

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG SEMBORO JEMBER

SKRIPSI



Oleh

NILNA MUNA TAHTA ULYA

NIM : 12510025

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG SEMBORO JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

NILNA MUNA TAHTA ULYA

NIM : 12510025

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG. SEMBORO JEMBER

SKRIPSI

Oleh

NILNA MUNA TAHTA ULYA

NIM: 12510025

Telah disetujui pada tanggal 16 Juni 2016

Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG SEMBORO JEMBER

SKRIPSI

Oleh

NILNA MUNA TAHTA ULYA

NIM : 12510025

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 29 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. Siswanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19750906 200604 1 001

2. Dosen Pembimbing / Sekretaris

Zaim Mukaffi, SE., M.Si : ()
NIP. 19791124 200901 1 007

3. Penguji Utama

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si ()
NIP. 19720212200312 1003

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nilna Muna Tahta Ulya
NIM : 12510025
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG SEMBORO JEMBER

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juni 2016

Hormat saya,

Nilna Muna Tahta Ulya

NIM : 12510025

SURAT PERNYATAAN

Nama	: Nilna Muna Tahta Ulya
NIM	: 12510025
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG SEMBORO JEMBER

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*).

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juli 2016

Dosen Pembimbing

Mahasiswa

Zaim Mukaffi, SE.,M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007

Nilna Muna Tahta Ulya
NIM. 12510025

PERSEMBAHAN

Teruntuk ayah ibu ku, Bapak H. Imam Sibaweh dan Ibu Hj. Mahmudah yang sangat luar biasa dalam mendidik ananda hingga kini, yang tak pernah lelah untuk memberikan dukungan moril serta materil, do'a dan harapan beliau pada ananda semoga terwujud atas izin Allah SWT.

Kakak ku Churi Wardah, S.Si yang dengan cueknya masih tetap memperhatikan dan memberi nasehat, adik ku Nur Alimah yang memotivasi ananda untuk lebih rajin.

Guru sekaligus orang tua, murabbi ruhina, segenap keluarga ndalem Pondok Pesantren An-Nur 1 Bululawang Malang, keluarga besar KH. Imam Yahya Mahrus Lirboyo Kediri, dan keluarga besar KH. Achmad Masduqi Mahfudz Mergosono Malang.

Teman, sahabat, sekaligus teman hidup beberapa tahun ini.

MOTTO

“Be your self, karena sebesar apapun dunia mempengaruhi, tetap kamulah motivator utama untuk menjalani itu semua.”

“Niat ingsung mekso awak lillahi ta’ala”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Hubungan Industrial di PG Semboro Jember”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al-Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Ayah, ibu, kakak, adik yang selalu memberi dukungan lahir batin.
7. Bapak Nurhadi, bapak Yuyut Adriano, bapak Suyitno, bapak Satrio, serta seluruh karyawan PG Semboro Jember yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
8. KH. Achmad Masduqie Mahfudz (Alm) berserta seluruh keluarga ndalem PPSS Nurul Huda Mergosono Malang yang selalu kami taati.

9. Fifit S. Ni'mah, Ema Dwi Antika, Adek Meisa Putri, Hendi serta semua teman-teman Manajemen 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan santri PPSS Nurul Huda Mergosono Malang sekaligus teman hidup selama tiga tahun ini yang sangat luar biasa, Gen '12 onosogrem dan semuanya.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang membantu dan mendukung penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal 'Alamin.

Malang, 16 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Pengusaha	17
2.2.2 Hubungan Industrial	29
2.2.3 Serikat Pekerja	36
2.2.4 Perjanjian Kerja Bersama	40
2.3 Kerangka Berfikir	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Subyek Penelitian	48
3.4 Data, Jenis Data dan Sumber Data	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Analisis Data	51
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Paparan Hasil Data Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	54

4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.2.1	Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama	60
4.2.2	Isi dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama	65
4.2.2.1	Pihak-Pihak yang Mengadakan PKB	67
4.2.2.2	Hari dan Waktu Kerja	67
4.2.2.3	Golongan, Penggajian dan Santunan	70
4.2.2.4	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	71

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



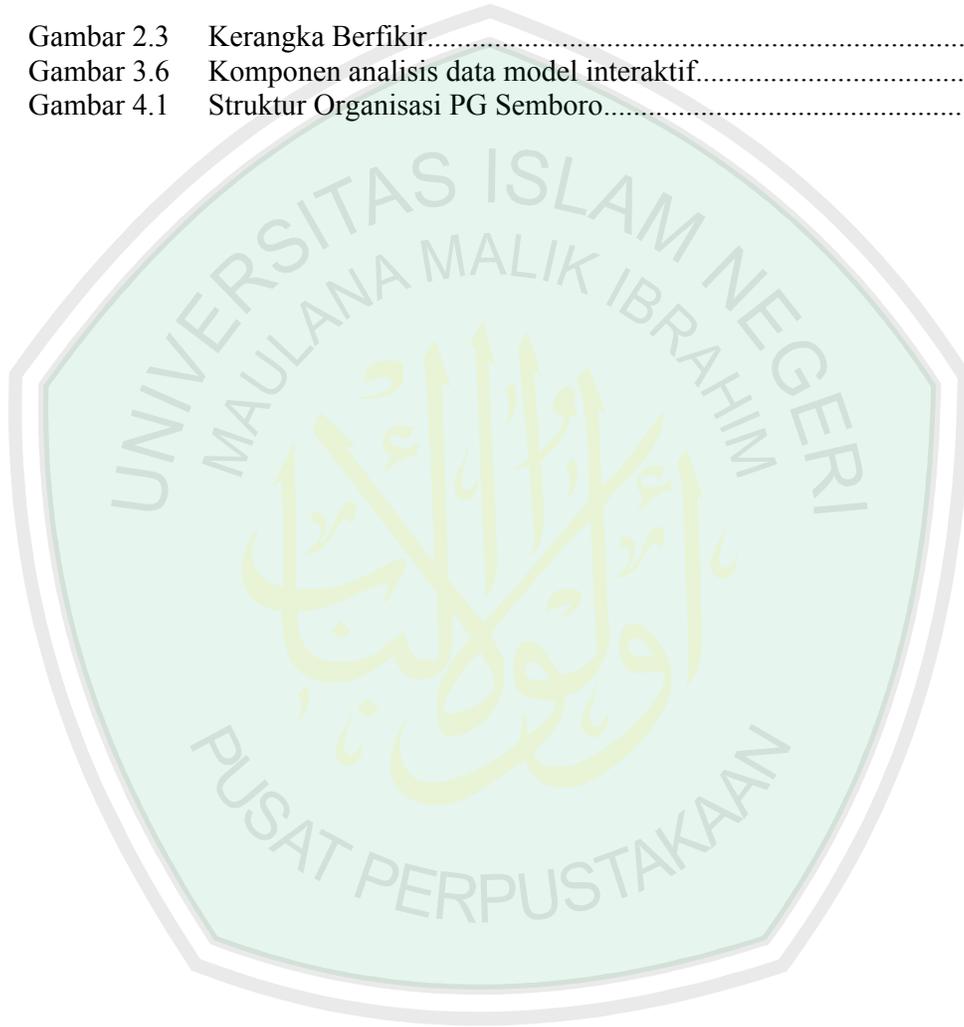
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	11
-----------	---------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3	Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 3.6	Komponen analisis data model interaktif.....	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PG Semboro.....	58



ABSTRAK

Nilna Muna Tahta Ulya. 2016, SKRIPSI. Judul: “Hubungan Industrial di PG Semboro Jember”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dan menggambarkan hubungan industrial di PG Semboro dilihat dari segi proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Hubungan Industrial di PG Semboro Jember”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dimana tujuannya adalah untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini dan hanya menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada obyek yang diteliti yakni hubungan industrial di PG Semboro Jember. Subyek penelitian ada tiga orang. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi. Analisa datanya melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja bersama berjalan dengan baik yang dimulai dengan perundingan perjanjian kerja bersama induk antara PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan dan diteruskan dengan perjanjian kerja bersama tingkat perusahaan antara pihak pengusaha yang diwakili direksi PT. Perkebunan Nusantara XI dengan seluruh serikat pekerja yang terdaftar dibawah naungan PT. Perkebunan Nusantara XI. Sedangkan hasilnya, secara umum hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sudah terpenuhi. Jam kerja masih kurang disiplin. Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah berjalan cukup baik dibuktikan dengan audit SMK3 yang mendapat nilai 91,52. Kecelakaan kerja sudah berkurang setiap tahunnya. Kendalanya adalah untuk membiasakan para pekerja untuk mematuhi prosedur, menjadikan K3 sebagai kebutuhan, tidak hanya kewajiban.

ABSTRACT

Nilna Muna Tahta Ulya. 2016, THESIS. Title: "Industrial Relations in Semboro Sugar Factory Jember"

Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keywords : Industrial Relations, Collective Labor Agreement.

Manpower development has many dimensions and linkages. The linkage was not only with the interests of labor during, before and after the period of employment but also links with the interests of employers, government, and society. Development of industrial relations as part of manpower development should be directed to continue to realize the harmonious industrial relations, dynamic and equitable. The purpose of this study is to see and describe the PG Semboro industrial relations in terms of the manufacturing process and the implementation of collective agreement. From that background that this study was conducted with the title "Industrial Relations in Semboro Sugar Factory Jember".

This study used descriptive qualitative approach where the goal is to obtain information about the current state and only depict the real situation on the object studied industrial relations at Semboro Sugar Factory Jember. The subjects of the study there were three people. Data collected by observation, interview (interview) and documentation. Analysis of the data through three stages: data reduction, data presentation, and conclusion (verification).

Research data show that the collective labor agreement goes well that begins with the collective bargaining negotiation between PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) with the United Federation of Plantation Workers and forwarded to the collective agreement between the employer company level represented directors of PT. Perkebunan Nusantara XI with all registered trade union under the auspices of PT. Perkebunan Nusantara XI. While the results are, in general, the rights and obligations of workers and employers are met. Working hours is still a lack of discipline. For Occupational Health and Safety (K3) has been running pretty well proved by the audit SMK3 who scored 91.52. Workplace accidents has been reduced each year. The problem is to get the workers to follow procedures, making K3 as a necessity, not just an obligation.

المستخلص

نلنا المنى تحت العليا, 2016 البحث الجامعي. الموضوع:الصناعية العلاقة في PGجمبير سمبورو
المشرف: زعيم مكافى
الكلمة الرئيسية: لصناعية العلاقة, اتفاق العمل المشترك.

قد وضع العمالة العديد من الأبعاد والترابط. هذه الروابط ليست بمصالح العمالة فقط عند خلال قبل و بعد الفترة من العمالة ولكن تربط مصالح أرباب العمل، والحكومة، والمجتمع أيضا. ينبغي أن توجه بناء العلاقات الصناعية كجزء من تطوير العمل على مواصلة تجسيد العلاقات الصناعية المتناسقة ودينامية، والإنصاف بالعدالة. وكان الغرض من هذا البحث الرؤية و الوصف من العلاقات الصناعية في سمبورو PG وجهات النظر فيما يتعلق باتفاق للعمل معا من حيث عملية التصنيع وتنفيذ اتفاق جماعي. فمن تلك الخلفية أجرى هذا البحث تحت عنوان "العلاقات الصناعية في جيمبر سمبورو PG يستخدم هذا البحث المنهج النوعي الوصفي حيث كان الهدف للحصول على معلومات حول الحالة الحالية ووصف الحالة الفعلية للكائن فقط بحث العلاقات الصناعية في جيمبر سمبورو PG. موضوع البحث هناك ثلاثة أشخاص. تم جمع البيانات عن طريق الملاحظة والمقابلة (مقابلة) والوثائق. تحليل للبيانات من خلال ثلاث مراحل، هي: الحد من البيانات وعرض البيانات وسحب إبرام (التحقق). وأظهرت النتائج أن بيانات اتفاق العمل المشترك على ما يرام، بدءاً بالمفاوضات اتفاق الوالدين بين "المزارع نوسانتارا بنط الثالث" (بيرسيرو) مع "اتحاد نقابات العمال" في المزارع وإعادة توجيه مع معاهدة العمل المشترك بين أصحاب مستوى المؤسسة ممثلة بمجلس للمديرين من PT نوسانتارا المزارع "الحادي عشر" مع جميع النقابات المسجلة تحت رعاية حزب العمال نوسانتارا المزارع "الحادي عشر". في حين أن النتائج، عموماً أنه حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل الفعل يجري الوفاء. ساعات العمل لا يزال عدم الانضباط. للسلامة والصحة المهنية (K3) وقد تم تشغيل تماما بأدلة المراجعة يحصل تدقيق SMK3 على قيمة 91.52. حادث عمل قد خفضت بالفعل كل سنة. الحواجز أن يحصل العمال على التقيد بالإجراءات، مما يجعل الصحة والسلامة كضرورة، وليس مجرد التزام.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang komprehensif dan menyeluruh, antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan (Amidhan, 2005:5).

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 konvensi dasar dan 7 konvensi umum

Internasional Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 kelompok, yaitu (Amidhan, 2005:6):

- a. Kebebasan berserikat dan berunding bersama (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- b. Larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- c. Larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
- d. Larangan mempekerjakan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182)

Sedangkan ketujuh konvensi ILO yang tergolong ke dalam kelompok konvensi umum adalah sebagai berikut:

- a. Konvensi No.19 tentang perlakuan yang sama bagi pekerja nasional dan asing.
- b. Konvensi No.27 tentang pemberian tanda berat pada pengepakan-pengepakan barang besar yang diangkut dengan kapal.
- c. Konvensi No.45 tentang tenaga kerja wanita pada segala macam tambang
- d. Konvensi No.106 tentang istirahat mingguan dalam perdagangan dan kantor-kantor
- e. Konvensi No.144 tentang konsultasi tripartit
- f. Konvensi No.68 tentang sertifikasi bagi juru masak di kapal

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi delapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka hal itu telah diadopsi ke dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sejarah perburuhan di beberapa negara termasuk di Indonesia tidak pernah menggembarakan. Kedudukan dan nasib buruh dari zaman dahulu sampai sekarang pada umumnya masih tetap memprihatinkan. Walaupun tenaga dan pikiran kaum buruh dicurahkan untuk membantu majikan atau perusahaan tempat mereka bekerja, namun penghargaan terhadap kaum buruh selama berabad-abad tetap saja tidak beranjak. Kaum buruh tetap saja dianggap sebagai manusia-manusia pinggiran yang masa depannya tidak begitu menjanjikan. Lahirnya beberapa lembaga yang terkait dengan kaum buruh seperti serikat-serikat buruh yang muncul di berbagai Negara yang diharapkan mampu memperjuangkan hak-hak buruh, namun dalam kenyataannya nasib buruh belum juga dapat berubah, mereka masih hidup termarginalkan. Pada dasarnya masalah perburuhan merupakan agenda sosial, politik dan ekonomi yang cukup krusial di Negara-negara modern, sebab masalah perburuhan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para buruh dengan majikan, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Oleh karena itu, ekonomi dan politik suatu Negara akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem perburuhan yang diberlakukannya (Hasanah, 2012:1-2).

Seperti halnya kasus Marsinah pada tahun 1993. Marsinah sebagai aktivis buruh dari PT. Catur Putra Surya yang memperjuangkan haknya dan para rekan-rekannya sesama buruh yang berakhir penyiksaan dan pembunuhan. Tragedi tersebut yang akhirnya diperingati sebagai Hari Buruh Nasional (*May day*). Ada juga kasus Jonedi B. Ruskam melawan PT. Garuda Indonesia pada tahun 1998

terkait peradilan yang tidak transparan dan PHK, dan masih banyak kasus-kasus lain seputar buruh dan ketenagakerjaan.

Setelah disahkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tragedi marsinah, mulai banyak aktivis dan perkumpulan yang peduli terhadap nasib buruh/pekerja. Seperti pada penelitian Hendrik Eko Aprilianto (2012) tentang PHK karyawan yang menghasilkan keputusan pembatalan PHK terhadap tiga karyawan melalui mediasi antara SPSI dan manajemen dengan pihak Disnaker sebagai mediator.

Penelitian Geger Teguh Priyo S. (2013) di PT. Ekamas Fortuna menyebutkan bahwa peran SPSI dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama mengalami beberapa hambatan sehingga peranan SPSI belum efektif. Hambatan yang dihadapi adalah perbedaan pendapat, keterlibatan induk perusahaan, keterbatasan dana, tindakan karyawan dan juga kebijakan kantor pusat. Adapun upaya-upaya yang dilakukan adalah penyesuaian pendapat, koordinasi dengan manajemen PT. Ekamas Fortuna, pembinaan terhadap karyawan dan menempuh langkah-langkah penyelesaian sesuai peraturan perundang-undangan.

Nia Oktavia (2015) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pengurus serikat pekerja dan manajemen di PG Kebon Agung telah berupaya semaksimal mungkin untuk selalu menjaga hubungan industrial Pancasila di perusahaan terpelihara dengan baik. Masing-masing pihak telah saling bekerjasama untuk menerapkan sila-sila Pancasila dalam menjalankan aktivitas industrialnya salah satunya melalui adanya PKB sebagai dasar pelaksanaannya.

Relasi antara pekerja (termasuk organisasi pekerja) dan pengusaha (termasuk organisasi pengusaha) dalam suatu perusahaan selalu seperti dua sisi mata uang. Dimana ada pekerja maka disitu ada pengusaha. Interaksi keduanya tidak dapat dipisahkan. Dalam konteks yang lebih luas, pekerja dan pengusaha merupakan para pelaku utama di tingkat perusahaan. Merekalah aktor intelektual yang berperan dalam menentukan sukses tidaknya kinerja perusahaan. Relasi diantara keduanya diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja (Soepomo, 1986:53).

Secara filosofis, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan produktivitas kinerja perusahaannya, tentu membutuhkan jasa dan kinerja positif dari para pekerja. Begitu juga sebaliknya, pekerja juga membutuhkan upah dan insentif dari pengusaha sebagai output dari kinerjanya.

Namun demikian, tidak selamanya relasi tersebut berjalan mulus, karena relasi ini cenderung bersifat fluktuatif. Hal ini disebabkan, bukan hanya karena posisi tawar menawar (bargaining position) yang lemah dari pekerja, tapi juga tidak ada akses informasi yang diperoleh pekerja dalam bingkai transparansi. Sebagai pihak yang lemah, pekerja tentunya menjelma sebagai pihak pesakitan di mata pengusaha. Permasalahan kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak dibayarnya uang insentif, terlambatnya pembayaran uang pesangon, dan lain sebagainya menjadi potret nyata nan klasik betapa ketidakseimbangan peran terjadi diantara keduanya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan pada pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Peraturan tentang serikat pekerja diatur dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, yang menyatakan bahwa Serikat Pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga.

Hubungan industrial Pancasila berpegang teguh pada nilai dan cara pandang yang didasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dengan mewujudkan lingkungan yang kondusif dan kondisi kerja yang harmonis. Hubungan industrial Pancasila telah menjadi ciri khas yang dimiliki Indonesia dalam menjalankan kebijakannya terkait dengan hubungan industrial. Menurut Sutedi (2009:37) sesuai dengan prinsip hubungan industrial Pancasila bahwa “Hubungan industrial bertujuan untuk: (a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; (b) meningkatkan produksi; (c) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.”

