.
- 2. Mematuhi Peraturan Perusahaan dan PKB:** Pekerja terikat untuk mematuhi semua ketentuan yang diatur dalam PKB, peraturan perusahaan, dan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku.
- 3. Menjaga Rahasia Perusahaan:** Pekerja diharapkan menjaga kerahasiaan informasi atau data penting perusahaan yang mereka ketahui selama bekerja.
- 4. Menjaga Aset Perusahaan:** Pekerja bertanggung jawab untuk menggunakan dan memelihara aset perusahaan (mesin, peralatan, bahan baku) dengan baik.
- 5. Menjaga Ketertiban dan Kedisiplinan:** Kewajiban untuk menjaga suasana kerja yang kondusif, disiplin, dan menghormati rekan kerja serta atasan.



Gambar 4.4 Proses Wawancara Dengan Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Regional I PKS Aek Nabara Selatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PTPN IV Aek Nabara bahwa PKB kami adalah pedoman utama. Kami memastikan semua hak dasar seperti upah minimum, tunjangan, dan jaminan sosial terpenuhi sesuai Undang-undang dan bahkan ada beberapa benefit tambahan yang kami berikan di atas standar minimum. Secara umum, PKB ini cukup baik dan melindungi hak-hak dasar. Namun, ada beberapa poin yang perlu diperbaiki, terutama terkait kenaikan upah yang kami rasa belum sebanding dengan inflasi.

Implementasi lembur kadang masih jadi masalah, terutama saat beban kerja tinggi. Kami ingin memastikan jam lembur dihitung dan dibayar sesuai aturan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu

aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan sejak berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Kewajiban pengusaha sehubungan dengan Jaminan Kecelakaan Kerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan;
- b. Melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor Depnaker dan badan penyelenggara setempat atau terdekat, sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan;
- c. Melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada kantor Depnaker dan badan penyelenggara setempat atau terdekat, sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut :
 1. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 2. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. Cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental;

4. Meninggal dunia. d. Melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada hasil diagnosis dari dokter pemeriksa. Bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya tersebut di atas walaupun telah diberi peringatan, dikenakan sanksi berupa pencabutan izin usaha (pasal 47 PP No. 14 Tahun 1993);
- d. Mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya. Barangsiapa yang tidak memenuhi kewajiban melaporkan kecelakaan kerja, melaporkan kesembuhan, cacat atau meninggal dunianya tenaga kerja yang kecelakaan tersebut atau tidak mengurus hak tenaga kerja yang kecelakaan tersebut kepada badan penyelenggara, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000.- (lima puluh juta rupiah) (pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992).

4.5 Analisis Penulis

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen penting dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menciptakan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas, dan menjamin hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha. Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dan Serikat

Pekerja Perkebunan Nusantara IV, PKB ini seharusnya menjadi refleksi konkret dari nilai-nilai dan ketentuan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Penulis berpendapat bahwa Perjanjian Kerja sama (PKB) Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan serikat Pekerja bahwa di dalam perjanjian kerja bersama ini terdapat dua pihak yang berkepentingan langsung yaitu PT Perkebunan Nusantara III selaku perusahaan dan serikat pekerja, Perjanjian Kerja Bersama telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua pihak. Dalam perjanjian kerja bersama tersebut telah memuat subyek hukum, objek hukum, hak dan kewajiban kedua pihak, serta masa berlakunya perjanjian kerja bersama. Setelah melakukan penelitian, penulis menyimpulkan bahwa di dalam data perjanjian kerja tersebut semua unsur sudah memenuhi syarat yang sesuai dengan undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam Perjanjian Kerja bersama antara Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan serikat pekerja memuat perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, serta kesejahteraan pekerja saja. Setelah melakukan analisis, peneliti menyimpulkan bahwa Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Perkebunan Nusantara III dengan serikat pekerja sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Secara umum, adanya Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara adalah langkah yang

sangat positif dan esensial dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ini menunjukkan komitmen terhadap hubungan industrial yang lebih teratur dan berlandaskan kesepakatan.

Namun, nilai sebenarnya dari PKB ini terletak pada detail isinya dan konsistensinya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta komitmen pada pelaksanaannya. Penulis berpendapat bahwa PKB yang ideal tidak hanya memenuhi standar minimum Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi juga berupaya melampauinya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, sekaligus memastikan keberlanjutan dan produktivitas perusahaan. Analisis mendalam terhadap setiap pasal dalam PKB Antara Direksi PT Perkebunan Nusantara III dengan Serikat Pekerja akan diperlukan untuk menilai sepenuhnya kepatuhan dan efektivitasnya dalam melindungi hak-hak pekerja sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.