

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**



**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB) ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN
PENGUSAHA PADA PT. LONTAR PAPYRUS, PULP &
PAPER INDUSTRY, KABUPATEN TANJUNG JABUNG
BARAT, KECAMATAN TEBING TINGGI**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)**

**MUHAMMAD RADITYA PRATAMA
B10019201**

Pembimbing :

**Dr. Yetniwati, S.H., M.H.
Nelli Herlina, S.H., M.H.**

**JAMBI
2023**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM
PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RADITYA PRATAMA
Nomor Induk Mahasiswa : B10019201
Program Kekhususan : Hukum Bisnis
**Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Pada
PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry,
Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Kecamatan
Tebing Tinggi**

**Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Hukum
Universitas Jambi, Pada tanggal 2 November 2023 dan dinyatakan LULUS**

TIM PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Lili Naili Hidayah, S.H., M.Hum.	Ketua Tim Penguji	
Firya Oktaviarni, S.H., M.H.	Sekretaris	
Dr. Hj. Muskibah, S.H., M.Hum.	Penguji Utama	
Dr. Hj. Yetniwati, S.H., M.Hum.	Anggota	
Hj. Nelli Herlina, S.H., M.H.	Anggota	

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi

Dr. Usman, S.H., M.H.

NIP.196405031990031004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Jambi maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Pembimbing Skripsi.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jambi, Oktober 2023

Muhammad Raditya Pratama
B10019201

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT , karena rahmat dan segala anugerah-Nya serta izinNya, sehingga penulisan Skripsi dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Pada PT. Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry, Kabupaten Tanjab Barat, Kecamatan Tebing Tinggi.”

Penulis menyadari bahwa dalam proses kegiatan penulisan, mulai dari penyusunan proposal, penelitian, hingga penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan bantuan, serta do’a dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Usman, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah memberikan kemudahan dalam fasilitas dan kepengurusan administrasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Muskibah, S.H., M.Hum, Wakil Dekan I Bidang Akademik, Kerjasama, dan Sistem Informasi Fakultas Hukum Universitas Jambi, dan Bapak Dr. H. Umar Hasan, S.H., M.H., Wakil Dekan II Bidang Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Jambi, serta Bapak Dr. A. Zarkasih, S.H., M.H., Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah membantu dalam administrasi kependidikan, menyiapkan sarana dan prasarana serta perlengkapan perkuliahan, dan telah banyak membantu penulis dalam bidang kemahasiswaan.

3. Bapak Dr. Akbar Kurnia Putra, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum, yang telah banyak membantu penulis dalam masa perkuliahan.
4. Bapak Muhammad Amin Qodri, S.H., LL.M., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memudahkan segala urusan permohonan pengajuan judul dan penentuan dosen pembimbing penulisan skripsi.
5. Ibu Dr. Yetniwati, S.H., M.H., dan Ibu Nelli Herlina, S.H., M.H., Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dengan tulus, ikhlas dan dedikasi yang tinggi membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Rosmidah, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menjalankan setiap tahapan dalam dunia perkuliahan dari awal kuliah hingga penulis mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, petunjuk dan arahan bagi penulis dalam masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak memberikan bantuan dalam bidang keadministrasian selama penulis kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jambi.

9. Orang tua penulis Papa Hadi dan Mama Yuli, yang telah memberikan do'a yang terbaik serta support dari materi maupun moril sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi untuk studi penulis hingga selesai.
10. Terimakasih penulis ucapkan kepada Bapak Markus Ade Krisna selaku Kepala Unit Hubungan Industrial (IR) PT. LPPPI, Ibu Nursina Afriyana selaku karyawan unit Hubungan Industrial (IR) PT. LPPPI, Bapak Zulkifli Siregar selaku pengurus Serikat Pekerja Demokrasi (SPD) dan Bapak Aldi selaku pengurus Serikat Pekerja Hukatan yang sudah memberikan data yang saya butuhkan, serta menjadi Informan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan seperjuangan penulis dalam meraih gelar sarjana Raihan Fadiel Baid, Tommy Adha Saputra, Muhammad Khanan Mahdi Winarsa, Muhammad Rafiq, yang telah banyak membantu dalam menyemangati penulis dari masa awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Terimakasih atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan berkat dan Kesehatan bagi kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, Juli 2023

Penulis

ABSTRAK

Pada perusahaan dibentuk sebuah Perjanjian Kerja Bersama demi kelancaran hubungan industrial pada perusahaan. Pada penelitian ini dilakukan pada PT.