Hubungan industrial Pancasila sebaiknya dibina oleh masing-masing pihak dan diupayakan untuk dipelihara keselarasannya melalui toleransi masing-masing pihak dengan menghargai perbedaan dan mencapai satu tujuan yang sama.

Keberhasilan dari suatu hubungan industrial Pancasila terletak pada berjalannya sistem, berperannya serikat pekerja dan manajemen perusahaan secara optimal melalui pertemuan yang bersifat rutin, rasional dan transparan terhadap permasalahan perekonomian yang sedang dihadapi perusahaan untuk dicarikan solusi bersama. Pihak serikat pekerja yang mewakili pekerja dan pihak manajemen dalam memelihara hubungan karyawan harus saling bekerja sama menciptakan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang kondusif dapat terjalin melalui tawar-menawar secara kolektif yang diwujudkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat dijadikan sebagai pedoman yang mengikat dan menguntungkan semua pihak.

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. (Khakim, 2009: 6-7).

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.

PG Semboro Jember merupakan salah satu PG dibawah naungan PT. Perkebunan Nusantara XI yang mempunyai 1.800 karyawan dengan berbagai macam status seperti pegawai tetap, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kampanye, borongan, dan outsourcing. Ketika dalam masa giling (DMG) para karyawan diharuskan untuk bekerja selama 24 jam dengan sistem shift yang terbagi menjadi tiga shift. Hal tersebut diperbolehkan sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.

Pada masa giling 2013-2014 PG Semboro sempat mengalami kerugian. Terutama pada tahun 2014, kerugian semakin besar dengan banyaknya gula rafinasi impor yang masuk ke Indonesia yang menyebabkan gula nasional kalah saing dan tidak laku di pasaran. Pada masa giling 2015, PG Semboro berusaha untuk bangkit dari keterpurukan dengan pengawalan ketat di semua aspek perusahaan termasuk produksi, mesin, keuangan, SDM, dll. Apalagi PG Semboro sebagai salah satu PG yang diunggulkan di PTPN XI ditugaskan untuk bisa

mengangkat kerugian dari PG-PG lain yang berada dibawah naungan PTPN XI. Dan hasilnya, PG Semboro berhasil meraih untung yang cukup besar pada masa giling tahun 2015 tersebut.

Pada tanggal 31 Maret - 1 April 2016 telah diadakan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) antara pihak Direksi PT Perkebunan Nusantara XI dengan seluruh serikat pekerja yang terdaftar dalam naungan PT Perkebunan Nusantara XI. Hasil perundingan PKB tersebut yang akan menjadi pedoman para karyawan maupun pihak pengusaha dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hal tersebut juga yang menentukan nasib para pekerja dalam satu periode Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Melihat fenomena tersebut diatas, penulis berminat untuk meneliti keadaan hubungan industrial yang ada di PG Semboro. Peranan serikat pekerja yang mewakili kepentingan pekerja dan peran manajemen yang mewakili kepentingan perusahaan dalam memelihara hubungan dengan pekerja. Pemeliharaan hubungan tersebut diharapkan menjadi hubungan yang harmonis dan berkesinambungan yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin membuat penelitian dengan judul “HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PG SEMBORO JEMBER”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan industrial di PG Semboro Jember ditinjau dari segi perjanjian kerja bersama (PKB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat keadaan hubungan industrial yang ada di PG Semboro terutama dari segi perjanjian kerja bersama (PKB). Peran manajemen dan serikat pekerja dalam membuat dan menerapkan perjanjian kerja bersama untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan khazanah keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai objek kajian ataupun penelitian lebih lanjut tentang hubungan industrial
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran mengenai hubungan industrial di suatu perusahaan serta sarana yang menunjang hubungan industrial.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan pada penelitian ini adalah membahas mengenai perjanjian kerja bersama (PKB) sebagai salah satu sarana hubungan industrial, proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Pujiastuti (2010), "Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis"	Deskriptif kualitatif dan strategi penelitian tunggal terpancang.	Peranan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, hambatan-hambatan yang dihadapi dan usaha mengatasi hambatan.	(a) Peranan SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis PT Air Mancur adalah melindungi hak anggota, turut serta menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahlian anggota, ikut memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, (b) Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT Air Mancur adalah hambatan internal yang berupa faktor sumber daya manusia yang berupa rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan anggota, kurangnya komunikasi antara pengurus dan anggota, minimnya dana untuk menggerakkan organisasi; hambatan eksternal berupa hambatan dari perusahaan yang berupa kurangnya keberpihakan pihak manajemen puncak untuk memenuhi hak-hak yang terlalu dituntut oleh pekerja; hambatan dari pemerintah yang berupa pembuatan Undang-Undang yang kurang berpihak pada pekerja, (c) Usaha SP untuk mengatasi

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT Air Mancur adalah dari pihak internal SP berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya, SP melaksanakan komunikasi dengan cara mengadakan rapat rutin pengurus setiap dua bulan, usaha SP untuk mengatasi minimnya dana adalah dengan cara menaikkan dana iuran anggota yang semula Rp. 1.000.- menjadi Rp.2.000,- per bulan; dari pihak eksternal usaha sp untuk mengatasilambatnya pemenuhan hak kepada pekerja adalah dengan cara memberikan peringatan kepada pihak perusahaan yang berupa peringatan tertulis yang ditujukan kepada pihak personalia, usaha SP untuk mengatasi hambatan dari pemerintah yang berupa kurangnya keberpihakan pemerintah kepada pekerja dalam pembuatan Undang-Undang adalah dengan memberi himbauan kepada pemerintah agar dalam pembuatan Undang-Undang memperhatikan kepentingan pekerja.</p>
2	Hendrik Eko Aprilianto (2012), "Peran Serikat Pekerja dalam Membangun Hubungan Industrial"	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Peran serikat pekerja dalam kasus phk karyawan	Peran yang sangat dominan dari SPSI UK PT. Ekamas Fortuna Malang adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Dalam penyelesaian permasalahan PHK, pihak SPSI dan manajemen perusahaan telah melakukan

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
				perundingan secara musyawarah di tingkat bipartit. Namun tidak menemukan sebuah kata mufakat. Oleh sebab itu, SPSI dan manajemen perusahaan meminta pihak Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Malang sebagai pihak ketiga menunjuk mediator untuk membantu menyelesaikan permasalahan ini. Dalam perundingan secara mediasi dihasilkan sebuah keputusan bersama yaitu membatalkan PHK tiga orang karyawan anggota SPSI dengan alasan efisiensi
3	Geger Teguh Priyo S. (2013): “Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama”	Empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis	Efektivitas peranan peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama serta faktor-faktor penghambat dan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.	Peranan SPSI unit kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama mengalami beberapa hambatan sehingga peranan SPSI unit kerja PT. Ekamas Fortuna belum efektif. Hambatan yang dihadapi serikat pekerja adalah perbedaan pendapat, keterlibatan induk perusahaan, keterbatasan dana, tindakan karyawan dan juga kebijakan kantor pusat. Adapun upaya-upaya yang dilakukan adalah penyesuaian pendapat, koordinasi dengan manajemen PT. Ekamas Fortuna, pembinaan terhadap karyawan dan menempuh langkah-langkah penyelesaian sesuai peraturan perundang-undangan.

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
4	Umar Algifari (2014): "Buruh dan Politik: Studi Tentang Perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dan Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (K.KASBI) Dalam Menuntut Penghapusan Sistem Outsourcing dan Kenaikan UMP DKI Jakarta Tahun 2013"	Kualitatif deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif	Menggambarkan perjuangan organisasi pekerja KSPSI dan K.KASBI yang menuntut penghapusan sistem outsourcing dan kenaikan UMP di Jakarta tahun 2013 serta perbedaan perjuangan dari dua organisasi tersebut	Strategi gerakan mereka sangat berbeda dalam menuntut penghapusan sistem outsourcing dan kenaikan UMP di Jakarta 2013, KSPSI menggunakan cara-cara persuasif dalam gerakannya seperti, cara-cara diskusi, dialog, dengar pendapat, seminar, dll. Sedangkan K.KASBI lebih agresif dengan menggunakan negosiasi-negosiasi yang sering kali dilanjutkan dengan aksi demonstrasi turun ke jalan, melakukan pemblokiran jalan tol, mogok kerja dan demonstrasi besar-besaran.
5	Adi Neka Fatyandari dan Evi Silvana Muchsinati (2014): "Pengaruh dan Peran Manajer SDM Terhadap Keharmonisan Hubungan Industrial di Kota Batam."	Survey dengan teknik wawancara personal yaitu tatap muka langsung dengan responden.	Faktor yang mempengaruhi keharmonisan hubungan industrial, peran manajer SDM dan kompetensi yang dibutuhkan seorang manajer SDM di dalam perusahaan.	Keharmonisan hubungan industrial di dalam perusahaan sangat erat hubungannya dengan peran dari Manajer SDM dan perwakilan pekerja/serikat pekerja dalam menyikapi terhadap perselisihan yang terjadi. Komunikasi yang rutin dan efektif serta fungsi kemitraan selalu dijaga sehingga perselisihan tidak akan terjadi apabila masing-masing pihak bisa menghormati ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku. Musyawarah untuk mufakat dalam setiap permasalahan/ perselisihan harus menjadi kunci utama.

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
6	Nia Oktavia N. (2015), "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial Pancasila"	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	kesejahteraan pekerja dan aksi mogok kerja, membuat PKB dan penyelesaian perselisihan, wakil dalam LKS bipartit.	<p>Hubungan industrial selama ini telah terpelihara dengan baik, dimana hubungan manajemen dan serikat pekerja telah memasuki tahap akomodatif sehingga kesejahteraan karyawan terjamin yang dapat mencegah aksi mogok kerja. Serikat pekerja di PG. Kebon Agung telah berperan dengan optimal sesuai kewajibannya sebagai organisasi perwakilan karyawan yang terwujud dalam pembuatan PKB, menyelesaikan perselisihan dalam lembaga bipartit secara musyawarah dan mawadahi aspirasi karyawan sehingga keinginan karyawan bisa dikoordinasi yang berdampak pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Peran manajemen dalam memelihara hubungan karyawan telah berfungsi dengan baik melalui perannya mengambil keputusan dalam aksi tindakan nyata. Peran tersebut terlihat dalam mengatasi gangguan yang dapat mengganggu aktivitas operasional perusahaan dan peran dalam bernegosiasi terkait dengan pengelolaan ketenagakerjaan di perusahaan. Pengurus serikat pekerja dan manajemen di PG. Kebon Agung telah berupaya semaksimal mungkin untuk selalu menjaga hubungan industrial pancasila di perusahaan terpelihara dengan baik. Masing-masing pihak telah</p>

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
				saling bekerjasama untuk menerapkan sila-sila Pancasila dalam menjalankan aktivitas industrialnya salah satunya melalui adanya PKB sebagai dasar pelaksanaannya.
7	Nilna Muna Tahta Ulya (2016): "Hubungan Industrial di PG Semboro Jember"	Kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus	Perjanjian kerja bersama (PKB), proses pembuatan dan pelaksanaan PKB.	Perjanjian kerja bersama berjalan dengan baik dengan adanya perjanjian kerja bersama induk dan perjanjian kerja bersama turunan (tingkat perusahaan). Pelaksanaan jam kerja masih bermasalah dengan kedisiplinan. Gati, tunjangan dan santunan sudah diberikan sesuai aturan yang berlaku. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) selalu meningkat tiap tahunnya, dan hasil audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) periode ini mendapat hasil 91,52 (memuaskan).

Sumber: Data diolah

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah pada fokus penelitiannya pada perjanjian kerja bersama. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian Nia Oktavia N (2015), akan tetapi penelitian ini tidak hanya melihat hubungan industrial pancasila dari sisi peran serikat pekerja, namun lebih kepada aspek perusahaan, dan juga penelitian Geger Teguh Priyo S. (2013). Perbedaan lain ada pada objek penelitian pada perusahaan BUMN, yang mana dituntut untuk selalu mentaati peraturan pemerintah dan meminimalisir pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak hanya terpacu pada laba dan keuntungan perusahaan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Pengusaha

A. Tinjauan Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Menurut Simanjuntak (2003: 35) pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3 memberikan pengertian: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.”

Husni (2006:35) berpendapat “pengertian pekerja menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Imbalan tidak hanya berupa uang, tetapi juga bisa berupa barang.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak pekerja merupakan pemenuhan kewajiban pengusaha. Hak pekerja didasarkan pada kewenangan pengusaha untuk mengaturnya. Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan menurut disiplin kerja dan dalam waktu kerja yang telah diatur.

Hak-hak pekerja adalah sebagai berikut: (Prinst, 2002:22 dan Soedarjadi, 2009:34)

- a. Hak mendapat upah atau gaji
- b. Hak mendapat upah walaupun tidak bekerja
- c. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- d. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya
- e. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi
- f. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan norma agama
- g. Hak memperoleh jaminan sosial
- h. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja
- i. Hak atas istirahat tahunan dan sakit
- j. Hak kebebasan menyatakan pendapat
- k. Hak mogok kerja
- l. Hak mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial

Menurut Husni (2006:62) dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUHPerdara 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. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum)
2. *Buruh/pekerja wajib menaati aturan 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 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 karena kelalaian, maka sesuai dengan hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Perspektif Islam

Menurut Mursi (1997: 155-168) hak pekerja dalam Islam adalah

1. Hak bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki. Disebutkan dalam hadits,

كُلُّ مَيْسَرٍ لِمَا خُلِقَ لَهُ

Setiap yang mudah (dikerjakan) karena sesuatu yang (sengaja) diciptakan untuknya.

Islam memberi kesempatan kerja yang sama kepada semua orang. Disebutkan dalam salah satu hadits:

النَّاسُ سَوَاسِيَةٌ كَأَسْنَانَ الْمُشْطِ

Manusia itu sama, bagaikan gigi-gigi sisir

Islam juga menyamakan kedudukan pria dan wanita dalam bekerja. Islam membolehkan wanita melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan syariat dan dijalankan secara baik, serta tidak bertentangan dengan tabiatnya. Al-Qur'an menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita pun dihargai sebagaimana pria.

Allah SWT. berfirman:

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُمْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُنَّ

Bagi laki-laki bagian dari apa yang telah mereka usahakan, dan bagi perempuan bagian dari apa yang telah mereka usahakan (pula). (An-Nisa':32)

Hak kerja dalam islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja. Rasulullah saw. bersabda

مَنْ وُلِّيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَوَلَّى رَجُلًا وَهُوَ يَجِدُ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ

اللَّهُ وَرَسُولُهُ

Barangsiapa diberi kuasa melaksanakan urusan-urusan orang Islam, lalu ia menugaskan seseorang padahal ia menemukan orang lain yang lebih baik darinya, maka ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya.

Dalam pandangan Islam, menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran. Rasulullah saw. bersabda

(إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ) فَقَالَ الرَّجُلُ: وَكَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ فَقَالَ عَلَيْهِ

السَّلَامُ: (إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ)

Jika amanah telah disia-siakan, tunggulah kehancuran". Lalu sahabat bertanya, "Ya Rasulullah, bagaimana menyia-nyiakannya?" Rasulullah saw. menjawab, "jika urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya.

2. Hak memperoleh gaji

Kaidah Islam menegaskan bahwa gaji harus sesuai dengan pekerjaan.

Tidak ada kedhaliman, pengurangan atau anarki. Allah SWT. berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahqaf:19)

Jika Islam menetapkan bahwa gaji ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah gaji yang ditentukan berdasarkan jenis dan pentingnya suatu pekerjaan. Allah SWT. berfirman

وَمَا تُجْرَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan kamu tidak diberi pembalasan melainkan terhadap kejahatan yang telah kamu kerjakan. (Ash-Shaffat:39)

Islam memberi peluang adanya rangsangan kerja baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif, maupun yang negatif dalam bentuk sanksi. Tujuan pemberian rangsangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memperbaiki tingkat pelaksanaan. Selain itu rangsangan akan mengurangi kecerobohan bekerja serta menambah keseriusan dan efektivitas kerja. Allah SWT. berfirman:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ () وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ()

Maka barangsiapa yang melakukan kebaikan sekecil atom pun akan dilihat (Allah). Dan barangsiapa yang melakukan kejahatan sekecil atom pun akan dilihat (Nya). (Al-Zalzalah:7-8)

3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja dan hari libur. Dalam Al-Qur'an, Allah telah berfirman

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (Al-Baqarah:286)

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا

Allah menghendaki keringanan bagimu, dan manusia diciptakan dalam keadaan lemah. (An-Nisa':28)

Rasulullah saw. bersabda:

رَوِّحُوا الْقُلُوبَ سَاعَةً بَعْدَ سَاعَةٍ فَإِنَّ الْقُلُوبَ إِذَا كَانَتْ عَمِيثًا (رواه البخاري)

(ومسلم)

Istirahatkanlah hati dari waktu ke waktu, sesungguhnya hati itu jika mengalami kelelahan akan buta.” (HR. Bukhari dan Muslim).

4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Jaminan dan perlindungan sosial bagi yang lemah, orang sakit, pengangguran, atau manula merupakan hasil perjuangan panjang dan konflik antara proletar dengan para pemilik modal. Merupakan pengorbanan panjang yang mencuat dari revolusi industri dan kemajuan ekonomi. Sedangkan Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad lalu, ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliyahan dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini diatas segala hak.

Dalam salah satu hadits disebutkan:

مَنْ تَرَكَ كَلًّا فَلْيَأْتِنِي فَأَنَا مَوْلَاهُ (رواه البخاري ومسلم)

Barangsiapa meninggalkan ahli waris yang lemah maka datanglah kepadaku, sebab aku adalah pelindungnya (pengasuhnya). (HR. Bukhari dan Muslim)

Maksud hadits tersebut, barangsiapa meninggalkan keluarga yang tidak mampu, maka datanglah kepada pemerintah, sebab pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi warganya yang lemah.

Disamping menetapkan hak-hak pekerja, Islam juga menetapkan kewajiban-kewajibannya. Kewajiban terpenting adalah menegakkan amanah dalam pekerjaan, memahami agama dan bidang kerja.

1. Amanah dalam Bekerja

Pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil terbaik, sebagaimana firman Allah:

وَأَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. (An-Nahl:93)

Pekerjaan juga harus dilakukan dengan jujur. Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya. Allah SWT. berfirman:

وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُمْ مِّنْ فَضْلِهِ

Dan Dia memperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang shalih dan menambah (pahala) kepada mereka dari karunia-Nya. (Asy-Syura:26)

Rasulullah saw. juga menekankan bahwa bekerja itu ibadah. Beliau bersabda,

مَنْ أَمْسَى كَالَا مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ (رواه الطبراني)

Barangsiapa di sore hari merasa letih karena bekerja, maka sore itu diampuni (dosanya) di hari kiamat. (HR. Thabrani)

2. Mendalami agama dan profesi

Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim, apapun profesinya. Diriwayatkan dari Ali bin Abi Thalib ra. bahwa seseorang berkata kepadanya, “Saya ingin berdagang, maka doakanlah saya.” Ali ra. menjawab, “Apakah kamu mendalami agama Allah?” Orang itu menjawab, “Apakah boleh mendalami sebagiannya saja?”. Maka Ali ra. berkata, “Celaka kamu! Dalam agama, lalu berdagang.”

Pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika dunia kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Benar apa yang difirmankan Allah:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَّ اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Katakanlah (Muhammad)! “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaan (amal)mu, dan juga Rasul serta orang-orang mukmin. (At-Taubah:105)

Pekerja dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja. Rasulullah saw. bersabda:

قَلِيلُ الْعَمَلِ مَعَ الْعِلْمِ كَثِيرٌ وَكَثِيرُهُ مَعَ الْجَهْلِ قَلِيلٌ (رواه السيوطي)

Sedikit kerja dengan ilmu berarti banyak, dan banyak kerja dengan kebodohan berarti sedikit. (HR. As-Suyuthi)

B. Tinjauan Tentang Pengusaha

1. Pengertian Pengusaha

Istilah majikan sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam

Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekanan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 5 menyebutkan pengertian pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Selain pengusaha, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang

tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja sektor informal.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah: (Husni, 2006:63)

- 1) *Kewajiban membayar upah*; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum politik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- 2) *Kewajiban memberikan istirahat/cuti*; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003)

- 3) *Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan*; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.
- 4) *Kewajiban memberikan surat keterangan*; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602aKUHPerduta yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerja.

Sedangkan hak pengusaha menurut Soedarjadi (2009, 66-68) adalah:

- 1) Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik
- 2) Memberikan perintah yang layak
- 3) Menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan
- 4) Hak penolakan atas tuntutan pekerja

2.2.2 Hubungan Industrial

A. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Beberapa definisi tentang hubungan industrial dalam Suparman (2009:3) juga dikemukakan oleh:

1. Dr. Payaman J. Simanjuntak APU: Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan prooduktivitas usaha. Dengan demikian, pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.
2. Drs. Yunus Shamad, MM., bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.
3. Muzni Tambuzai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk diantara para pelaku

proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Hubungan industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka sistem hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenanya secara normatif hukum yang mengatur hubungan industrial pancasila di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila. (Soepomo, 1975:6-7)

Jadi, dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan, peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Pasal 103 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003).

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilannya dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka terjadilah hubungan hukum khususnya antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang mana hak dan kewajiban tersebut diatur di dalam peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003) serta dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan juga perjanjian kerja bersama.

B. Ruang Lingkup

Hubungan Industrial Pancasila mencakup seluruh tempat kerja, dimana para pekerja dan pengusaha bekerja sama dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan usaha dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya (Pedoman Pelaksanaan HIP: 10). Sedangkan ruang lingkup masalah HIP adalah seluruh permasalahan baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Mengenai ruang lingkup masalah ini secara rinci akan meliputi: (Haryani, 2002: 122)

1. Syarat-syarat kerja, seperti: pendidikan, usia, pengalaman, ketrampilan dan jenis kelamin
2. Pengupahan, seperti: pengupahan yang adil, saat pembayaran, dan kenaikan upah
3. Jam kerja, termasuk jam masuk, jam keluar, dan waktu istirahat
4. Cuti
5. Jaminan sosial
6. Keselamatan dan kesehatan kerja
7. Organisasi pekerja dan organisasi pengusaha
8. Cara penyelesaian perselisihan
9. Sikap dan perilaku pekerja dan pengusaha
10. Cara membina keserasian kerja

C. Prinsip Dasar Hubungan Industrial

Tujuan hubungan industrial Pancasila adalah ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pelaksanaan HIP berlandaskan kepada dua asas kerja sama, yaitu asas kekeluargaan, gotong royong dan asas musyawarah untuk mufakat (Syamsuddin, 2005 dalam Sutedi, 2009: 26).

Dalam pelaksanaan kedua asas tersebut dikembangkan pemahaman bahwa pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja maupun pengusaha wajib bekerja sama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.

Konsep inilah yang membedakan hubungan industrial kita dengan hubungan industrial lainnya. HIP memiliki ciri-ciri khusus, (a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa, dan negara. (b) Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabat. (c) Melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kemajuan perusahaan. (d) Memandang setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan kekeluargaan. (e) Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan (Sutedi, 2009: 27).

D. Sarana dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial

Untuk mencapai tujuan utama pengaturan hubungan industrial, diperlukan beberapa sarana untuk melaksanakan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut (Sutedi, 2009: 29-30)

1. Peraturan perundang-undangan yang merupakan standar minimal yang harus ditaati
2. Perjanjian kerja bersama (PKB) yang merupakan syarat kerja yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Jadi untuk menyusun PKB perlu adanya serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

3. Serikat pekerja di tingkat perusahaan dan di tingkat yang lebih tinggi, bahkan juga di tingkat nasional untuk memungkinkan dibentuknya lembaga kerjasama tripartit sebagai wadah dialog untuk memberi masukan, mengantisipasi, dan memecahkan permasalahan hubungan industrial.
4. Lembaga Kerjasama Bipartit, sebagai sarana untuk konsultasi dan komunikasi mengenai berbagai isu antara pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan. Lembaga ini tidak mengambil alih peranan perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha.
5. Peraturan perusahaan (PP) yang mengatur syarat kerja yang dibuat oleh perusahaan.
6. Pendidikan hubungan industrial, sebagai sarana untuk memberikan pemahaman tentang hubungan industrial baik bagi serikat pekerja, pekerja, pengusaha atau manajemen perusahaan.
7. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial, sebagai pedoman apabila terjadi perselisihan antara pekerja atau organisasinya dengan pengusaha.

E. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Dengan demikian,

maka dapat dilihat bahwa ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:
(Ugo, 2010: 27-48)

1. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 2 UUPPHI). Perselisihan hak merupakan suatu kejadian dimana hak salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak didapatkannya. Oleh sebab itu, maka pihak yang haknya dilanggar itu berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 3 UUPPHI). Perselisihan kepentingan adalah perselisihan terhadap hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat 4 UUPPHI). Jadi perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK

yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. Dengan kata lain, setelah adanya PHK maka timbullah perselisihan yaitu perselisihan PHK. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi didalam praktik ketenagakerjaan.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja Hanya dalam Satu Perusahaan

Berdasarkan pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

2.2.3 Serikat Pekerja

A. Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar 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)). Menurut Simamora (2006:554), serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan, upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi pekerjaan lainnya.

B. Asas, Sifat, dan Tujuan Serikat Pekerja

1. Asas

Serikat pekerja (termasuk federasi dan konfederasi serikat pekerja) harus menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Serikat pekerja harus mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.

2. Sifat

Serikat pekerja bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Pekerja berhak mendirikan atau menjadi anggota serikat pekerja. Dengan demikian, pekerja bebas memilih menjadi anggota serikat pekerja yang ada tanpa paksaan, dan tidak boleh dilarang oleh pengusaha atau serikat pekerja lain, atau pihak lain.

Serikat pekerja di satu perusahaan harus terbuka bagi seluruh pekerja di perusahaan itu, tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Pekerja harus bersifat mandiri dalam membentuk serikat pekerja tanpa dukungan atau dikendalikan oleh kekuatan lain, misalnya oleh partai politik tertentu atau oleh pengusaha sendiri. Demikian juga dalam melakukan kegiatannya, serikat pekerja yang terbentuk harus mandiri, misalnya tidak boleh tergantung pada dukungan pihak lain termasuk pada pengusaha yang mengakibatkan serikat pekerja yang dimaksud menjadi selalu terikat pada restu atau persetujuan pengusaha.

Pembentukan serikat pekerja, pemilihan pengurus, serta penentuan dan pelaksanaan kegiatan serikat pekerja harus ditetapkan secara demokratis oleh

seluruh anggota atau melalui sistem perwakilan. Dalam mencapai tujuan serta dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja bukan saja bertanggung jawab kepada anggota, akan tetapi juga bertanggung jawab kepada masyarakat dan negara. Artinya dalam mencapai tujuannya, serikat pekerja juga harus memperhatikan kepentingan masyarakat umum dan kepentingan negara.

3. Tujuan

Tujuan serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja melakukan fungsi-fungsi berikut ini:

- a. Berunding dengan pengusaha untuk menyusun perjanjian kerja bersama
- b. Menyelesaikan perselisihan industrial
- c. Mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya lembaga kerjasama bipartit di tingkat perusahaan, lembaga tripartit di tingkat daerah dan pusat, panitia penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah dan di pusat.
- d. Bersama mitra sosial pengusaha ikut menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan
- e. Menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi dan kepentingan pekerja
- f. Merencanakan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pemogokan sebagai upaya terakhir memperjuangkan kepentingan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- g. Memperjuangkan pemilikan saham di perusahaan

C. Serikat Pekerja Dalam Perspektif Islam

Dari segi agama, kerja/bekerja adalah penerahan tenaga dan pikiran dimana yang bersangkutan akan memperoleh suatu manfaat, terutama penghasilan/nafkah, sebagai bekal mengabdikan diri (ibadah) kepada Allah SWT. dalam rangka meraih keridhaan-Nya. Dalam Surat Al-Insyiqaq [(84):6] Allah SWT. berfirman: (Rivai, 2009: 920)

يَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.

Maksudnya: manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. Dan tidak dapat tidak dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

Serikat pekerja adalah sistem-sistem sosial terbuka yang mengejar tujuan dan dipengaruhi oleh lingkungan luar. Serikat pekerja merupakan wadah bagi karyawan sebagai wahana untuk berpartisipasi dalam perusahaan. Partisipasi karyawan dalam kaitannya dengan hubungan kerja dapat dilakukan secara langsung dan atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Sebab itu, partisipasi karyawan dalam hubungan kerja juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan karyawan berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh konstitusi dan Undang-Undang.

Dorongan untuk bersatu sering dimulai dari keyakinan pekerja bahwa hanya dengan bersatu mereka bisa mendapatkan bagian yang adil, juga melindungi diri mereka dari sikap tidak pasti dari pihak manajemen. Karenanya pada kenyataannya semangat kerja yang rendah, ketakutan akan hilangnya pekerjaan, dan komunikasi yang buruk telah membantu mempererat perserikatan. Hal ini sesuai dengan konsep Islam sebagaimana tertuang dalam Hadits riwayat Bukhari dan Muslim sebagai berikut: (Rivai, 2009: 922)

مَنْ كَانَ فِي حَاجَةٍ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ كُرْبَةٍ مُسْلِمٍ فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ
 كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Barangsiapa mengabdikan hajat saudaranya (sesama muslim) maka Allah pun akan mengabdikan hajatnya. Barangsiapa yang melapangkan kesusahan saudaranya dari suatu kesulitan di dunia, maka Allah akan melapangkan baginya dari kesusahan di hari kiamat nanti, dan barangsiapa yang menutupi aib sesama muslim, maka Allah akan menutup aibnya di hari kiamat nanti.

2.2.4 Perjanjian Kerja Bersama

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. Rumusan mengenai perjanjian kerja bersama ini dapat dibagi atas beberapa unsur, yaitu: (Budiono, 2009: 106)

1. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama;

2. Subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat pekerja dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat pekerja dan beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa pekerja sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;
3. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja; hal yang ingin ditekankan disini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan pekerja; dengan demikian tercipta kepastian hukum.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian. Di dalam perjanjian minimal ada dua pihak. Pihak di dalam perjanjian adalah subjek hukum. Berkaitan dengan hal ini pasal 116 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.

Jika musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Undang-undang ini perselisihan mengenai pembuatan perjanjian kerja bersama termasuk perselisihan kepentingan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam satu perusahaan, hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh buruh di perusahaan tersebut. Jika perusahaan itu mempunyai cabang, maka dibuat perjanjian kerja bersama induk dan perjanjian kerja bersama turunan. Perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang dan berlaku di semua cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang masing-masing perusahaan dan berlaku di masing-masing cabang perusahaan. (Budiono, 2009: 107)

Adapun fungsi perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut: (Djumialdji, 2006: 71)

1. Memudahkan pekerja untuk membuat perjanjian kerja.
2. Sebagai jalan keluar atau *way-out* dalam hal perundang-undangan ketenagakerjaan yang belum mengatur hal-hal yang baru atau menunjukkan kelemahan-kelemahan di bidang tertentu.
3. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja demi kelangsungan usaha bagi perusahaan.
4. Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan.

Tentang manfaat perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut: (Djumialdji, 2006: 72)

- 1) Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing.

- 2) Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha.
- 3) Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja sehingga lebih tekun, rajin dan produktif dalam bekerja.
- 4) Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama.
- 5) Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun berdasarkan tertulis antara serikat pekerja dengan pengusaha.

Dalam Pasal 124 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. (Husni, 2007: 74-75)

Dasar hukum perjanjian kerja dalam Al-Qur'an

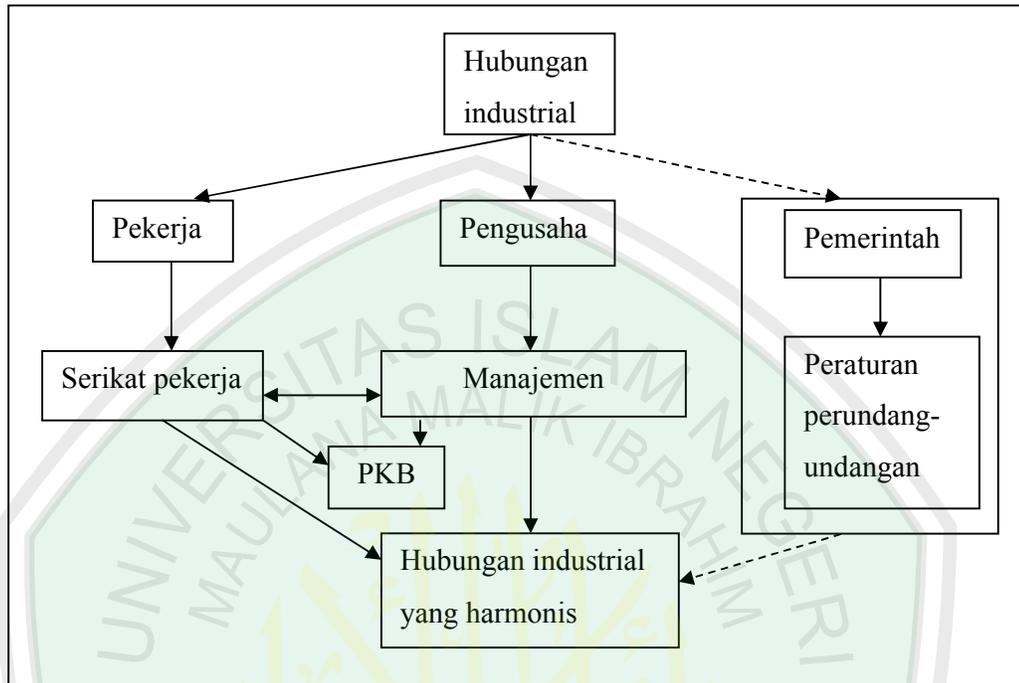
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتُنْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتُنْجِرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik, yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita), ialah orang yang kuat, dan dapat dipercaya. (QS. Al-Qashas: 26)

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Apakah mereka yang membagi ramat Tuhanmu. Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka, atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az-Zukhruf: 32)

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.3: Kerangka berfikir

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang terjadi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Pengusaha yang diwakili oleh manajemen perusahaan. Pemerintah dengan peraturan pemerintah dan undang-undang. Pekerja dan pengusaha adalah dua unsur utama yang membangun hubungan industrial di dalam perusahaan. Sedangkan pemerintah sebagai pihak ketiga yang membuat kebijakan dengan peraturan perundang-undangan dan sekaligus mengawasi jalannya hubungan industrial, dan juga sebagai penengah jika terjadi permasalahan yang berlarut-larut diantara pekerja dan pengusaha. Ketiga unsur ini jika bisa bekerja dengan baik dan seimbang akan menghasilkan suatu hubungan industrial yang harmonis antara pekerja pengusaha dan pemerintah. Hak dan

kewajiban pekerja dan pengusaha terpenuhi didukung oleh pemerintah akan meningkatkan produktifitas kinerja dan akan meningkatkan perekonomian Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini dan hanya menggambarkan mengenai keadaan sebenarnya pada objek yang diteliti.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2007). Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998:15).

Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

Penelitian deskriptif berbeda dengan penelitian eksploratif terutama dalam formalitas pembentukannya. Penelitian eksploratif ditandai dengan fleksibilitas, sementara penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh deskripsi yang

lengkap dan akurat dari suatu situasi (Boyd , et al, 1989: 129 dalam Kuncoro, 2003: 8).

Kelemahan utama penelitian deskriptif adalah kurangnya tanggapan subyek penelitian. Kelalaian subyek penelitian untuk mengembalikan daftar pertanyaan atau datang ke tempat wawancara yang telah ditentukan menyebabkan rendahnya tanggapan terhadap penelitian yang dilakukan. Jika tanggapan yang ada rendah, kesimpulan yang benar atau valid tidak dapat ditemukan (Kuncoro, 2003: 9).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Unit Usaha PG. Semboro yang beralamat di Jalan Raya Rejoagung No.1 Desa Semboro Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Penentuan lokasi ini berdasarkan pertimbangan bahwa PG.Semboro merupakan salah satu PG yang diunggulkan di PTPN XI yang bisa memproduksi gula kualitas premium.

3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Subyek penelitian merupakan sebuah sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan. Menurut Arikunto (2005:99) subyek penelitian merupakan benda, hal atau orang tempat penelitian itu terjadi. Subyek penelitian kualitatif dapat berasal dari informan awal yakni orang yang pertama memberi informasi yang memadai ketika peneliti mengawali aktifitas pengumpulan data. Disamping itu, ada informasi kunci yakni orang yang bisa dikategorikan paling banyak mengetahui,

menguasai informasi atau data tentang permasalahan penelitian. Biasanya informan tersebut adalah tokoh, pemimpin, atau orang yang telah lama berada di komunitas yang diteliti atau sebagai perintis (Hamidi, 2005:75).

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen bagian SDM dan Serikat Pekerja Perkebunan PT. Perkebunan Nuantara XI (SP-BUN PTPN XI) dengan wawancara pada ketua dan beberapa anggota serikat pekerja serta beberapa jajaran manajemen.

3.4 Data, Jenis Data dan Sumber Data

Menurut Lofland (1984:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (1999:146) sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data penelitian terdiri atas: sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Peneliti dengan data primer dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan, karena data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dapat dieliminir atau setidaknya dikurangi.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Nazir (2009:193) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau informan dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Menurut Bungin (2007:108) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil tatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*).

Objek wawancara pada penelitian ini adalah kepala serikat pekerja perkebunan (SP BUN PTPN XI) dan beberapa anggota dari berbagai jabatan kerja, serta karyawan bagian SDM.

2. Observasi

Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Arikunto, 2006:221).

Observasi disini dengan mengamati langsung kinerja serikat pekerja dan manajemen di PG Semboro Jember.

3. Dokumentasi

Dalam bukunya Arikunto (2002: 206) menyatakan, bahwa dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti dan sebagainya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang segala penjelasan, serta menunjang kebenaran dan keefektifan dalam pengambilan data, yakni data sumber daya manusia, struktur sejarah, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, peneliti mendokumentasikan data-data dari PG Semboro Jember berupa hasil wawancara, dan bukti nyata di lapangan dibandingkan dengan peraturan yang berlaku.

3.6 Analisis Data

Menurut Moleong (2002:103) analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan

uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Teknik analisis data merupakan teknik dalam memeriksa dan menganalisis data sehingga menghasilkan data yang sah dan dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif. Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sutopo (2002:94) “Analisis dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen”, yaitu:

1. Pengumpulan data

Proses analisis data dimulai dengan mengumpulkan data. Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang dikemukakan sebelumnya, maka pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Seluruh data yang terkumpul dibaca, dipelajari, dan ditelaah. Pengumpulan data dilakukan selama data yang diperlukan belum memenuhi dan akan dihentikan jika data sudah memenuhi untuk ditarik kesimpulan.