LPPPI Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, yaitu pemberlakuan ketentuan hukum di dalam masyarakat. pengmpulan data dilakukan dengan cara wawancara, dan mengambil dari beberapa hasil studi kepustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan sebuah Perjanjian Kerja Bersama pada Perusahaan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industri. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan secara langsung mewawancarai karyawan PT. Lontar Papyrus yang menangani secara khusus terkait PKB yaitu unit Hubungan Industrial, divisi HRD, bahwa memiliki permasalahan yang dimana dalam pelaksanaan PKB masih terdapat perselisihan pendapat yang mengakibatkan sulitnya dalam pengambilan keputusan dan tidak jarang pula dalam pelaksanaan PKB masih terdapat kurang puasnya karyawan terhadap peraturan yang ada di PKB karena dianggap kurang sesuai dengan yang terjadi dengan perkembangan yang ada. Namun, secara normatifnya untuk pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan dengan tidak mengalami banyaknya permasalahan. Pihak manajemen perusahaan yaitu unit hubungan industrial bersama serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Demokratis dan PK F Hukatan KSBSI melakukan upaya dalam mengatasi masalah tersebut dengan dilakukannya pertemuan melalui forum bipartit untuk mengevaluasi dan mengoreksi keputusan-keputusan yang telah dibuat. Hasil dari evaluasi forum bipartit itulah yang akan menjadi acuan dalam pembuatan suatu keputusan yang menjadi aturan yang berlaku dan harus dilaksanakan oleh setiap subjek yang mengikat di dalamnya.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja, Perusahaan

ABSTRACT

The company creates a Collective Work Agreement for the smooth running of industrial relations in the company. This research was conducted at PT. LPPPI Tebing Tinggi District, West Tanjung Jabung Regency. This research uses empirical juridical research methods, namely the application of legal provisions in society. Data collection was carried out by means of interviews, and taking from several literature study results. This research aims to find out and analyze how a Collective Work Agreement is implemented at PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry. The results of research that has been carried out directly interview employees of PT. Lontar Papyrus who handles specifically related to Collective Work Agreement, namely the Industrial Relations unit, HRD division, said that there are problems where in the implementation of the PKB there are still disagreements which result in difficulties in decision making and it is not uncommon for employees to still be dissatisfied with the existing regulations in the implementation of the PKB. in the PKB because it was deemed less appropriate to what was happening with existing developments. However, normatively, the implementation of the Collective Work Agreement is carried out without experiencing many problems. The company management, namely the industrial relations unit together with the labor unions, namely the Democratic Workers' Union and PK F Hukatan KSBSI, made efforts to overcome this problem by holding meetings through a bipartite forum to evaluate and correct the decisions that had been made. The results of the evaluation of the bipartite forum will become a reference in making a decision which becomes the applicable rules and must be implemented by every subject that is binding therein.

Keywords: *Collective Work Agreement, Labor Union, Company*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D.Manfaat Penelitian	7
E.Kerangka Konseptual	8
F.Landasan Teoritis.....	14
G.Orisinalitas Penelitian	17
H.Metode Penelitian	18
I.Sistematika Penulisan	20
BAB II TINJAUAN UMUM PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB), DAN PT. LONTAR POPYRUS PULP & PAPER INDUSTRY	
A.Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian	Error! Bookmark not defined.
B.Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Bersama.....	Error! Bookmark not defined.
C.Gambaran Umum PT. Lontar Popyrus Pulp & Paper Industry	41
BAB III PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PT. LONTAR POPYRUS PULP & PAPER INDUSTRY	
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Pada Perusahaan PT. Lontar Popyrus Pulp & Paper Industry	46
B. Hambatan dan Upaya Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Lontar Popyrus Pulp & Paper Industry	58
BAB IV PENUTUP	
A.Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B.Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan kehidupan memaksa manusia untuk selalu berimprovisasi merubah diri untuk bisa selaras dengan perkembangan yang terjadi. Bersamaan dengan berkembangnya kehidupan, daya saing juga semakin ikut meningkat terutama dalam dunia kerja. Daya saing yang semakin meningkat menjadikan taraf kesejahteraan masyarakat menurun, dikarenakan hal tersebut beriringan dengan banyaknya angka pengangguran. Hal demikian dapat diminimalisir dengan memberikan motivasi kepada diri sendiri untuk memiliki daya juang dan daya cipta. Dengan adanya daya juang dan daya cipta yang dimiliki maka seseorang dapat bekerja dan meningkatkan mutu hidupnya. Bekerja yang dimaksud yaitu bekerja secara kolektif yang dimana seseorang tersebut terikat pada suatu perjanjian yang dapat mempengaruhi dalam pemenuhan hak dan kewajibannya.