2. Reduksi data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah mengadakan reduksi data. Kegiatan reduksi berlangsung selama penelitian dilaksanakan, dengan cara membuang data yang tidak diperlukan, mengatur data dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga agar tetap berada didalamnya sehingga penarikan kesimpulan akhir dari penelitian dapat dilakukan dengan mudah.

3. Penyajian data

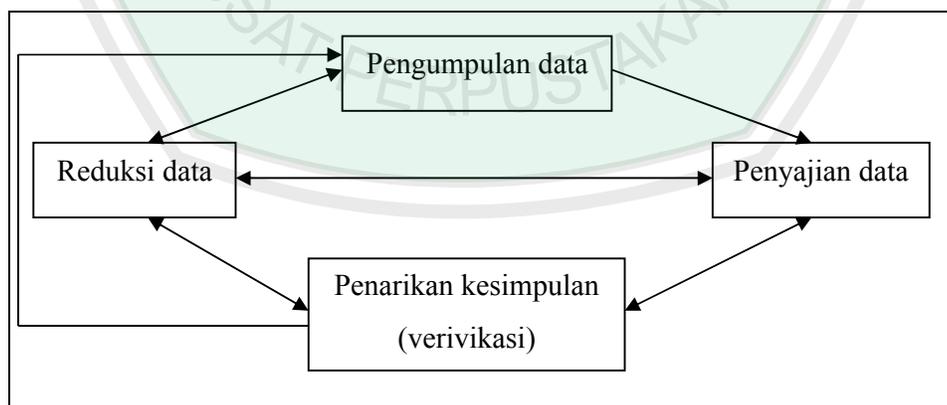
Proses analisis selanjutnya adalah penyajian data, yaitu mengorganisir informasi secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam

menghubungkan dan merangkai keterkaitan antar data dalam menyusun penggambaran proses serta memahami fenomena yang ada pada obyek penelitian.

4. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Data yang diperoleh di lapangan, sejak awal peneliti sudah menarik kesimpulan. Kesimpulan itu mula-mula masih belum jelas dan masih bersifat sementara, tetapi kemudian meningkat sampai pada kesimpulan yang mantap yaitu pernyataan yang telah memiliki landasan yang kuat dari proses analisis data yang dilaksanakan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dapat segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara. Agar kesimpulan dapat lebih mantap maka peneliti memperpanjang waktu observasi tersebut sampai ditemukan data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang baik.



Gambar 3.6: Komponen analisis data model interaktif

Sumber: Matthew B. Milles & A. Huberman yang dikutip oleh HB. Sutopo (2002:96)

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Latar Belakang Perusahaan

PG semboro berada di Desa/ Kecamatan Semboro, Kabupaten Jember. Pada awalnya PG Semboro didirikan pada tahun 1921 oleh perusahaan swasta milik Belanda yaitu H.V.A (Handels Verininging Amsterdam) yang awal produksinya memiliki kapasitas 2400 ton/hari. Pada tahun 1930 sampai dengan tahun 1932 pabrik mulai giling dengan kapasitas penuh dan luas lahan 2.103 Ha. Kegiatan giling sempat berhenti pada tahun 1941-1949 yaitu masa perang dunia II. Mulai tahun 1950 PG Semboro diaktifkan kembali sampai dengan berakhirnya penguasaan bangsa asing pada tahun 1957 dan kemudian diambil alih oleh pemerintah indonesia. Selanjutnya masih mengalami beberapa perubahan status yaitu:

1. Sejak diambil alih oleh pemerintahan indonesia sampai dengan tahun 1968 PG Semboro termasuk dalam PPN Inspektorat VIII.
2. Tahun 1969-1975 termasuk PNP XIV.
3. Tahun 1969-1995 berubah status dan termasuk dalam lingkungan PT.Perkebunan XXIV-XXV (persero yang berkedudukan di Jln. Merak No. 1 Surabaya.

4. Tanggal 14 Februari 1996 berdasarkan peraturan Pemerintah (PP) No. 16 PG Semboro tergabung dalam PT. Perkebunan Nusantara XI sampai sekarang.

Setelah mengalami beberapa kali rehabilitasi, kini PG Semboro berkapasitas 7.000 tth. Peningkatan kapasitas dilakukan tahun 2009 sejalan dengan dicanangkannya program revitalisasi dari sebelumnya sebesar 4.500 tth. Areal perusahaan tebu sekitar 9.000 hektar, baik yang berasal dari tebu sendiri maupun rakyat. Tebu digiling mencapai 900.000 ton dan gula dihasilkan sebanyak 88.000 ton.

Pada tahun 2014, PG Semboro merencanakan giling tebu sebanyak 935.730,0 ton (tebu sendiri 165.912,0 ton dan tebu rakyat 838.140,0 ton) yang diperoleh dari areal seluas 8.285,0 ha (TS 1.600,0 ha dan TR 6.685,0 ha). Gula dihasilkan diproyeksikan mencapai 75.330,7 ton (milik PG 34.073,0 ton dan milik petani 20.510,4 ton) dan tetes 33.056,4 ton. Kapasitas PG 7.000,0 tth (tidak termasuk jam berhenti) atau 5.814,0 tth (sudah termasuk jam berhenti).

b. Deskripsi Wilayah Kerja PG Semboro

1. Letak dan Lokasi Perusahaan

Pabrik gula Semboro terlatak pada lokasi yang sangat tepat untuk melakukan produksinya dikarenakan:

1. Berada pada daerah pedesaan yang jauh dari keramaian kota.
2. Tenaga kerja yang cukup banyak disekitar pabrik karena dekat dengan pemukiman.

3. Dekat dengan sumber air dan irigasi teknis (bondoyudo).
4. Kondisi pertanian yang cocok digunakan untuk menanam tebu sebagai bahan baku gula.

Secara administratif PG Semboro terletak di Desa Semboro, Kecamatan Semboro, Kabupaten Jember, Propinsi Jawa Timur, tepatnya 5 km kearah selatan dari Kecamatan Tanggul.

Wilayah kerja PG Semboro berbatasan dengan:

- a. Batas barat : Kabupaten Lumajang
- b. Batas timur : Kabupaten Banyuwangi
- c. Batas Utara : Kabupaten Probolinggo dan Kabupaten Bondowoso
- d. Batas Selatan : Samudra Indonesia

Letak Geografis PG Semboro adalah sebagai berikut:

- a. Ketinggian tempat : 50 m diatas permukaan laut
- b. Garis lintang : 18, 12°
- c. Garis bujur : 113,29°

2. Iklim dan curah hujan PG Semboro

Menurut metode sahmide ferhuson, wilayah PG Semboro termasuk dalam iklim D atau kriteria sedang, rata-rata curah hujan $\pm 19,9^{\circ}$ - $32,6^{\circ}$ C. intensitas matahari berkisar antara 40%-85%, kecepatan angin $\pm 1,4$ km/jam.

3. Tepografi

Wilayah PG Semboro dari datar hingga berlereng, dengan jenis tanah alluvial, clay, regosol, andosol, meditrans, dan latosol.

c. Jam Kerja PG Semboro

Jam kerja yang berlaku di PG Semboro adalah sebanyak tujuh jam sehari atau 40 jam dalam seminggu, selebihnya dari ketentuan tersebut diperhitungkan sebagai jam lembur.

Berdasarkan ketentuan tersebut, jam kerja di PG Semboro adalah:

1. Sistem kerja beregu

Jam kerja pada sistem beregu ini berlaku selama masa giling sedang berlangsung untuk pekerja bagian produksi (teknik dan pengolahan), dan lamanya adalah delapan jam perharinya dan dibagi menjadi tiga shif yaitu:

- a. Shif pagi : jam 06.00-14.00 WIB
- b. Shif siang : jam 14.00-22.00 WIB
- c. Shif malam : jam 22.00-06.00 WIB

2. Sistem kerja tata beregu

Pembagian pada sistem kerja tata beregu ini berlaku diluar masa giling dengan jam kerja yang diatur sebagai berikut:

- a. Hari senin – kamis : jam 06.30-11.30 WIB, 12.30-15.00 WIB
- b. Hari jum'at : jam 06.30-11.00 WIB
- c. Hari sabtu : jam 06.30-12.00 WIB

d. Visi dan Misi Perusahaan

1.4.1 Visi perusahaan

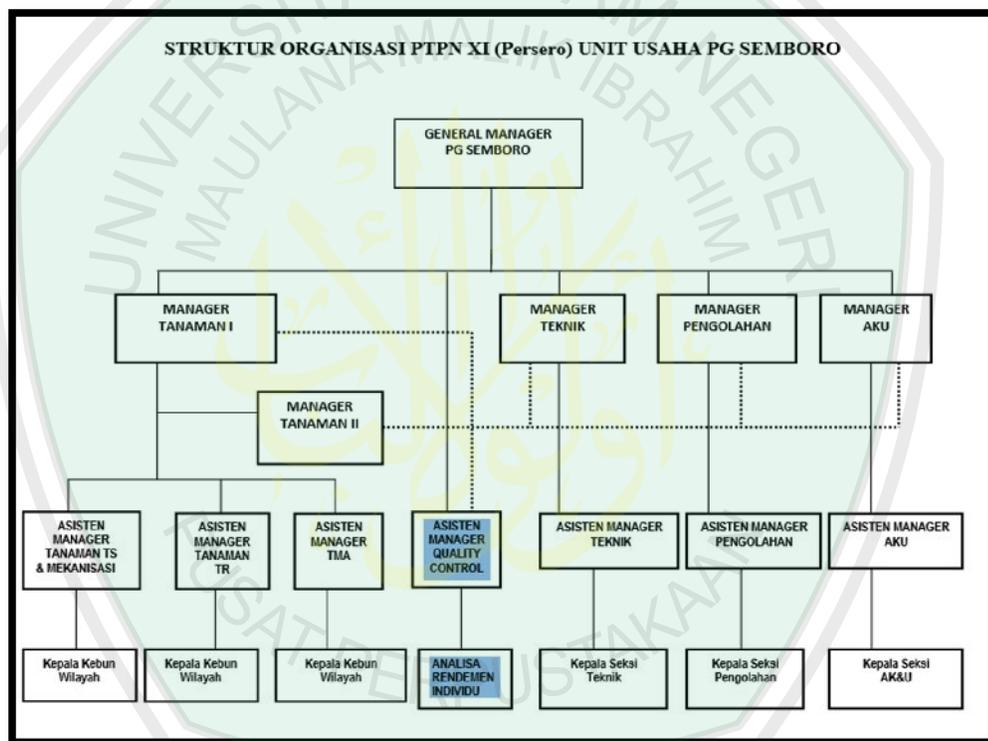
”Menjadi perusahaan agribisnis tebu yang tangguh, tumbuh, dan terkemuka “

1.4.2 Misi perusahaan

“Mengelola usaha agribisnis berbasis tebu untuk memberikan kontribusi bagi peningkatan kesejahteraan dan kemajuan stakeholder melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien dan lestari “

e. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur organisasi PTPN XI unit usaha PG Semboro



Sumber: Dokumen SDM PG Semboro Jember

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

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. (Khakim, 2009: 6-7).

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.

Mengenai masalah perjanjian kerja bersama (PKB), peneliti mewawancarai bapak Nurhadi, selaku ketua serikat pekerja perkebunan (SP-BUN PTPN XI PG Semboro). Serikat pekerja merupakan salah satu pihak yang ikut merundingkan perjanjian kerja bersama. Serikat pekerja perkebunan (SP-BUN) memang bukan satu-satunya serikat pekerja di lingkungan PG Semboro, tetapi

SP-BUN mempunyai anggota 1.300 karyawan dari 1.800 karyawan PG Semboro. Maka dari itu, peneliti lebih cenderung untuk wawancara kepada pihak SP-BUN. Selain itu ada beberapa karyawan yang diwawancarai untuk menguatkan argumen narasumber utama.

Perjanjian kerja bersama (PKB) mempunyai kesamaan dengan peraturan perusahaan (PP) karena memuat tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, dan tata tertib perusahaan. Bedanya adalah perjanjian kerja bersama dibuat dengan perundingan antara pihak pekerja dan pengusaha, sedangkan peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Pada perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (PKB), pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja (Husni, 2007: 79).

4.2.1 Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

“Proses pembuatan PKB disini dimulai dari perundingan PKB induk antara PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai induk dari semua PTPN, dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (FSPBUN). Setelah PKB induk disepakati, kemudian dilakukan perundingan PKB tingkat perusahaan, yaitu di masing-masing PTPN, seperti halnya di PTPN XI.”

Sebagaimana diketahui bahwa PG Semboro Jember adalah salah satu unit usaha dari PT. Perkebunan Nusantara XI, maka untuk pembuatan atau perumusan perjanjian kerja bersama, sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa perundingan

perjanjian kerja bersama dimulai dari perjanjian kerja bersama induk, yaitu antara PT. Perkebunan Nusantara III (persero) sebagai induk dari semua PTPN mewakili pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang diwakili oleh Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (FSPBUN). Pada periode sekarang, perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) induk dilaksanakan di Denpasar, Bali pada tanggal 4-5 Nopember tahun 2015. Pihak pengusaha diwakili oleh Bagas Angkasa (Direktur Utama PT Perkebunan Nusantara III (Persero)), dan pihak pekerja diwakili oleh Tuhu Bangun, SP dan H. Hasan Basri, SH.,MH (Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal FSPBUN). Sedangkan hasil perundingannya sebagaimana terlampir pada lampiran. Dari perjanjian kerja bersama induk inilah yang kemudian diteruskan dan dijadikan pertimbangan untuk perumusan perjanjian kerja bersama tingkat perusahaan, yakni tiap-tiap PTPN seperti halnya PT Perkebunan Nusantara XI.

Mengutip pendapat Budiono (2009: 107) menyatakan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Jika perusahaan tersebut mempunyai cabang maka dibuat perjanjian kerja bersama induk dan perjanjian kerja bersama turunan. Perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang masing-masing perusahaan dan berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Di PT. Perkebunan Nusantara XI hanya terdapat satu perjanjian kerja bersama yang ditetapkan untuk seluruh unit

usahanya, hanya saja dibukukan menjadi tiga buku berdasarkan status karyawan, yaitu untuk karyawan tetap, karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan kampanye. Perjanjian kerja bersama dibagi menjadi tiga buku ini karena hak yang diterima oleh setiap karyawan dengan beberapa status itu berbeda.

Ada kemungkinan di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Jika hal ini terjadi, maka yang berhak mewakili pekerja melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Apabila hal ini tidak terpenuhi, maka serikat pekerja-serikat pekerja yang ada dapat berkoalisi sehingga jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan itu. Serikat pekerja-serikat pekerja yang berkoalisi ini mewakili pekerja dalam perundingan dengan pengusaha untuk membuat perjanjian kerja bersama (Budiono, 2009: 109). Tetapi kenyataan di lapangan, semua serikat pekerja yang terdaftar dibawah naungan PTPN XI berhak untuk ikut serta dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Seperti di PG Semboro terdapat dua serikat pekerja, yaitu serikat pekerja perkebunan (SP-BUN) dan serikat pekerja independen (SPI). Keduanya ikut berpartisipasi dalam perundingan perjanjian kerja bersama.

“Di PTPN XI sendiri, karena memiliki banyak unit usaha, maka perundingan PKB dilakukan antara Direksi PTPN XI sebagai pihak pengusaha dengan semua serikat pekerja yang terdaftar dibawah naungan PTPN XI. Untuk SP-BUN sendiri, yang merupakan serikat pekerja yang paling banyak anggotanya dan memiliki unit di semua unit usaha PTPN XI, maka sebelum pelaksanaan perundingan PKB, SP-BUN dari semua unit berkumpul dengan SP-BUN Pusat PTPN XI, bermusyawarah tentang apa saja yang diperlukan dalam perundingan PKB nanti, seperti keluhan pekerja, usulan-usulan, hak pekerja, tuntutan

untuk pengusaha, dan lain-lain. Dan ketika pelaksanaan perundingan PKB, untuk SP-BUN hanya diwakili oleh SP-BUN Pusat PTPN XI. Nantinya kalau PKB sudah disepakati, akan dibuat tiga buku, untuk karyawan tetap, kampanye dan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu).”

Seluruh serikat pekerja yang terdaftar dibawah naungan PT Perkebunan Nusantara XI berhak untuk mengikuti dan mengirimkan delegasinya dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Akan tetapi hanya serikat pekerja perkebunan (SP BUN) yang mempunyai anggota lebih dari 50% karyawan di tiap unit usahanya yang berhak untuk menandatangani hasil keputusan perjanjian kerja bersama tersebut.

“Untuk perundingan yang kemarin (perundingan PKB pada tanggal 31 maret – 1 april 2016) masih belum sepenuhnya final, masih ada beberapa hal yang belum mencapai kesepakatan, masih tarik ulur antara pihak direksi dengan pihak SP. Maka nanti akan diteruskan perundingan itu, kemungkinan bertempat di Djatiroto. Mengenai tanggalnya masih belum pasti, tetapi kalau bisa lebih cepat lebih baik, karena PKB itu nanti akan menjadi pegangan untuk semua karyawan pada saat masa giling dimulai (DMG).”

Perundingan yang tidak langsung selesai tersebut menunjukkan bahwa serikat pekerja benar-benar berperan aktif dalam perundingan perjanjian kerja bersama dan membela kepentingan pekerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa meskipun PTPN XI adalah BUMN, tapi serikat pekerja tidak tunduk begitu saja pada aturan pengusaha, masih ada campur tangan dari pihak pekerja. Pekerja dilibatkan dalam pembuatan aturan juga merasa dihargai agar kedepannya bisa mendapatkan ketenangan dalam bekerja dan kesejahteraan semua pihak.

Mengenai hasil perundingan perjanjian kerja bersama PT. Perkebunan Nusantara XI tahun periode 2016/2017, masih belum mendapatkan kesepakatan secara final sampai peneliti selesai melaksanakan penelitian. Hal ini dikarenakan,

masih ada beberapa item yang masih diperdebatkan sehingga peneliti tidak bisa mengetahui apa saja hasil dari perundingan perjanjian kerja bersama tersebut. Hal ini sesuai dengan tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama yang diungkapkan oleh Khakim (2009: 53) yaitu: “Selama proses perundingan, masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker dan wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.”

Menurut Budiono (2009:110), perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dimulai dengan menyepakati tata tertib. Didalam tata tertib ini sekurang-kurangnya dimuat:

- a. Tujuan pembuatan tata tertib;
- b. Susunan tim perunding;
- c. Lamanya masa perundingan;
- d. Materi perundingan;
- e. Tempat perundingan;
- f. Tata cara perundingan;
- g. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
- h. Sahnya perundingan;
- i. Biaya perundingan.

Apabila perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak sesuai dengan waktu yang disepakati dalam tata tertib, maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama tiga puluh hari setelah perundingan gagal. Jika perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib penjadwalan

kembali tersebut, para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya. Pernyataan tertulis para pihak ini memuat

1. Materi perjanjian kerja bersama yang belum disepakati;
2. Pendirian para pihak;
3. Risalah perundingan;
4. Tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.

Jika perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Perselisihan seperti ini merupakan perselisihan kepentingan (Budiono, 2009: 111).

4.2.2 Isi dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

“Untuk periode kemarin, PKB sudah berjalan cukup lancar. Hak dan kewajiban sudah lumayan terpenuhi. Keluhan dari pihak pekerja masih ada, seperti masalah jabatan, kenaikan golongan, promosi, perhitungan hari dasar pensiun (PHDP), dana pensiun yang dipending dari pusat, dan lain-lain. Sedangkan keluhan dari pengusaha seperti ketika di luar masa giling (LMG) banyak pekerja yang tidak memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan atau banyak waktu untuk menganggur. Diantara keluhan-keluhan itulah yang juga disampaikan dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB). Tetapi, ketika ada keluhan dari para pekerja, tidak harus menunggu satu tahun ketika perundingan PKB. Ketika masalah dan keluhan itu bisa diselesaikan dengan musyawarah dengan kepala SDM atau pak GM misalnya, maka segera ditangani. Jika harus ke pusat, ya disampaikan ke pusat. Kalau hasil perundingan PKB

ini nanti berlakunya untuk satu tahun kedepan. Masalah hak dan kewajiban sangat diperhatikan, terutama hak pekerja.”

“Sejauh yang saya ketahui, PKB sekarang sudah banyak yang memihak kepada pekerja, dibanding sebelum-sebelumnya. Seperti kenaikan gaji, bonus, dll.”

Isi perjanjian kerja bersama induk meliputi:

- a. Istilah-istilah;
- b. Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama;
- c. Aturan umum;
- d. Hubungan kerja;
- e. Hari dan waktu kerja;
- f. Pembebasan dari kewajiban untuk bekerja;
- g. Golongan, penggajian, tunjangan dan santunan;
- h. Perawatan kesehatan dan pengobatan;
- i. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- j. Jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja;
- k. Pembinaan keahlian dan keterampilan;
- l. Tata tertib kerja;
- m. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- n. Pemutusan hubungan kerja (PHK) / pemberhentian;
- o. Karyawan menjadi anggota direksi;
- p. Masa berlaku perjanjian kerja bersama;
- q. Ketentuan lain-lain;
- r. Ketentuan penutup.

Sedangkan untuk pelaksanaan perjanjian kerja bersama tersebut dimulai sejak ditetapkannya perjanjian kerja bersama sampai selesainya masa berlaku yang telah disepakati atau diperpanjang selama satu tahun sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama bab masa berlaku perjanjian kerja bersama sebagaimana terlampir.

4.2.2.1 Pihak-Pihak yang Mengadakan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama merupakan suatu perjanjian yang diadakan dan disetujui oleh pihak pengusaha dan pekerja yang berisikan tentang syarat-syarat kerja, aturan, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Adapun pihak-pihak yang melaksanakan adalah perwakilan dari pihak pengusaha dan pihak pekerja, baik itu dalam perjanjian kerja bersama induk maupun tingkat perusahaan. Pada perjanjian kerja bersama induk, perwakilan pihak pengusaha adalah Bagas Angkasa, dan pihak pekerja oleh Tuhu Bangun, SP dan H.M. Hasan Basri., SH.,MH. Jabatannya sebagaimana terlampir.

Adapun perwakilan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama tingkat perusahaan PT Perkebunan Nusantara XI adalah perwakilan Direksi PTPN XI dan perwakilan serikat pekerja dari semua unit usaha di PTPN XI, yaitu 14 Pabrik Gula, 1 pabrik karung, 1 pabrik kimia alkohol, dan 4 Rumah Sakit.

4.2.2.2 Hari dan Waktu Kerja

Salah satu hal yang digaris bawahi dalam penelitian ini adalah mengenai jam kerja. Dalam perjanjian kerja bersama induk pasal 19 disebutkan bahwa waktu kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 5 (lima)

hari dalam seminggu adalah 8 (delapan) jam sehari dan dengan maksimum 40 (empat puluh) jam per minggu, dan bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu adalah 7 (tujuh) jam sehari dan dengan maksimum 40 (empat puluh) jam per minggu.

Jam kerja karyawan sebagaimana disepakati dan diputuskan dalam perjanjian kerja bersama adalah 40 jam kerja dalam satu minggu. Lebih dari itu masuk jam kerja lembur. Sedangkan praktek yang terjadi di lapangan tidak sepenuhnya demikian. PG Semboro mempunyai dua macam pembagian jam kerja seperti dijelaskan dalam profil perusahaan. ketika masa giling berlangsung (DMG), sistem kerja shift berlaku untuk karyawan di bagian teknik dan pengolahan. Jam kerja 40 jam tersebut sudah berjalan dengan semestinya. Apalagi bagian teknik dan pengolahan merupakan bagian terpenting dalam proses produksi. Terkadang ada juga karyawan yang sedikit melewati jam kerja pada pergantian shift untuk menyelesaikan tanggung jawab kinerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Abraham Gusta sebagai berikut:

“Pada masa giling, di bagian teknik dan pengolahan berlaku sistem shift. Satu hari dibagi menjadi tiga shift. Untuk karyawan setingkat sinder (diatas mandor) keatas yang bertugas untuk mengawasi, ada shift pagi, sore, malam dan harian. Selain itu hanya tiga shift saja. Semisal ada karyawan di bagian puteran, pas ganti shift jam 14.00, waktunya muter (mengeluarkan isi pan masak) jam 14.10, maka dia nunggu sampai jam 14.10. Baru setelah selesai muter, dia serahkan ke karyawan yang mengganti shiftnya.”

Sedangkan bagian yang lain, yaitu AK&U, melaksanakan jam kerja kantor seperti biasa. Tidak ada perbedaan ketika Dalam Masa Giling (DMG) maupun Luar Masa Giling (LMG).

Sedangkan pada luar masa giling (LMG), jam kerja karyawan mengalami kemerosotan. Pada hari biasa (senin-kamis) jam kerja yang semestinya 7 jam 30 menit tidak dipergunakan secara maksimal. Ketika LMG tuntutan pekerjaan memang tidak sebanyak ketika DMG. Semisal di bagian teknik dan pengolahan, mereka tidak melakukan produksi, tugas mereka hanya memperbaiki mesin, menganalisis dan mempersiapkan untuk giling periode berikutnya. Hal itulah yang menyebabkan mereka teledor mengenai jam kerja, dan hanya menggunakan separo dari jam kerja setiap harinya. Penyebab lain adalah kurang disiplinnya mandor, yang seharusnya menjadi pengawas utama kinerja karyawan dan mesin, karena di PG Semboro ini tidak memasang kamera cctv untuk mengawasi karyawan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Damar (karyawan bagian SDM yang pernah di bagian pengolahan)

“Dulu pas disana (bagian pengolahan) biasanya masuk jam setengah tujuh, berdo’a, ganti baju, duduk-duduk rokok-an sambil ngobrol-ngobrol. Sekitar jam delapan baru mulai kerja. Terus sekitar jam sepuluh-sebelas sudah istirahat. Balik lagi jam satu (harusnya setengah satu), kerja lagi sampe jam dua-an. Tapi kalau dilihat sekarang sudah lebih baik meski belum maksimal. Karena pak GM yang sekarang terkenal dengan disiplin waktunya.”

PG Semboro mempunyai 1800 karyawan dengan berbagai macam statusnya. Jumlah yang sangat besar tersebut juga berdampak kurang baik terhadap perusahaan, seperti membengkaknya biaya gaji karyawan. Pihak manajemen tidak bisa serta merta mengurangi karyawan dengan cara PHK dengan alasan restrukturisasi, karena PG Semboro merupakan BUMN. Jika hal itu dilakukan, masalah ketenagakerjaan akan semakin berbuntut panjang sampai Kementerian. Untuk mensiasatinya, bagian SDM melakukan upaya dengan tidak

membuka rekrutmen karyawan, dan menguranginya dengan PHK alami atau pensiun. Setiap ada bagian yang kosong bisa dipadatkan dengan karyawan yang ada, atau dengan pemindahan job sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan.

4.2.2.3 Golongan, Penggajian dan Santunan

PT. Perkebunan Nusantara XI mempunyai penggolongan karyawan beserta berkala seperti yang dijelaskan dalam lampiran perjanjian kerja bersama induk. Golongan I dan II bida dikatakan sebagai golongan pelaksana, sedangkan golongan III dan IV sebagai golongan pemikir (jabatan kepala seksi keatas). Kriteria penentuan golongan didasarkan pada lama waktu kerja serta keahlian yang dimiliki. Dalam masalah kenaikan golongan, untuk golongan I dan Golongan II menjadi tanggung jawab dan wewenang pimpinan unit usaha, yang dalam hal ini adalah General Manager di PG Semboro. Sedangkan kenaikan untuk Golongan III dan IV merupakan kewenangan pihak Direksi PTPN XI sekaligus masalah perpindahan tugasnya ke unit usaha lain. Golongan tersebut juga menentukan besaran gaji pokok yang diterima oleh karyawan.

Masalah kenaikan golongan ini sering menjadi keluhan yang diperbincangkan dalam pertemuan serikat pekerja. Banyak yang menganggap mereka yang sudah rajin bekerja dan taat pada aturan, yang menurut mereka harusnya mendapat kenaikan golongan malah tidak mendapatkan kenaikan golongan.

Sedangkan untuk masalah penggajian, PT Perkebunan Nusantara XI dan PG Semboro sudah memberikan gaji, insentif, dan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Gaji pokok untuk semua golongan dan status karyawan

sudah memenuhi UMR setempat. Gaji pokok untuk karyawan tetap sesuai dengan UMK Surabaya, karena badan hukum PTPN XI berada di Surabaya. Sedangkan untuk karyawan tidak tetap menggunakan UMK Jember, tempat berdirinya PG Semboro. Menurut beberapa orang yang kami wawancarai, gaji sudah diberikan tepat waktu secara penuh. Sedangkan nominalnya tidak diberitahukan, karena peneliti dilarang untuk mengambil data seputar keuangan.

Kaidah Islam menegaskan bahwa gaji harus sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kedhaliman, pengurangan atau anarki. Allah SWT. berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahqaf:19)

4.2.2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, maka proses manufaktur dituntut untuk dapat memenuhi standart dan kualitas yang diinginkan baik dari kualitas maupun keselamatan. Hal ini sangat disadari betul oleh masyarakat maupun perusahaan manufaktur sebagai tempat industri yang memproduksi suatu produk. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya

pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PG Semboro terdiri dari pencegahan, penanganan kecelakaan, kesehatan karyawan dan perawatan serta asuransi. Upaya K3 yang sudah dilakukan di PG Semboro seperti penggunaan alat pelindung diri seperti helm, baju khusus, kacamata, sepatu karet, penutup telinga, teropong, masker, dan lain-lain untuk karyawan di dalam pabrik. Ada juga area khusus pejalan kaki serta rambu-rambu yang wajib ditaati oleh semua orang yang berada di area pabrik. Pemberian tanda pengenal untuk setiap orang luar yang memasuki area pabrik untuk mengantisipasi bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Penyuluhan dan pelatihan K3 yang selalu diadakan dua kali dalam setahun. Atribut-atribut peringatan untuk menjaga K3 seperti spanduk, pamflet, sound alarm peringatan K3 yang berbunyi tiga kali sehari. Ada tempat khusus untuk area merokok. Pemeriksaan kesehatan rutin dan berkala setiap karyawan yang akan masuk kerja dan akan giling. Pembersihan dalam pabrik dua kali sehari. Senam pagi setiap hari sabtu yang diikuti oleh seluruh karyawan, dan lain-lain. Untuk senam pagi, selain berguna untuk kesehatan para pekerja, juga untuk mempererat tali persaudaraan antar sesama pekerja karena semua karyawan dari semua bagian berkumpul menjadi satu.

Menurut Suma'mur (1981) dalam Sucipto (2014: 76-77), 80-85% kecelakaan disebabkan oleh kelalaian (*unsafe human acts*) dan kesalahan manusia (*human error*). Kecelakaan dan kesalahan manusia tersebut meliputi faktor usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan pendidikan. Kesalahan akan meningkat ketika pekerja mengalami stress pada beban pekerjaan yang tidak normal atau

ketika kapasitas kerja menurun akibat kelelahan. Kecelakaan ada penyebabnya dan dapat dicegah dengan mengurangi faktor bahaya yang bisa mengakibatkan terjadinya kecelakaan, dengan demikian akar penyebabnya dapat diisolasi dan dapat menentukan langkah untuk mencegah terjadinya kecelakaan kembali.

Masalah pencegahan kecelakaan kerja di PG Semboro dilakukan dengan mengidentifikasi bahaya-bahaya yang ada di semua tempat yang terdapat pekerja dan alat-alat. Identifikasi itu meliputi bahaya apa saja yang kira-kira terjadi, nilai dari bahaya itu diukur dengan skala 1-10, alat pengaman (*safety*) apa saja yang diperlukan, peringatan dan penyuluhan seperti apa yang dibutuhkan, kemudian diadakan simulasi, berapa nilai dari bahaya itu setelah diberikan *safety*, sampai nilainya bisa turun ke level aman. Untuk petugas yang mengidentifikasi dan menilai bahaya tersebut adalah dari mandor yang bersangkutan. Para mandor ditraining terlebih dahulu untuk bisa melakukan identifikasi bahaya tersebut. Hasil dari identifikasi itu juga kemudian dilaporkan kepada bapak General Manajer. Tujuan dari identifikasi ini adalah untuk menurunkan angka kecelakaan kerja (*zero accident*) sampai pada titik paling rendah (paling aman). PG Semboro merupakan salah satu perusahaan yang bisa terus menurunkan angka kecelakaan kerja. Jika suatu perusahaan bisa bebas dari kecelakaan kerja selama tiga tahun berturut-turut, maka perusahaan tersebut berhak untuk menjadi kandidat memperoleh penghargaan dari gubernur. K3 di PG Semboro juga menargetkan *zero accident* tersebut, yang jika tercapai, kemungkinan besar bisa mempermudah PG Semboro meminta direksi PT. Perkebunan Nusantara XI untuk pengembangan pabrik.

Sedangkan untuk jaminan kesehatan, diatur dalam Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagaimana diatur dalam PP No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan yang dikelola oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Dari sini dapat dilihat bahwa tanggung jawab yang awalnya dibebankan oleh pemerintah kepada perusahaan dimodifikasi sedemikian rupa sehingga dapat dibebankan kepada pekerja melalui pemotongan gaji setiap bulan untuk diikutkan dalam asuransi sosial.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan tidak hanya memenuhi kewajiban dari peraturan pemerintah dan prosedur K3 perusahaan, tapi juga bisa menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan, membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan cara meminimalkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

PG Semboro juga mempunyai sasaran dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu:

- A. Sasaran K3 PG Semboro
 1. Nihil kecelakaan akibat kerja yang mengakibatkan LTI (Lost Time Injured) yang disebabkan oleh aktivitas proses bisnis di seluruh area kerja;
 2. Pemenuhan peraturan perundangan yang terkait dengan aktivitas proses bisnis dengan peninjauan evaluasi pemenuhan peraturan perundangan yang berlaku minimal 1 (satu) kali dalam 1 tahun;
 3. Peningkatan kewaspadaan dan kesiapsiagaan karyawan terhadap keadaan darurat yang berpotensi terjadi di area kerja dengan mengadakan simulasi keadaan darurat minimal 1 (satu) kali per tahun;

4. Peningkatan kompetensi karyawan dalam penerapan SMK3 minimal 2 (dua) kompetensi per tahun.

B. Kebijakan K3 PG Semboro

Dalam upaya meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PG Semboro maka pihak manajemen berkomitmen menetapkan kebijakan sebagai berikut:

1. Memenuhi semua peraturan perundangan dan persyaratan K3 yang berlaku di PG Semboro;
2. Menumbuhkan kepedulian K3 kepada seluruh karyawan dengan pelatihan secara berkelanjutan;
3. Memastikan semua potensi bahaya ditempat kerja telah diidentifikasi, dievaluasi secara berkala dan dikendalikan secara efektif;
4. Memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh karyawan secara memadai;
5. Meningkatkan komunikasi K3 dengan seluruh karyawan, pelanggan, instansi pemerintah dan pihak-pihak terkait;
6. Melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja secara berkelanjutan.

Kami yakin semua ini dapat tercapai dengan dukungan secara aktif dari seluruh karyawan dan jajaran manajemen serta pihak terkait.

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (Agusmidah, 2010: 75)

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak, sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Alasan penerapan SMK3 karena SMK3 bukan hanya tuntutan pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia internasional saja, tetapi juga tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya (Agusmidah, 2010: 76)

Audit SMK3 adalah pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam penerapan SMK3 di perusahaan (PP No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Pasal 1 ayat 7)

Audit SMK3 di PG Semboro dilaksanakan dengan mendatangkan auditor dari pihak luar yang sudah diakui oleh Kementerian. Pihak yang mendatangkan auditor adalah direksi PTPN XI di Surabaya. Pihak PG Semboro hanya diberitahu untuk mempersiapkan audit yang dilaksanakan pada tanggal 21-22 maret 2016.

Sebelum audit dilaksanakan, perusahaan harus memenuhi syarat-syarat administrasi yang telah ditentukan, seperti adanya tim K3 yang dipimpin langsung oleh bapak General Manajer, adanya orang yang bersertifikasi dari Kementerian untuk bidang K3, mempunyai kebijakan dan sasaran K3, hasil pemeriksaan air, udara, kebisingan, pencahayaan, dan lain-lain oleh pihak yang berkompeten dan diakui oleh Kementerian.

Dalam audit eksternal SMK3 tersebut, PG Semboro mendapatkan hasil 91,52 (memuaskan). Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PG Semboro sudah berjalan dengan baik. Kekurangan hanya berkisar pada masalah administratif saja, yang menurut bapak Yuyut sudah dilaksanakan hanya belum terdokumentasi saja. Setelah audit dilaksanakan, PG Semboro diberi waktu beberapa bulan untuk membenahi kekurangan-kekurangan yang ditemukan, dan kemudian melaporkan kembali ke pihak auditor.

Dalam rangka penerapan SMK3 tersebut, dalam suatu perusahaan harus mempunyai ahli K3 yang bersertifikat dari Kementerian. Begitu juga di PG Semboro, mempunyai dua orang ahli K3 yang bertugas untuk mengawasi dan mengontrol berjalannya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta menjadi auditor internal K3. Keduanya menjabat sekretaris dalam struktur organisasi tim keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PG Semboro. Hal ini sesuai dengan pendapat Husni (2007: 139) yang menyatakan bahwa Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas

keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja (perusahaan) yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dibidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja (perusahaan) untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) ada beberapa tahapan yang harus dilakukan agar SMK3 tersebut menjadi efektif, karena SMK3 mempunyai elemen-elemen atau persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dibangun didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sistem manajemen K3 juga harus ditinjau ulang dan ditingkatkan secara terus menerus didalam pelaksanaannya untuk menjamin bahwa sistem itu dapat berperan dan berfungsi dengan baik serta berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. (Sucipto, 2014: 172). Di PG Semboro peninjauan dan peningkatan tersebut dilakukan dengan kontrol rutin dan pengawasan baik langsung maupun lewat mandor yang bertugas, serta dengan mengadakan audit baik internal maupun eksternal.