Dalam perkembangan dunia kerja tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang adalah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu berkisar pada

masalah-masalah¹ : a) pengupahan; b) jaminan sosial; c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.

Mengenai perselisihan dalam perburuhan ini, dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan².

Pekerja/buruh adalah manusia yang juga memiliki kebutuhan sosial sehingga perlu adanya pemenuhan sandang, pangan, papan, dan hal lain untuk menopang kehidupan pekerja yang baik saat dimasa sekarang maupun masa depannya. Mengingat pekerja adalah pihak yang lemah dari seorang majikan yang kedudukannya lebih kuat maka perlu mendapatkan perlindungan hukum dan hak-haknya.³

Dalam dunia kerja seseorang tentunya mempunyai hak yang sama dalam hukum. Dalam hal ini negara menjamin kepada warga negaranya untuk berusaha dan mendapatkan kehidupan yang layak. Sesuai yang

¹ H. Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004, cetakan kelima), hal 202

² Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2008), h. 30.

tertuang pada Pasal 27 ayat 2 UUD RI 1945 yang berbunyi “tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”⁴. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang diusahakan sendiri dengan usaha dan modal yang ditanggung sendiri oleh pelaku usaha. Adapun pekerjaan yang dimaksud dalam undang-undang tersebut adalah pekerjaan yang dilakukan dengan orang lain, yang dimana orang yang bekerja dengan orang lain ini harus tunduk pada aturan dan harus diberi upah imbalan atas pekerjaannya.

Negara melalui perusahaan memberikan pemenuhan kehidupan yang layak bagi warga negara tanpa terkecuali. Untuk menjamin pemenuhan kehidupan yang layak tersebut maka dibuatlah suatu perjanjian yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama antara pihak perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 124 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hal-hal yang menjadi muatan dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja bersama adalah sebuah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja yang memuat tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan, di antaranya adalah membantu menjaga hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja, memperkuat kemitraan antara kedua belah pihak, dan membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

⁴ Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 8.

Dengan adanya PKB, perusahaan dapat memastikan bahwa pekerja memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta memastikan bahwa perusahaan memiliki dukungan dan kontribusi aktif dari pekerja dalam mencapai tujuannya. PKB juga dapat membantu memecahkan masalah dan memperkuat kerjasama antara pengusaha dan pekerja, sehingga membantu memastikan kontinuitas dan stabilitas dalam bisnis.

Adapun syarat-syarat yang harus ada dalam pembuatan suatu Perjanjian Kerja Bersama. Dalam pasal 1 angka 17 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa serikat pekerja atau 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 kewajiban pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Jadi bisa dikatakan bahwa serikat pekerja/buruh merupakan unsur penting yang harus ada dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Serikat pekerja dalam suatu perusahaan yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha menurut ketentuan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yaitu “Apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Adanya organisasi serikat pekerja sangat bermanfaat bagi para pekerja maupun pihak pengusaha. Organisasi serikat pekerja menjadi wadah suara bagi para pekerja dalam menyampaikan semua keinginannya di perusahaan. Sedangkan bagi pihak pengusaha, adanya organisasi serikat pekerja dalam suatu perusahaan sangat menguntungkan karena membantu pengusaha dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang adil dan wajar bagi para pekerja.

Pengimplementasian Perjanjian Kerja Bersama ini harus dilakukan dengan seadil-adilnya. Pemerataan hak dan kewajiban tanpa memandang status sosial menjadi kunci dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama yang dimana hal tersebut telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, pekerja dan pihak pengusaha tidak ada rasa tertekan maupun terpaksa dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama, karena kedua pihak tersebut merasa puas dengan suatu hasil yang didapatkan atas pelaksanaan Perjanjian Kerja. Pihak pengusaha atau pemberi kerja puas dengan hasil kerja dari pekerja yang dibayar dengan upah yang telah diperjanjikan dan mau menaati seluruh peraturan yang ada pada perusahaan, dan para pekerja pun puas dengan pemberian upah yang layak atas pekerjaan yang sesuai dengan yang dilakukannya.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku memberikan