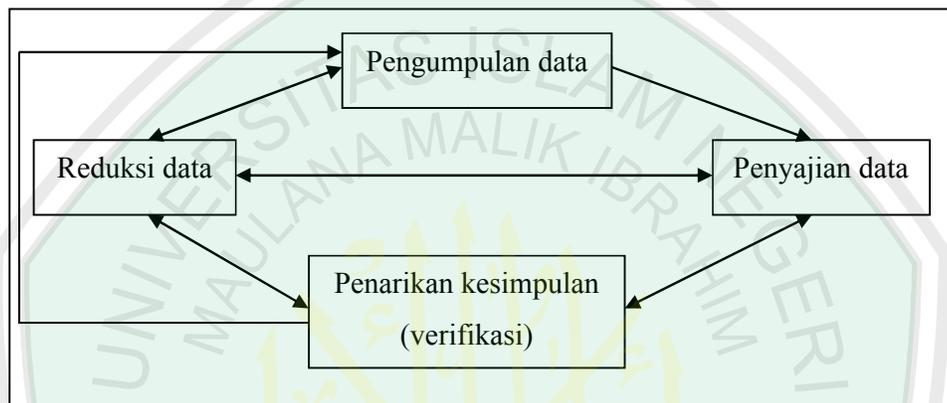
SMK3 diharapkan menjadi budaya di semua perusahaan. Apalagi dalam menghadapi masyarakat ekonomi asean (MEA), semua perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan pihak luar.

Dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas: 77 disebutkan

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan oleh Allah padamu itu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qashas: 77).



Alur analisis data:

1. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara umum mengenai proses perjanjian kerja bersama, keadaan kinerja dan produksi pabrik serta tindak lanjutnya, keadaan sdm dan progresnya, K3, dan menanyakan kasus apa saja yang pernah terjadi. Observasi juga dilakukan dengan melihat langsung keadaan di lapangan. Dari hasil wawancara tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa keadaan ketenagakerjaan di PG Semboro sudah baik. Pekerja mendukung program pengusaha dengan kinerja dan produksinya yang memenuhi target. Tidak pernah terjadi perselisihan yang berlarut-larut sampai ke Kementerian. Permasalahan selalu bisa diselesaikan dengan jalan bipartit.

2. Reduksi data dengan cara membuang data yang tidak perlu seperti bagaimana proses produksi, pendistribusian, masalah yang terjadi pada tebu dan hasil olahan tebu. Meluruskan data untuk tertuju pada perjanjian kerja bersama dan yang berhubungan dengannya, yaitu proses pembuatan dan isi dari perjanjian kerja bersama yang dibatasi meliputi pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama, waktu kerja, penggajian dan santunan, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
3. Penyajian data dengan menyusun hasil data penelitian sesuai dengan tujuan awal penelitian dengan berpedoman pada pedoman wawancara yang telah direduksi.
4. Penarikan kesimpulan, setelah melewati proses diatas, maka ditemukan beberapa penyimpangan, meskipun tidak sampai menjadi masalah besar yang mengganggu pada sistem yang ada. Hubungan industrial tidak sepenuhnya harmonis, karena meskipun hak sudah dipenuhi semua, masih ada saja pihak yang merasa kurang diuntungkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Perjanjian kerja bersama berjalan dengan baik dengan perbaikan setiap tahunnya. Hak karyawan sudah terpenuhi, tetapi terkadang masih ada saja pihak yang merasa haknya kurang terpenuhi. Akan tetapi hal itu bisa terselesaikan dengan musyawarah mufakat antara serikat pekerja dengan manajemen (direksi).

Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama sebagaimana terlampir sudah memenuhi kriteria dalam peraturan yang ada. Jam kerja masih saja bermasalah karena kurangnya kedisiplinan yang diterapkan. Hal ini sangat penting untuk dibenahi untuk peningkatan produktivitas dan mengingat haknya yang telah diberikan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah semakin baik, dibuktikan dengan nilai audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mendapat nilai 91,52 (memuaskan). Kecelakaan kerja berkurang setiap tahunnya, dan pendisiplinan pemakaian atribut K3.

Hubungan industrial di PG Semboro bila dilihat dari segi perjanjian kerja bersama, sudah memenuhi kriteria hubungan industrial yang harmonis. Permasalahan ketenagakerjaan memang masih ada, tetapi hampir semuanya bisa diselesaikan dengan jalan damai.

Pada dasarnya tidak ada hubungan industrial yang benar-benar harmonis. Seperti yang terjadi pada PG Semboro, PT. Perkebunan Nusantara XI. Pihak pengusaha dibantu jajaran manajemen PG Semboro sudah berusaha untuk

memberikan semua hak-hak para pekerja. Para pekerja seperti layaknya keluarga yang selalu membantu jika ada yang kesulitan, terutama pihak serikat pekerja yang selalu siap sedia. Tetapi di sisi lain, pihak pengusaha agak sedikit keberatan dengan biaya SDM yang terlalu besar. Jika akan mengurangi jumlah karyawan melalui PHK, masalah akan semakin berbuntut panjang sampai pada Kementerian. Apalagi PT. Perkebunan Nusantara merupakan BUMN yang dituntut untuk menerapkan hubungan industrial yang harmonis tersebut, dan PG Semboro merupakan unit usaha dari PT. Perkebunan Nusantara XI yang harus tunduk pada kebijakan dari direksi.

5.2 Saran

1. Perlu peningkatan dalam hal kedisiplinan karyawan, baik dengan pengawasan manusia atau bisa ditambah dengan kamera cctv.
2. Pelatihan K3 harus dilakukan lebih sering agar semakin terbiasa dan terhindar dari kecelakaan kerja, terutama pada masa giling berlangsung.
3. Pengurangan karyawan kurang terampil untuk memaksimalkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afatiah, Iis. 2004. *Jaminan Keselamatan dan Kesehatan kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Algifari, Umar. 2014. *Buruh dan Politik: Studi Tentang Perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dan Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (K.KASBI) dalam Menuntut Penghapusan Sistem Outsourcing dan Kenaikan UMP DKI Jakarta Tahun 2013*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Amidhan, H. 2005. *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Komnas HAM.
- Aprilianto, Hendrik Eko. 2012. *Peran Serikat Pekerja dalam Membangun Hubungan Industrial*. Skripsi Universitas Negeri Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian, Cetakan ketujuh*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Bungin, Burhan H. M. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitaif Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc: California.
- Djumialdji, F.X. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fatyandari, Adi Neka & Muchsinati, Evi Silvana. 2014. *Pengaruh dan Peran Manajer SDM Terhadap Keharmonisan Hubungan Industrial Di Kota Batam*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 14, No. 1, November. Diakses pada 1 Oktober 2015, 05:41.
- Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Hasanah, Uswatun. 2012. *Hak-Hak Buruh dalam Perspektif Hukum Islam*. Law Review Volume XII No. 1 - Juli 2012
- Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lofland, John & Lofland, Lyn H. 1984. *Analyzing Social Settings: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, Call: Wads Worth Publishing Company.
- Moleong, L. J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, Lexy. J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ningsih, Nia Oktavia. 2015. *Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Membina Hubungan Industrial Pancasila*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Prints, Darwin. 2002. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Pujiastuti, Dwi. 2010. *Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis*. Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital, Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Press.

- Sampurno, Geger Teguh Priyo. 2013. *Efektivitas Peranan Serikat Pekerja dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Imam. 1975. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Imam. 1986. *Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan-6*. Jakarta: Djambatan.
- Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Suparman, Supomo. 2009. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutopo, HB. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Dasar, Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*. Surakarta: Surakarta University Press.
- Ugo, Pujiyo. 2010. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- UU No. 20 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.
- UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Zahrah, Abu. 1994. *Membangun Masyarakat Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus.



LAMPIRAN

**PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) INDUK
TAHUN 2016-2017**

PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Dengan

**FEDERASI SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN NUSANTARA
(FSPBUN)**

Denpasar, 4-5 Nopember 2015

“Perusahaan Sehat Karyawan Sejahtera”

MUKADIMAH

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Bahwa sesungguhnya untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, menuntut partisipasi dan peran aktif Pengusaha dan Karyawan dalam upaya menuju perbaikan taraf hidup bangsa khususnya karyawan melalui peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III dan sesuai Nota Kesepakatan Bersama antara PT Perkebunan Nusantara III (Persero) selaku induk PTPN I, II, IV s.d XIV dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (FSPBUN) Nomor : KPJ/NKB/03/VI/2015 ; FSPBUN/NKB/01/06/2015 tanggal 8 juni 2015 tentang Kemitraan Dalam Hubungan Industrial di PTPN I s.d XIV, maka PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dapat bertindak sebagai manajemen atas nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara I, II, IV s.d XIV, Lembaga Anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dan Dapenbun.

Untuk peningkatan produktivitas dan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara Pengusaha dan Karyawan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan makna Hubungan Industrial, maka di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara I, II, IV s.d XIV, Lembaga, Anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dan Dapenbun dipandang perlu untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Induk yang rumusannya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Karyawan. Menyadari pentingnya suatu rumusan PKB Induk yang merupakan pegangan dan pedoman bagi Perusahaan dan Karyawan, maka PT Perkebunan Nusantara III

(Persero) dan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (FSPBUN) perlu menetapkan PKB Induk untuk mewujudkan Hubungan Industrial.

Maka pengusaha dan karyawan secara bersama bertanggung jawab untuk kelancaran proses produksi serta kepastian terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan serta keluarganya.

Oleh karena itu Pengusaha dan Serikat Pekerja bertanggung jawab atas terlaksananya hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam PKB Induk ini dan/atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaannya. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka:

PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Dengan

**FEDERASI SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN NUSANTARA
(FSPBUN)**

Sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Induk sebagai pedoman dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara I, II, IV s.d XIV, Lembaga, Anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dan Dapenbun dengan Serikat Pekerja Perkebunan tingkat Perusahaan, yang berisikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

BAB I

ISTILAH-ISTILAH

Pasal 1

Pengertian

Dalam PKB Induk ini yang dimaksud dengan:

1. **PT Perkebunan Nusantara III (Persero)** adalah Perusahaan yang didirikan berdasarkan Akta Nomor 36 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Harun Kamil,SH, Notaris di Jakarta yang telah diubah terakhir

dengan perubahan No.06 tanggal 3 Oktober 2014 yang dibuat oleh Notaris Nanda Fauz Iwan, SH. MKn berkedudukan di Jakarta Selatan, berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Sei Batanghari No.2 Medan 20122.

2. **FSPBUN** adalah Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara yang beranggotakan Serikat Pekerja Perkebunan (SP BUN) PTPN III (Persero), PTPN I, II, IV s.d XIV, Lembaga, Anak Perusahaan lingkup BUMN Perkebunan dan DAPENBUN.
3. **PKB Induk** adalah Perjanjian Kerja Bersama Induk yang diadakan oleh dan antara PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara sebagai pedoman bagi Perusahaan dan Serikat Pekerja dalam Pembuatan PKB Tingkat Perusahaan.
4. **PKB tingkat perusahaan** adalah PKB yang diadakan oleh masing-masing:
 - a. PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dengan Serikat Pekerja Perkebunan Tingkat Perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dengan Serikat Pekerja Perkebunan Tingkat Perusahaan Anak Perusahaan yang bersangkutan.
 - c. Lembaga dan DAPENBUN dilingkungan BUMN Perkebunan dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan lembaga dan DAPENBUN.
5. **Direksi** adalah Pimpinan Perusahaan selaku Pemberi Kerja.
6. **Pejabat Puncak** adalah karyawan yang menduduki jabatan satu tingkat dibawah Direksi dengan struktur organisasinya diatur di tingkat perusahaan.
7. **SPBUN** adalah Serikat Pekerja Perkebunan Tingkat Perusahaan.
8. **Pengurus FSPBUN** adalah pengurus SPBUN Tingkat Perusahaan yang dipilih dan atau ditetapkan dalam Musyawarah FSPBUN.
9. **Perusahaan** adalah:
 - a. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan PT Perkebunan I, II, IV s/d XIV.
 - b. Anak Perusahaan PTPN.
 - c. Lembaga lingkup BUMN Perkebunan dan DAPENBUN.

10. **Anak perusahaan PTPN** adalah Perusahaan/Badan Hukum yang seluruh dan atau mayoritas sahamnya dimiliki oleh PTPN
11. **Lembaga dan DAPENBUN** adalah Lembaga lingkup BUMN Perkebunan dan DAPENBUN yang dimiliki oleh PTPN
12. **Karyawan** adalah pekerja yang bekerja pada Perusahaan yang terdiri dari:
 - a. Karyawan Tetap yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur dalam PKB Induk ini.
 - b. Karyawan Tidak Tetap yaitu Karyawan Musiman dan/atau Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lainnya yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur lebih lanjut oleh Perusahaan masing-masing bersama SPBUN Tingkat Perusahaan.
13. **Gaji** adalah imbalan berupa uang yang diterima Karyawan dari Perusahaan atas tugas dan pekerjaan yang dilakukannya yang komponennya terdiri dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap
14. **Gaji Pokok** adalah sejumlah uang yang diterima karyawan berdasarkan golongan yang bersangkutan sesuai dengan skala gaji yang berlaku.
15. **Tunjangan Tetap** adalah:
 - a. Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penerimaan dan diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji bulanan.
 - b. Pembayaran tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran.
16. **Tunjangan Tidak Tetap** adalah sejumlah uang yang disepakati dan diterima oleh karyawan dikaitkan dengan prestasi/kinerja dan kompetensi.
17. **Santunan sosial** adalah sejumlah uang atau bantuan Perusahaan yang disepakati dan diterima oleh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, sesuai kemampuan perusahaan.
18. **Gaji Take Home Pay** adalah imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan dari Perusahaan atas tugas/pekerjaan yang dilakukannya, yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, santunan sosial dan/atau fasilitas yang diterimakan dalam bentuk uang/natura.
19. **Pekerjaan** adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam hubungan kerja dengan mendapatkan gaji.

20. **Batih** adalah keluarga karyawan yang menjadi tanggungan perusahaan.
21. **BPJS** adalah Badan Hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan Program Jaminan Sosial yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
22. **Instansi** adalah lembaga pemerintah dan institusi adalah badan hukum swasta.
23. **Ketentuan Perusahaan** adalah setiap keputusan yang dibuat oleh perusahaan.

BAB II

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PKB INDUK

Pasal 2

Pihak-pihak

PKB Induk ini diadakan oleh dan antara PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO), suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan Akta Nomor 36 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Harun Kamil,SH, Notaris di Jakarta yang telah diubah terakhir dengan perubahan No.06 tanggal 3 Oktober 2014 yang dibuat oleh Notaris Nanda Fauz Iwan, SH. MKn berkedudukan di Jakarta Selatan, berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Sei Batanghari No.2 Medan 20122, yang diwakili oleh:

BAGAS ANGKASA sebagai Direktur Utama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Yang selanjutnya disebut **PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**

Dengan

Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara yang didirikan pada tanggal 14 Juli 1999 berdasarkan hasil Musyawarah Gabungan SPBUN PTPN I s/d XIV di Jakarta dan tercatat di Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor: 134/I/N/XI/2001 tanggal 21 Nopember 2001, yang diwakili oleh:

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| (1) Tuhu Bangun, SP | (Ketua Umum) |
| (2) H. Hasan Basri, SH,MH | (Sekretaris Jenderal) |

Yang selanjutnya disebut **FEDERASI SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN NUSANTARA (FSPBUN)**

BAB III

UMUM

Pasal 3

Ruang Lingkup PKB Induk

1. PKB Induk berlaku untuk seluruh wilayah kerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara I, II, IV s/d XIV, Lembaga, Anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) dan Dapenbun.
2. Para pihak telah memahami dan menyetujui bahwa PKB Induk ini berlaku kepada seluruh karyawan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
3. PKB Induk tidak boleh lebih rendah dari pada PKB Induk sebelumnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - a. Tindak lanjut dari PKB Induk ini masing-masing perusahaan membuat PKB tingkat perusahaan yang memuat kekhususan Perusahaan setempat, dengan ketentuan PKB dimaksud tidak boleh lebih rendah dan bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang sudah disepakati dalam PKB Induk ini.
 - b. Dalam hal perusahaan belum mampu melaksanakan sepenuhnya butir-butir yang tercantum dalam PKB ini, dapat dilakukan peninjauan dengan dengan mengindahkan ketentuan yang berlaku dan disepakati dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 4

Kewajiban bagi Pihak-pihak yang mengadakan PKB Induk

1. Para pihak berkewajiban memberikan penjelasan kepada anggotanya baik isi, makna, pengertian yang ada dalam PKB Induk ini ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

2. Para pihak bertanggung jawab atas dipenuhinya serta ditaatinya semua kewajiban yang ada dalam PKB Induk ini ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Pasal 5

Pengakuan Organisasi

1. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) mengakui bahwa FSPBUN adalah Organisasi Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara yang berkedudukan di Jakarta.
2. FSPBUN mengakui bahwa PT Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Induk Perusahaan, yang berkedudukan di Medan.
3. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) tidak akan mencampuri atau menghalangi segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan organisasi FSPBUN, selama perkembangan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.
4. FSPBUN tidak akan mencampuri atau menghalangi segala sesuatu yang berhubungan dengan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) selama perkembangan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 6

Fasilitas untuk FSPBUN

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menyediakan ruangan untuk kantor sekretariat beserta sarana/prasarana dan fasilitas lainnya untuk kelancaran tugas organisasi.

Pasal 7

Dispensasi pengurus FSPBUN

Melalui permintaan/pemberitahuan resmi dari pengurus FSPBUN, pengusaha memberikan:

1. Dispensasi meninggalkan pekerjaan untuk mengikuti/melaksanakan program kerja organisasi FSPBUN.

2. Izin melakukan kegiatan organisasi untuk meninjau pekerja di semua wilayah kerja PT Perkebunan Nusantara I, II, IV s/d XIV, Lembaga, Anak Perusahaan PTPN dan DAPENBUN.

Pasal 8

Perundingan antara

PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Dengan

FSPBUN

1. PKB Induk ini ditetapkan melalui perundingan oleh para pihak sesuai peraturan perundang-undangan .
2. Perundingan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, namun dalam pelaksanaannya dapat disesuaikan sepanjang telah disepakati kedua belah pihak.
3. Selama perundingan dilakukan, masing-masing pihak beritikad baik dan berkewajiban untuk menjamin bahwa tidak ada tindakan yang bersifat penekanan atau paksaan.
4. Apabila perundingan tersebut setelah diupayakan oleh para pihak dan ternyata masih belum ada kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku.

BAB IV
HUBUNGAN KERJA

Pasal 9

Kemitraan

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) membangun kemitraan dengan FSPBUN dan/atau pengusaha dengan SPBUN berlandaskan prinsip Perusahaan Sehat Karyawan Sejahtera.