kesejahteraan bagi para pekerjanya dan juga pengusaha atau pemberi kerja itu sendiri. Hal ini dapat berdampak dengan hasil kinerja perusahaan yang semakin meningkat. Kualitas dari sumber daya manusia dapat menjadi titik acuan suatu peningkatan kinerja pada perusahaan, dengan kualitas SDM yang bagus, maka akan terciptanya kinerja yang bagus juga pada perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan serikat pekerjanya adalah PT. Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry. Serikat pekerja yang ada di PT. Lontar Papyrus adalah Serikat Pekerja Demokratis PT. LPPPI dan PK F HUKATAN KSBSI. Dua serikat pekerja tersebut menjembatani para pekerja dengan perusahaan dalam melindungi, memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja beserta keluarganya dengan meningkatkan hubungan industrial yang selaras dan seimbang dengan memajukan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan kejadian yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Peningkatan Mutu Kinerja pada Perusahaan PT. Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry” dalam penulisan skripsi ini.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan perumusan masalah yang akan dibahas pada skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan PKB antara pekerja dengan perusahaan di Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry?
2. Apa saja kendala yang terjadi dalam pelaksanaan PKB pada perusahaan Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka adapun tujuan dari penulisan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan PKB pada perusahaan.
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan PKB di perusahaan Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penulisan dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

- a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan suatu pengembangan ilmu mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan terkait pentingnya PKB pada perusahaan.

- b. Manfaat Praktis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan terhadap serikat pekerja dan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan pada karyawan dan demi peningkatan kualitas perusahaan.

E. Kerangka Konseptual

1. Perjanjian

Didalam KUHPer pada pasal 1313 menjelaskan bahwa perjanjian adalah “suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian yang dikatakan sah menurut hukum adalah perjanjian yang telah sesuai dengan syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 1320 KUHPer, yaitu :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Adapun pendapat ahli mengenai perjanjian ini, salah satunya adalah R. Subekti. Menurutnya perjanjian adalah suatu peristiwa hukum dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁵

Suatu perjanjian dapat dijadikan sebagai pedoman yang status hukumnya sama seperti undang-undang, namun hal itu hanya berlaku bagi pihak yang ikut dalam pembuatannya saja. Hal tersebut sesuai yang tercantum didalam pasal 1338 KUHPer.

⁵ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1987), hlm.1

Adanya perjanjian mampu menimbulkan perbuatan hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak yang bersangkutan dalam pembuatan perjanjian tersebut. Dari timbulnya hak dan kewajiban berdampak pula terciptanya hubungan timbal balik. Suatu hak akan terpenuhi apabila kewajiban telah dilaksanakan, maupun sebaliknya.

Pada perusahaan terdapat juga suatu perjanjian yang salah satunya disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

2. Pekerja/Buruh

Dalam pengertiannya pekerja dan buruh memiliki arti yang tidak jauh berbeda. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain itu, para ahli memiliki pendapatnya masing-masing terhadap pengertian dari pekerja.

Suma'mur berpendapat, pekerja adalah seseorang yang bekerja dengan menggunakan fisik dan atau mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁶

Soeparno dalam bukunya menjelaskan bahwa pekerja adalah individu yang bekerja di suatu tempat atau organisasi dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan yang memadai dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁷

Dari kedua pengertian para ahli tersebut menunjukkan bahwa pekerja adalah orang yang dengan tenaganya baik secara fisik maupun mental untuk melakukan sesuatu demi memperoleh penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi barang dan jasa. Ada perusahaan yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

⁶ Suma'mur. PK, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat (2015), Halaman 22.

⁷ Soeparno, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013), Halaman 32.

4. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

PT. LPPPI merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi pulp, tissue dan chemical dalam perusahaan induk Asia Pulp and Paper (APP) yang berpusat di Jakarta. PT. LPPPI mulai memproduksi buburan kertas (pulp) pada 6 Juni 1994 dan tissue pada tahun 1998. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT. LPPPI) didirikan pada tanggal 13 Februari 1974 berkedudukan di Provinsi Jambi, berjarak 100 kilometer dari selat Malaka yang membelah pulau Sumatera Indonesia dan Negara Singapura. Saat ini PT. LPPPI berpusat di Kelurahan Tebing Tinggi, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Tanjung Jabung Barat, Jambi. Perusahaan yang sudah berdiri selama lebih dari 30 tahun ini telah melakukan langkah-langkah maju untuk kepuasan pelanggan akan kualitas produk dan telah diadopsi sistem pengolahan mutu dengan diperoleh sertifikat untuk *Quality Management System*.

5. Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a KUHPer menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu sisi buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Pada Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.⁸

7. Serikat Pekerja / Buruh

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. Dapat dilihat dari pengertiannya serikat pekerja memiliki tujuan untuk melindungi dan membela hak dan kewajiban para pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya. Tujuan tersebut dapat terlaksana melalui adanya diskusi secara

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kolektif dengan perusahaan terkait upah, dam kerja, dan keadaan kerja yang kondusif.

Searah dengan berjalannya tujuan, serikat pekerja memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- 5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penganggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.⁹

Serikat pekerja/buruh dibentuk atas dasar bebas dari pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun.¹⁰ Dengan demikian

⁹ Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah, Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law, Malang, Setara Press, 2021, hlm. 39

¹⁰ *Ibid*

serikat pekerja/buruh menjalankan fungsi dan kegiatannya tidak berada dalam tekanan pihak manapun.

F. Landasan Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum

Terkait dengan teori perlindungan hukum, banyak ahli berpendapat mengenai hal ini. Antara lain Satjipto Raharjo dan Philipus M. Hadjon

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹¹

Sedangkan Philipus berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah Bahwa Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya dilembaga peradilan.¹²

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 69

¹² *Ibid*, hlm 54

Dari pemaparan dari para ahli tersebut dapat ditarik garis besar bahwa perlindungan hukum menjadi bentuk keberlangsungan hukum di masyarakat yang menitik beratkan pada keadilan, kemanfaatan, dan keadilan. Perlindungan hukum diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, bersifat represif dan preventif, serta secara tertulis dan tidak tertulis dalam rangka penegakkan hukum. Memberikan jaminan kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Teori Perjanjian

Mengenai persetujuan/perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yang berbunyi : Persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih menigkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Selain dari Pasal 1313 KUHPPer sebagai dasar dari penjelasan mengenai perjanjian, para ahli juga berpendapat mengenai perjanjian. R. Subekti memberikan pendapatnya mengenai perjanjian, sebagai berikut : Perjanjian ialah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Adanya perjanjian menimbulkan suatu perikatan antara dua pihak, yang memberikan hak pada pihak yang satu untuk menuntut sesuatu darinya, sedangkan pihak yang satunya diwajibkan untuk memenuhi tuntutan itu.

3. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Keadilan dijalankan atas suatu keputusan dan norma-norma objektif. Keadilan bersifat relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu, belum tentu adil bagi yang lainnya. Maka dalam penegakan keadilan hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum yang dimana keadilan tersebut dapat diakui.

Dalam teorinya, keadilan memiliki macam-macam keadilan dan masyarakat adil. Teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut teori keadilan Aristoteles.

Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles bahwa keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah

memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.¹³

G. Orisinalitas Penelitian

Karya akademik khususnya skripsi, harus memperlihatkan bahwa karya itu orisinal (keaslian). Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang sama dalam hal tema dan kajian, namun terdapat beberapa perbedaan seperti halnya kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian ataupun dalam hal penggunaan metode analisis.

Untuk lebih memudahkan penulis dalam membandingkan keorisinalitasannya, maka penulis mengambil beberapa penelitian, sebagai berikut, penelitian Ulung Yhohasta.(2009) dengan judul penelitian “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom. Tbk Devisi Regional IV Semarang”. Lalu penelitian Razika Azmila.(2019) dengan judul penelitian “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sehati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Dari beberapa hasil penelitian karya ilmiah yang diambil, terdapat kesamaan, diantaranya yaitu ada pada temanya. Namun penelitian tersebut memiliki pembeda dari penelitian yang akan dikaji, yaitu pada posisi

¹³ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241

variabel dan metode penelitiannya, karena pada penelitian ini penulis akan mengambil posisi variabel yang sangat beda dari penelitian sebelumnya, karena pada penelitian yang akan dikaji penulis terdapat suatu perbedaan dalam posisi objek, atribut, nilai dari orang, atau kegiatan yang lebih bervariasi. Lalu terdapat pembahasan dalam salah satu penelitian sebelumnya yang menggunakan metode penelitian normatif, sedangkan penelitian yang akan dikaji ini menggunakan metode penelitian empiris.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian pada skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian tentang hukum yang berlaku di masyarakat. Dalam melakukan pembahasan menggunakan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁴

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a) Pendekatan perundang-undangan

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang memiliki sangkut paut dengan permasalahan atau isu yang sedang diteliti

¹⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 121.

b) Pendekatan Konseptual

Pendekatan ini dilakukan dengan mempelajari dan memahami pengertian-pengertian hukum, asas-asas hukum, dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.¹⁵

3. Pengumpulan Data Hukum

Berdasarkan karakter penelitian yuridis empiris, maka sumber data yang dipergunakan berupa data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara kepada informan (pihak PT. Lontar Papyrus Pulp, Paper, Industry)

b. Data Sekunder

Data sekunder yang juga disebut sebagai bahan hukum yang terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer

- a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970
tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

- a) Doktrin

¹⁵ Sahuri Lasmadi, Sri Rahayu, dan Elly Sudarti, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi, 2018, Hlm. 5-6.