Pasal 10

Kewenangan

Penerimaan, pengangkatan, promosi, demosi dan mutasi adalah kewenangan direksi berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Pasal 11

Penerimaan

1. Penerimaan karyawan didasarkan atas kebutuhan tenaga kerja yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan dan Rencana Jangka Panjang Perusahaan 5 (lima) tahunan.
2. Penerimaan karyawan dilakukan dengan mengutamakan sumber-sumber internal Perkebunan dengan memperhatikan standar yang dibutuhkan.
3. Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara penerimaan karyawan diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 12

Pengangkatan

1. Pengangkatan karyawan dilakukan oleh direksi.
2. Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan karyawan diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 13

Golongan & Jenjang Kepangkatan

1. Jenjang kepangkatan karyawan terdiri dari sekurang-kurangnya 6 (enam) strata.
2. Masing-masing strata terbagi dalam golongan dan pangkat sebagai berikut:
 - 2.1 STRATA I**
 - 2.1.1 Golongan 1A berpangkat Pelaksana Pratama.
 - 2.1.2 Golongan 1B berpangkat Pelaksana Muda
 - 2.2 STRATA II**
 - 2.2.1 Golongan 1C berpangkat Juru Pratama
 - 2.2.2 Golongan 1D berpangkat Juru Muda.
 - 2.3 STRATA III**
 - 2.3.1 Golongan IIA berpangkat Penyelia Pratama.
 - 2.3.2 Golongan IIB berpangkat Penyelia Muda.
 - 2.3.3 Golongan IIC berpangkat Penyelia Madya.
 - 2.3.4 Golongan IID berpangkat Penyelia Utama
 - 2.4 STRATA IV**
 - 2.4.1 Golongan IIIA berpangkat Pengatur Pratama.
 - 2.4.2 Golongan IIIB berpangkat Pengatur Muda.
 - 2.4.3 Golongan IIIC berpangkat Pengatur Madya.
 - 2.4.4 Golongan IIID berpangkat Pengatur Utama.
 - 2.5 STRATA V**
 - 2.5.1 Golongan IVA berpangkat Penata Madya
 - 2.5.2 Golongan IVB berpangkat Penata Utama
 - 2.6 STRATA VI**
 - 2.6.1 Golongan IVC berpangkat Pembina Madya.
 - 2.6.2 Golongan IVD berpangkat Pembina Utama.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai rincian strata atau golongan dan jenjang kepangkatan karyawan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 14

Struktur Organisasi dan Jenjang Jabatan

1. Struktur Organisasi dan Jenjang Jabatan ditetapkan oleh direksi.
2. Syarat-syarat jabatan ditetapkan secara tertulis oleh Direksi untuk kepentingan pembinaan karir karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerja karyawan.
3. Penetapan pejabat dilakukan oleh Direksi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pasal 15

Kenaikan Golongan/Jabatan (Promosi)

1. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya guna memperoleh kenaikan golongan dan jabatan di perusahaan yang sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.
2. Karyawan berhak dipromosikan untuk dapat menduduki jabatan/kedudukan yang lebih tinggi setelah mempertimbangkan:
 - a. Tersedia formasi dalam Struktur Organisasi Perusahaan.
 - b. Pendidikan, kecakapan, konduite, pengalaman kerja, budi pekerti, masa kerja dan golongan karyawan yang bersangkutan.
 - c. Melalui tahapan kualifikasi.
3. Bagi perusahaan yang telah melaksanakan Sistem Manajemen SDM yang berbasis kompetensi dapat dituangkan dalam PKB tingkat perusahaan,
4. Bagi karyawan yang memperoleh promosi jabatan, maka kepadanya diberikan fasilitas dan penyesuaian golongan sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.
5. Dalam rangka kaderisasi dimungkinkan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapat penilaian khusus dalam 1 (satu) tahun masa kerja lebih dari 1 (satu) kali.
6. Kenaikan golongan bagi karyawan yang tidak terkait dengan promosi jabatan dimungkinkan bila masih dalam strata/pengelompokan jenjang jabatan.

7. Kenaikan golongan pengabdian diberikan kepada karyawan yang akan memasuki Masa Bebas Tugas (MBT) setingkat lebih tinggi sepanjang masih dalam strata jenjang jabatan yang ketentuan lebih lanjut diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 16

Penurunan Jabatan (Demosi)

1. Direksi dapat menurunkan atau mencebut jabatan yang disandang karyawan ke posisi/kedudukan yang lebih rendah, bila karyawan yang bersangkutan sudah tidak sesuai/tidak memenuhi syarat lagi untuk menduduki posisi jabatan tersebut atas dasar evaluasi.
2. Pelaksanaan penurunan/pencabutan jabatan tersebut ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi
3. Kepada karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan lagi tunjangan jabatan termasuk penyesuaian atas fasilitas yang diterimanya sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 17

Mutasi

1. Karyawan dapat dimutasi/dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya atau dari satu jabatan ke jabatan lainnya sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan serta dalam rangka pembinaan karyawan.
2. Mutasi atau pemindaahan tersebut ayat (1) dilakukan dengan Surat Keputusan Direksi
3. Karyawan yang menjadi fungsionaris FSPBUN/SPBUN dapat dimutasikan oleh direksi setelah dibicarakan dengan FSPBUN/SPBUN masing-masing perusahaan.

BAB V
HARI KERJA DAN WAKTU KERJA

Pasal 18

Hari Kerja Resmi

Hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 5 (lima) hari atau 6 (enam) hari tergantung pada pengaturan di masing-masing perusahaan.

Pasal 19

Waktu Kerja Resmi

1. Waktu kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 5 (lima) hari dalam seminggu adalah 8 (delapan) jam sehari dan dengan maksimum 40 (empat puluh) jam per minggu.
2. Waktu kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu adalah 7 (tujuh) jam sehari dan dengan maksimum 40 (empat puluh) jam per minggu.

Pasal 20

Kerja Lembur

1. Pekerjaan yang dilakukan diluar waktu kerja dan hari libur seperti tersebut dalam Pasal 18 dan Pasal 19 dalam PKB Induk ini dinyatakan sebagai kerja lembur.
2. Pekerjaan lembur yang dilaksanakan tersebut harus memenuhi syarat:
 - a. Ada perintah tertulis dari atasan langsung karyawan yang bersangkutan.
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilaksanakan paling banyak 3 (tiga) waktu kerja dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) waktu kerja dalam satu minggu.
 - c. Penyimpangan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud butir b untuk pekerjaan tertentu disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.
3. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar uang lembur.

4. Karyawan yang berhak memperoleh uang lembur adalah karyawan yang menduduki strata I, II dan III.
5. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan uang lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) diatas disesuaikan dengan peraturan / perundangan yang berlaku.

BAB VI

PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA

Pasal 21

Hari Libur/Istirahat Mingguan

Setiap karyawan yang telah bekerja selama 1 (satu) minggu berhak atas istirahat mingguan selama 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari tergantung pada pengaturan hari kerja di masing-masing Perusahaan.

Pasal 22

Hari Libur Resmi

Setiap karyawan berhak atas libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 23

Cuti Tahunan

1. Karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja.
2. Pemberian cuti tahunan harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang.
3. Kepada karyawan yang berhak atas cuti tahunan diberikan tunjangan cuti tahunan minimal sebesar 60 % (enam puluh persen) dari gaji pokok dengan ketentuan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan masing-masing.
4. Apabila hak cuti tahunan tidak dijalani sebagian atau seluruhnya dalam masa setahun sampai dengan hak cuti tahun berikutnya karena kehendak perusahaan, maka hak cuti yang bersangkutan tidak gugur.

5. Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan sendiri, karena tidak cukup jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa Cuti Tahunan yang belum sempat dilaksanakannya, diberikan penggantian berupa uang perhitungan nilai pengganti setiap hari sisa cutinya $1/25 \times$ gaji terakhir.

Pasal 24

Cuti Panjang

1. Karyawan yang telah bekerja terus menerus selama 6 (enam) tahun berhak untuk cuti panjang selama 30 (tiga puluh) hari kalender.
2. Pemberian cuti panjang harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang.
3. Kepada karyawan yang berhak atas cuti panjang diberikan tunjangan cuti panjang sebesar minimal 1 (satu) bulan gaji.
4. Pada tahun dimana karyawan memperoleh cuti panjang, maka cuti tahunan pada tahun itu tidak gugur.
5. Apabila cuti panjang tidak dilaksanakan sebagian atau seluruhnya dalam masa 6 (enam) tahun sampai dengan hak cuti panjang berikutnya karena kehendak perusahaan, maka sisa hak cuti panjang yang bersangkutan dinyatakan tidak gugur.
6. Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan sendiri, karena tidak cukup jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa Cuti Panjang yang belum sempat dilaksanakannya, diberikan penggantian berupa uang dengan perhitungan nilai penggantian setiap sisa cutinya adalah $1/30 \times$ gaji terakhir.
7. Kepada kartawan yang pensiun sebelum jatuh tempo cuti panjang dan telah mempunyai masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun sejak jatuh tempo cuti panjang berakhir diberikan tunjangan cuti panjang secara proporsional, dengan ketentuan tunjangan cuti tahunan pada tahun berjalan gugur.

8. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Cuti Panjang diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 25

Cuti Melahirkan

1. Karyawan wanita berhak atas cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan.
2. Perpanjangan cuti melahirkan dapat diberikan hanya berdasarkan Surat Keterangan Dokter karena alasan keadaan yang dapat membahayakan kesehatan/keselamatan karyawan.
3. Karyawan wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat maksimal 1,5 (satu setengah) bulan sesudah keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter/ dokter umum/ bidan.
4. Selama cuti melahirkan dan keguguran kandungan, karyawan yang bersangkutan mendapat gaji.

Pasal 26

Cuti Haid

1. Karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Ijin tidak masuk kerja karena adanya halangan tersebut, wajib diberikan apabila diminta/diberitahukan oleh karyawan tersebut kepada atasan langsung dengan mendapat gaji.

Pasal 27

Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Menerima Gaji

1. Karyawan dapat diberikan izin tidak masuk bekerja/meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapat gaji atau untuk keperluan-keperluan sebagai berikut:
 - a. Perkawinan karyawan sendiri 3 (tiga) hari kerja
 - b. Perkawinan anak karyawan 2 (dua) hari kerja

- c. Isteri karyawan melahirkan/keguguran kandungan 2 (dua) hari kerja
 - d. Khitanan/pembaptisan anak 2 (dua) hari kerja
 - e. Wisuda karyawan sendiri dan batuhnya 1 (satu) hari kerja
 - f. Meninggalnya anak, isteri/suami, orang tua, mertua, menantu dan saudara kandung isteri/suami dan orang lain yang tinggal serumah 2 (dua) hari kerja
 - g. Mengalami musibah bencana alam/kebakaran yang menimbulkan kerusakan tempat tinggal 2 (dua) hari kerja
2. Izin untuk melakukan ibadah keagamaan diberikan kepada karyawan sesuai dengan agama yang dianutnya, dengan ketentuan:
 - a. Untuk pelaksanaan ibadah yang pertama diberikan izin maksimal 3 bulan sesuai PP No. 8 Tahun 1981 tanpa diperhitungkan dengan hak cuti tahunan maupun panjang.
 - b. Untuk pelaksanaan ibadah yang kedua kalinya dan seterusnya, diberikan ijin maksimal 45 (empat puluh lima) hari dan diperhitungkan dengan hak cuti tahunan maupun panjang.
 3. Karyawati yang anaknya masih menyusui, diberikan waktu sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 28

Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan

Karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun secara terus menerus pada perusahaan, karena sesuatu kepentingan pribadi dan atau keadaan tertentu yang mendesak yang dapat diterima oleh perusahaan dapat mengajukan permohonan izin khusus untuk mengambil cuti diluar tanggungan perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dapat diizinkan untuk jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun
2. Izin hanya diberikan 1 (satu) kali selama yang bersangkutan menjadi karyawan perusahaan
3. Izin sebagaimana ayat 1 diatas dapat dilaksanakan oleh karyawan setelah mendapat persetujuan dari Direksi.

4. Masa selama menjalani cuti diluar tanggungan perusahaan tidak dihitung sebagai masa kerja.
5. Gaji pokok, tunjangan, santunan sosial, jaminan sosial, bonus dan penerimaan-penerimaan lain yang sah tidak diberikan lagi oleh perusahaan.
6. Setelah selesai menjalani cuti diluar tanggungan perusahaan, penempatannya sesuai dengan formasi dan kebutuhan perusahaan.
7. Apabila dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) bulan setelah selesai menjalani cuti diluar tanggungan perusahaan, yang bersangkutan tidak melapor secara tertulis pada perusahaan tanpa sesuatu alasan yang dapat diterima dan setelah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka karyawan tersebut dianggap telah mengundurkan diri dari perusahaan.

Pasal 29

Karyawan Menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain diluar Perusahaan

1. Karyawan sebagai warga negara mempunyai hak yang sama untuk menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain di luar Perusahaan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.
2. Selama menjadi Pejabat sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas-tugas sebagai karyawan.

BAB VII

GOLONGAN, PENGAJIAN, TUNJANGAN DAN SANTUNAN

Pasal 30

Golongan Gaji

1. Sistem penggajian karyawan dinyatakan dalam golongan
2. Golongan tersebut pada ayat (1) diatas terdiri dari 16 (enam belas) ruang golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 PKB Induk ini.

Pasal 31

Penggajian

1. Kepada karyawan diberikan gaji pokok sesuai dengan skala golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran II.
2. Besarnya gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatas bagi karyawan dengan golongan terendah (Golongan IA/0) mengacu pada sekurang-kurangnya 75% dari Upah Minimum yang berlaku di perusahaan masing-masing dan untuk golongan/berkala diatasnya, mengacu pada perkalian nilai koefisien sebagaimana ditetapkan dalam lampiran II dan lampiran III.
3. Besarnya gaji pokok untuk golongan terendah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) akan disesuaikan sejalan dengan penetapan upah minimum yang berlaku di wilayah kerja masing-masing perusahaan.
4. Apabila perusahaan tidak mampu untuk melaksanakan penyesuaian upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatas, maka mekanisme penangguhannya dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem penggajian berdasarkan kompetensi, dapat melaksanakannya sesuai metode yang telah ditetapkan dan tidak mengurangi penggajian dengan sistem golongan.
6. Ketentuan lebih lanjut tentang penggajian diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 32

Tunjangan Jabatan

Karyawan yang karena jabatan dan statusnya dalam organisasi perusahaan serta diberikan wewenang untuk melaksanakan kebijakan perusahaan, kepadanya diberikan tunjangan jabatan yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.

Pasal 33

Tunjangan Struktural

Karyawan yang memangku jabatan puncak diberikan tunjangan struktural yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.

Pasal 34

Tunjangan Kompensasi

Kepada karyawan dengan jabatan dan golongan tertentu diberikan tunjangan kompensasi yang besarnya ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 35

Tunjangan Peneliti

Karyawan yang memangku jabatan sebagai peneliti diberikan tunjangan peneliti berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 36

Santunan Sosial

Disamping gaji pokok dan tunjangan tersebut pada pasal 31, 32, 33, 34 dan 35 kepada karyawan diberikan Santunan Sosial yang jenis dan besarnya ditetapkan oleh Perusahaan.

Pasal 37

Biaya Pelaksanaan Tugas

1. Karyawan yang melaksanakan tugas Dinas Perusahaan memperoleh Biaya Pelaksanaan Tugas berupa:
 - a. Biaya Perjalanan Dinas (BPD)
 - b. Biaya Pengumandahan
 - c. Biaya Pisah Keluarga
 - d. Biaya Pindah
 - e. Biaya Pendidikan
 - f. Biaya Mewakili

2. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian biaya pelaksanaan tugas dimaksud pada ayat (1) diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 38

Bonus / Jasa Produksi / Imbalan Jasa

Kepada karyawan diberikan bonus / jasa produksi / imbalan jasa yang merupakan biaya perusahaan, dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan dibayarkan setelah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Pasal 39

Kewajiban Membayar Pajak, Iuran dan Premi

1. Pajak Penghasilan (PPh) atas setiap penerimaan karyawan yang diperoleh dari perusahaan dipungut oleh perusahaan atas beban perusahaan.
2. Iuran Pensiun
Sesuai ketentuan yang tercantum dalam peraturan Dana Pensiun Perkebunan (DAPENBUN) dan atau Dana Pensiun lainnya, Iuran pensiun dibebankan kepada karyawan dan perusahaan.
3. Premi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Premi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dibayar oleh karyawan dan perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 40

Penghasilan Bagi Karyawan yang Menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain di Luar Perusahaan

Penghasilan karyawan yang diangkat menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi Negara, DPR/DPRD, DPD dan Lembaga lain diluar perusahaan, diatur dalam PKB tingkat Perusahaan.

Pasal 41

Pembayaran Gaji bagi Karyawan yang Sakit Berkepanjangan

1. Karyawan yang oleh dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dinyatakan sakit yang berkepanjangan memperoleh gaji pokok, tunjangan, santunan sosial dan penerimaan-penerimaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembayaran gaji bagi karyawan yang sakit berkepanjangan tersebut pada ayat (1) akan diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 42

Ketentuan Bagi Karyawan yang Ditahan Pihak Yang Berwajib

1. Karyawan yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka karyawan dimaksud dibebaskan tugasnya untuk sementara dan perusahaan tidak wajib membayar gaji tapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya.
2. Besarnya bantuan kepada keluarga yang bersangkutan sebagaimana dimaksud ayat (1) minimum sebagai berikut:
 - a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% dari Gaji
 - b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% dari Gaji
 - c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% dari Gaji
 - d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan: 50% dari Gaji
3. Karyawan yang ditahan pihak yang berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan maka perusahaan wajib memberi perlindungan dan bantuan hukum serta ketentuan pada ayat 1 dan 2 tidak berlaku
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai karyawan yang ditahan pihak yang berwajib diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 43

Karyawan Wanita sebagai Kepala Keluarga

1. Seorang karyawan wanita diperlakukan sebagai Kepala keluarga apabila:

- a. Yang bersangkutan berstatus janda karena suaminya meninggal dunia dan mempunyai tanggungan anak
 - b. Suami tidak mampu mencari nafkah akibat keadaan jasmani dan atau rohani, hal ini harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
 - c. Yang bersangkutan berstatus janda karena perceraian dan berdasarkan putusan pengadilan anak-anaknya menjadi tanggungannya.
2. Karyawan wanita yang berstatus sebagai kepala keluarga menerima gaji pokok, tunjangan, santunan sosial dan penerimaan-penerimaan lain yang sah seperti yang berlaku bagi karyawan dengan status kawin.
 3. Ketentuan lebih lanjut pada ayat (1) dan (2) diatas diatur dalam PKB tingkat perusahaan

BAB VIII

PERAWATAN KESEHATAN DAN PENGOBATAN

Pasal 44

1. Perawatan kesehatan dan pengobatan karyawan beserta batihnya sepenuhnya menjadi tanggungan perusahaan termasuk selisih biaya perawatan dan pengobatan karyawan dan batihnya terhadap biaya yang ditanggung BPJS Kesehatan kecuali suami atau istri bekerja di instansi / institusi lain yang menanggung perawatan kesehatan dan pengobatan batihnya.
2. Dengan adanya ketentuan BPJS Kesehatan maka perawatan dan pengobatan karyawan diberikan tanpa mengurangi hak-hak yang diperoleh sebelumnya.
3. Pengaturan dan pelaksanaan ayat 1 dan 2 tersebut diatas ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan

Pasal 45

Penggantian Biaya Kacamata

Karyawan dan batihnya yang berdasarkan pemeriksaan dokter harus menggunakan kacamata memperoleh penggantian biaya kacamata yang besarnya sesuai ketentuan yang berlaku pada PKB tingkat perusahaan.

Pasal 46

Biaya Perawatan Pengobatan Lainnya

1. Alat bantu dengar dan orthopedy (alat bantu gerak) untuk karyawan sendiri atas resep dokter diberikan oleh perusahaan.
2. Obat / alat kontrasepsi termasuk vasektomi dan tubektomi dalam menunjang program pemerintah dalam bidang Keluarga Berencana (KB) menjadi beban perusahaan dengan ketentuan pada tahap pertama harus melalui klinik Keluarga Berencana.
3. Terapi akupuntur dan fisioterapi yang ditetapkan oleh dokter perusahaan, dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dan atau kepala rumah sakit perusahaan atau persetujuan Pimpinan Perusahaan, maka biaya pengobatannya ditanggung oleh perusahaan.

Pasal 47

Perawatan Kesehatan dan Pengobatan

Yang Tidak Memperoleh Penggantian dari Perusahaan

Perusahaan tidak memberikan penggantian atas biaya yang dikeluarkan oleh karyawan (sehubungan dengan fasilitas kesehatan), bilamana:

1. Perawatan atau pengobatan yang dilakukan tanpa rujukan/perintah dari dokter perusahaan atau pejabat perusahaan yang berwenang, kecuali dalam keadaan darurat dan mendesak yang memerlukan perawatan atau pengobatan pada saat itu juga.
2. Pengguna obat terlarang
3. Pemeriksaan, pengobatan maupun perawatan yang berhubungan dengan kosmetika / estetika dan atau memperindah tubuh, kecuali akibat kecelakaan kerja.
4. Pembelian obat dan pengobatan yang tidak ada kaitannya secara langsung atas penyembuhan penyakit yang diderita oleh karyawan
5. Pengajuan penggantian biaya / kuitansi bukan dari dokter maupun apotek yang terdaftar.

6. Pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan yang dilakukan oleh karena kesalahan karyawan sendiri (misalnya percobaan bunuh diri atau hal lain yang dikategorikan dengan itu).
7. Pengobatan dengan proses transplantasi (cangkok) organ, kecuali yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.
8. Kehamilan dengan proses bayi tabung.
9. Penggunaan vitamin yang tidak direkomendasikan oleh dokter perusahaan.
10. Pengobatan yang masih dalam proses penelitian dan belum direkomendasikan oleh instansi / institusi yang berwenang.

BAB IX

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 48

Perlengkapan Keselamatan Kerja

1. Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja sesuai dengan syarat-syarat K3 sebagai inventaris untuk karyawan yang bekerja pada Unit Kerja yang membahayakan menurut sifat pekerjaannya sesuai dengan Undang-Undang Keselamatan Kerja.
2. Perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Pasal 49

Pencegahan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan wajib menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja serta menjalankan sistem keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian integral dari Manajemen perusahaan diatur lebih lanjut dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 50

Makanan Ekstra (Extra Fooding)

Perusahaan memberikan makanan ekstra (extra fooding) kepada karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya berhubungan dengan Bahan Bahaya Beracun (B3),

radiasi dan petugas khusus lainnya yang pelaksanaannya ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

BAB X
JAMINAN SOSIAL DAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Pasal 51

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

1. Perusahaan menyediakan Jaminan Sosial bagi karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang terdiri dari:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian
 - c. Jaminan Hari Tua
 - d. Jaminan Pensiun
2. Proses penyelesaian untuk memperoleh tunjangan / santunan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab perusahaan.

Pasal 52

Pembinaan Rohani dan Jasmani

Perusahaan menyelenggarakan pembinaan rohani maupun Jasmani (kesenian, olah raga dan rekreasi) bagi para karyawan dan batihnya, termasuk penyediaan fasilitas untuk melaksanakan hal tersebut sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Pasal 53

Koperasi dan Yayasan Karyawan

1. Perusahaan membantu menyediakan fasilitas untuk koperasi sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 101.
2. Perusahaan membantu menyediakan fasilitas untuk Yayasan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Pasal 54

Keluarga Berencana

1. Perusahaan memberikan kemudahan atas fasilitas pelaksanaan program Keluarga Berencana
2. Perusahaan mengizinkan karyawan mengadakan konsultasi pemeriksaan kesehatan berkenaan dengan keputeraan dalam Keluarga Berencana.
3. Perusahaan mengupayakan terwujudnya Norma Keluarga Kecil yang Bahagia dan Sejahtera (NKKBS) dengan cara: mengadakan upaya-upaya untuk mendewasakan usia perkawinan, yaitu: Wanita berumur 20 tahun dan Pria berumur 25 tahun.

Pasal 55

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

1. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan yang peraturannya pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia PER-04/MEN/1994
2. Pelaksanaan ayat (1) diatur lebih lanjut dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 56

Penghargaan Masa Pengabdian

Karyawan yang telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus selama 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun, dan 35 tahun atau lebih pada perusahaan dan menunjukkan kesetiaan pada Negara dan Perusahaan serta memiliki konduite baik, memperoleh penghargaan masa pengabdian 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun dan 35 tahun dengan bentuk dan jenis penghargaan sebagai berikut:

1. Penghargaan Masa Pengabdian 20 Tahun diberikan dalam bentuk:
 - a. Surat keputusan dan piagam penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang tunai bagi karyawan yang mempunyai masa kerja diatas 20 tahun tetapi tidak dapat mencapai masa kerja 25 tahun, dan diberikan saat yang bersangkutan memasuki Masa Bebas Tugas.

2. Penghargaan masa pengabdian 25 tahun:
 - a. Surat keputusan dan piagam penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang tunai
 - c. Medali emas 22 karat sebesar 10 (sepuluh) gram
3. Penghargaan masa pengabdian 30 tahun:
 - a. Surat keputusan dan piagam penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang tunai
4. Penghargaan masa pengabdian 35 tahun:
 - a. Surat keputusan dan piagam penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang tunai
5. Besarnya uang tunai seperti yang ditetapkan dalam ayat (1), (2), (3) dan (4) diatas ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan yang besarnya tidak lebih kecil dari PKB sebelumnya.
6. Ketentuan dan persyaratan pemberian penghargaan masa pengabdian sebagaimana ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 57

Santunan Hari Tua

1. Karyawan yang diberhentikan dengan hormat dari perusahaan dan berhak atas pensiun normal atau pensiun dipercepat dan pensiun ditunda serta belum pernah mendapat fasilitas membeli rumah dinas dari perusahaan / Negara memperoleh santunan hari tua dalam bentuk uang tunai.
2. Besarnya uang tunai seperti yang ditetapkan ayat (1) diatas ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan yang besarnya tidak lebih kecil dari PKB sebelumnya.
3. Ketentuan pemberian SHT tersebut akan dikompensasikan dengan penerimaan yang diterima karyawan sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 167 dan Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003.

Pasal 58

Program Pensiun

Karyawan diikutsertakan dalam Program pensiun berdasarkan ketentuan yang berlaku.

BAB XI

PEMBINAAN KEAHLIAN DAN KETRAMPILAN

Pasal 59

Pendidikan dan Pelatihan

Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang tanpa adanya perbedaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh perusahaan diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 60

Bentuk Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendidikan dan pelatihan karyawan diselenggarakan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan rencana pengembangan karyawan.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan dimaksud ayat (1) diatas, diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan.

BAB XII

TATA TERTIB KERJA

Pasal 61

Pembinaan Disiplin Kerja

Dalam rangka pembinaan disiplin kerja, perusahaan menetapkan tata tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh karyawan.

Pasal 62

Jenis Pembinaan Disiplin Kerja

1. Jenis pembinaan disiplin tersebut pasal 61 diatas adalah:
 - a. Kewajiban karyawan

- b. Larangan karyawan
 - c. Sanksi / hukuman disiplin
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan disiplin karyawan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan.

BAB XIII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 63

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan, Pengaduan Karyawan dan Aksi Industrial

1. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004.
2. Pelaksanaan mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam PKB tingkat Perusahaan.

BAB XIV

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA / PEMBERHENTIAN

Pasal 64

Jenis Pemberhentian

1. Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari:
 - a. Pemberhentian atas permintaan sendiri
 - b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun
 - c. Pemberhentian karena pelanggaran kategori berat setelah keluarnya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
 - d. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan oorganisasi
 - e. Pemberhentian karena efisiensi perusahaan
 - f. Pemberhentian karena meninggal dunia
 - g. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani
 - h. Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut

dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

2. Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak yang timbul karenanya diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat perusahaan dengan mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dalam hal terjadinya perubahan status perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf d dan e diatas yang mengakibatkan PHK karyawan, maka pemberian hak-hak karyawan dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak di masing-masing perusahaan.
4. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan h, maka terhadap pekerja yang diberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besaran dan pelaksanaannya diatur dalam PKB tingkat perusahaan.

Pasal 65

Ketentuan Pensiun

1. Batas usia pensiun normal sebagai berikut:
 - a. Golongan IA s.d II D adalah 55 tahun
 - b. Golongan III A s.d IV D adalah 56 tahun
2. Batas Usia Pensiun (BUP) Normal dapat diperpanjang untuk 1 (satu) tahun berikutnya sampai dengan batas maksimal usia 60 tahun (Pensiun Wajib) dengan ketentuan dan persyaratan umum sebagai berikut:
 - a. Mempunyai keahlian/ketrampilan khusus dan belum ada pengganti (kader)
 - b. Mempunyai tugas khusus dan strategis dan harus segera diselesaikan
 - c. Memiliki kinerja 2 (dua) tahun terakhir dinyatakan “baik”
 - d. Dinyatakan sehat jasmani dan rohani oleh dokter perusahaan
3. Ketentuan, persyaratan khusus dan mekanisme pelaksanaan perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) diatur dan ditetapkan lebih lanjut dalam PKB tingkat perusahaan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

4. Karyawan berhak atas manfaat pensiun normal atau manfaat pensiun dipercepat atau manfaat pensiun tewas atau manfaat pensiun ditunda sesuai dengan saat karyawan yang bersangkutan diberhentikan oleh perusahaan dan untuk besarnya manfaat pensiun tersebut dihitung berdasarkan peraturan Dana Pensiun Perkebunan atau Lembaga Dana Pensiun lainnya.

Pasal 66

Masa Bebas Tugas

1. Masa bebas Tugas diberikan selama 6 (enam) bulan sebelum batas usia pensiun.
2. Sebelum menjalani masa bebas tugas, karyawan harus melaksanakan cuti tahunan atau cuti panjang yang belum sempat dijalaninya
3. Penghasilan karyawan pada masa bebas tugas adalah sama seperti karyawan aktif
4. Masa bebas tugas tetap dihitung sebagai masa kerja efektif untuk memperoleh:
 - a. Penghargaan masa pengabdian
 - b. Santunan hari tua
 - c. Hak pensiun
5. Kepada karyawan yang memasuki masa bebas tugas, dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal jatuh tempo masa bebas tugas diwajibkan untuk mengosongkan rumah dinas yang ditempatinya dan kepadanya diberikan uang pindah sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok.

Pasal 67

Sumbangan Masa Peralihan

1. Karyawan yang meninggal dunia / tewas dalam masa aktif, kepadanya diberikan uang sumbangan masa peralihan selama 6 (enam) bulan besarnya seperti penerimaan Almarhum karyawan yang bersangkutan dalam masa bebas tugas.

2. Karyawan yang meninggal dunia / tewas dalam masa bebas tugas (MBT), kepada batihnya diberikan uang sumbangan masa peralihan sebesar penerimaan masa bebas tugas (MBT) yang dibayarkan sejak bulan berikutnya yang bersangkutan meninggal dunia sampai dengan berakhirnya masa bebas tugas yang akan dijalankannya.

BAB XV

KARYAWAN MENJADI ANGGOTA DIREKSI

Pasal 68

1. Ketentuan bagi karyawan yang diangkat menjadi Direksi BUMN sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Selain ketentuan dalam ayat (1) diatas kepada karyawan yang menjadi anggota Direksi tersebut diberikan hak cuti proporsional yang belum gugur, santunan hari tua, dan kompensasi karena tidak menjalankan masa bebas tugas dengan rumusan dan perhitungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di masing-masing perusahaan tempat asal karyawan tersebut.

BAB XVI

MASA BERLAKUNYA PKB INDUK

Pasal 69

Masa Berlaku dan Perpanjangan PKB Induk

1. PKB Induk ini mulai berlaku sejak tanggal 01 januari 2016 untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.
2. Setelah jangka waktu diatas berakhir, maka PKB Induk ini dianggap diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berikutnya, kecuali jika salah satu pihak memberikan secara tertulis keinginannya membuka perundingan baru tentang PKB Induk ini. Pemberitahuan itu harus diajukan kepada pihak lainnya paling sedikit 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhirnya PKB Induk atau 50 (lima puluh) hari sebelum berakhirnya masa perpanjangan tersebut.

3. Selama belum tercapainya PKB Induk yang baru setelah berakhirnya masa berlaku PKB Induk ini, maka ketentuan-ketentuan dalam PKB Induk ini tetap berlaku sampai ditetapkan PKB Induk yang baru.

BAB XVII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 70

Tambahan PKB Induk

1. Hal-hal lain yang belum diatur dalam PKB Induk ini, dan/atau peraturan perundang-undangan yang baru yang tidak sejalan dengan PKB Induk ini akan ditetapkan bersama oleh para pihak dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB Induk ini.
2. Persetujuan bersama sebagaimana tersebut pada ayat (1) diatas, dilakukan melalui perundingan/musyawarah dan hasilnya menjadi Lampiran tambahan dari PKB Induk ini serta mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan PKB Induk ini

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 71

Tempat dan Penandatanganan PKB Induk

PKB Induk ini disepakati dan ditandatangani oleh para pihak di.....pada tanggal
...../...../2015

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PERJANJIAN

PIHAK KEDUA

FEDERASI SERIKAT PEKERJA

PERKEBUNAN NUSANTARA

(FSPBUN)

PIHAK PERTAMA

PT PERKEBUNAN

NUSANTARA III

(PERSERO)

Tuhu Bangun, SP

Ketua Umum

H. Hasan Basri, SH.,MH

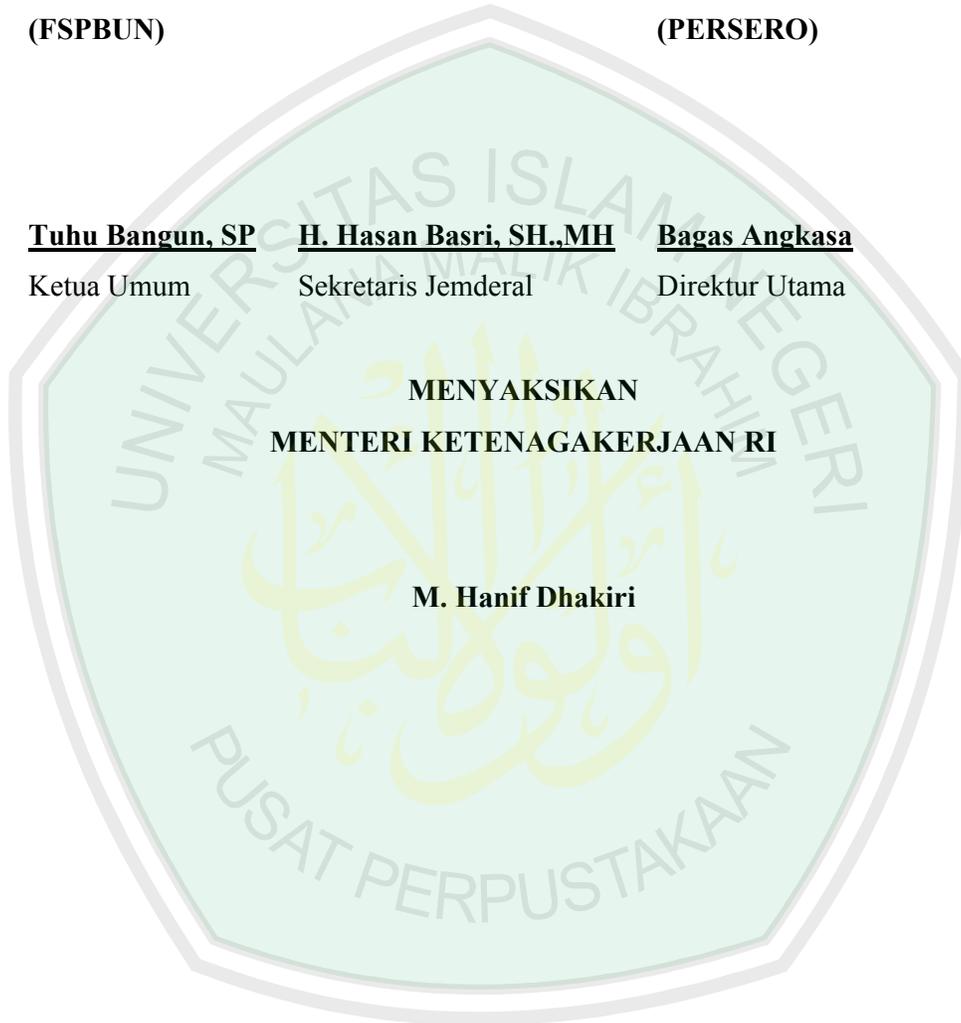
Sekretaris Jemderal

Bagas Angkasa

Direktur Utama

**MENYAKSIKAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN RI**

M. Hanif Dhakiri



JENJANG GOLONGAN KARYAWAN
PTPN III (PERSERO), PTPN I, II, IV, V, VI DAN XIII

NO	GOLONGAN	BERKALA
1	IA	0-14
2	IB	0-13
3	IC	0-12
4	ID	0-11
5	IIA	0-10
6	IIB	0-9
7	IIC	0-7
8	IID	0-6
9	IIIA	0-11
10	IIIB	0-10
11	IIIC	0-7
12	IIID	0-11
13	IVA	0-10
14	IVB	0-6
15	IVC	0-9
16	IVD	0-6

JENJANG GOLONGAN KARYAWAN
PTPN VII S/D XII DAN XIV

NO	GOLONGAN	BERKALA
1	IA	0-15
2	IB	0-9
3	IC	0-7
4	ID	0-7
5	IIA	0-7
6	IIB	0-6
7	IIC	0-6
8	IID	0-14
9	IIIA	0-11
10	IIIB	0-10
11	IIIC	0-7
12	IIID	0-11
13	IVA	0-10
14	IVB	0-6
15	IVC	0-9
16	IVD	0-6

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

I. Daftar pertanyaan untuk ketua SP-BUN, Bapak Nurhadi

1. Bagaimana proses pembuatan perjanjian kerja bersama di PG Semboro Jember?
2. Bagaimana peran serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB)?
3. Apakah hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha sudah terpenuhi? Apa saja kendala yang dihadapi?
4. Apakah perjanjian kerja bersama sudah berjalan dengan lancar? Apa saja kendalanya?
5. Apa pengaruh atau dampak pelaksanaan perjanjian kerja bersama dalam hubungan industrial di PG Semboro?

II. Daftar pertanyaan untuk ahli K3, Bapak Yuyut Adrianto

1. Bagaimana pelaksanaan K3 di PG Semboro?
2. Apa saja upaya yang dilakukan dalam hal keselamatan dan kesehatan karyawan?
3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan K3?
4. Bagaimana perbandingan K3 saat ini dengan periode sebelumnya?
5. Bagaimana hasil serta evaluasi dari audit SMK3 kemarin?
6. Bagaimana dampak pelaksanaan K3 pada karyawan?
7. Apa pengaruh atau dampak pelaksanaan K3 dalam hubungan industrial di PG Semboro?

III. Daftar pertanyaan untuk Kepala Seksi SDM, Bapak Satrio Nur Wicaksono,SH

1. Apa saja keterlibatan Kepala SDM dalam pelaksanaan PKB dan K3?
2. Bagaimana hubungan industrial di PG Semboro menurut kepala SDM?