- b) Pendapat para ahli
- c) Literature
- d) Jurnal ilmiah
- e) Tulisan-tulisan dalam internet

4. Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh akan diidentifikasi lalu diklasifikasi sesuai jenis data dan pada akhirnya data tersebut akan dijabarkan dalam bentuk kalimat-kalimat pernyataan sebagai kesimpulan

I. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini penulis akan memberikan gambaran secara besar skripsi ini dari bab ke bab. Adapun bab-bab tersebut antara lain :

Bab 1 Bab Pendahuluan, pada bab ini penulis menjelaskan tentang perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian serta di akhiri dengan sistematika penulisan yang mana merupakan gambaran umum dari skripsi ini.

Bab II Bab yang berisi Tinjauan tentang Perjanjian, Perjanjian kerja Bersama (PKB), gambaran umum PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

Bab III Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry di Kecamatan Tebing Tinggi

Bab IV Bab Penutup pada skripsi ini yang berisikan kesimpulan yang ditarik dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, selanjutnya berdasarkan kesimpulan tersebut penulis menarik saran yang dianggap perlu.

BAB II

TINJAUAN UMUM PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB), DAN PT. LONTAR PAPYRUS PULP & PAPER INDUSTRY

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian perjanjian suatu peristiwa hukum dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹⁶

Perjanjian atau persetujuan diatur dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) yang berbunyi :¹⁷

“Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang.” Adanya suatu perjanjian atau persetujuan memberikan rasa keterkaitan kepada subjek yang telah diatur dalam suatu perjanjian yang telah dibuat dan yang telah disepakati bersama.

Adanya perjanjian tercipta dari adanya persetujuan dari kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri yang dimana persetujuan diantara kedua belah pihak tersebut dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan yang sama dilihat dari sisi kedudukannya untuk dilaksanakan oleh para pihak yang saling mengikatkan diri kepada perjanjian yang telah disepakati. Namun, apabila terjadi sebuah

¹⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1987), hlm.1

¹⁷ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*

sengketa diantara para pihak perjanjian dalam bentuk tertulis akan lebih mudah untuk membuktikan dalam penyelesaiannya.

Dalam perjanjian memiliki suatu unsur yang hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum. Timbulnya hak dan kewajiban merupakan akibat hukum yang tercipta dari terlaksananya suatu perjanjian. Adanya subyek hukum Subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban. Adanya prestasi terdiri dari melakukan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.¹⁸

2. Asas Perjanjian

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concsensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*) dan asas kepribadian (*personality*). Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud:¹⁹

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai

¹⁸ Zainal Arifin, dkk, *Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Memenuhi Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)*, Jurnal hukum Acara Perdata ADHAPER. Vol. 6 No. 1, 2020, hal. 153

¹⁹ S. Imran, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian* (Artikel Hukum Perdata: www.legalitas.org, 2007)

undangundang bagi mereka yang membuatnya.” Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: a) membuat atau tidak membuat perjanjian; b) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; c) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; d) menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.²⁰ Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.²¹ Berlakunya asas kebebasan berkontrak ini tidaklah mutlak, KUH Perdata memberikan pembatasan atau ketentuan terhadapnya, inti pembatasan tersebut dapat dilihat antara lain:²²

- a) Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata, bahwa perjanjian tidak sah apabila dibuat tanpa adanya sepakat dari pihak yang membuatnya;
- b) Pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata, kebebasan yang dibatasi oleh kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

²⁰ ibid

²¹ Niru Anita Sinaga, *Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian*, Binamulia Hukum. Vol. 7 No. 2, 2018, hal. 115

²² Ibid. hal 10

- c) Pasal 1320 ayat (4) jo Pasal 1337 KUH Perdata, menyangkut causa yang dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan baik atau bertentangan dengan ketertiban umum;
- d) Pasal 1332 KUH Perdata batasan kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian tentang objek yang diperjanjikan;
- e) Pasal 1335 KUH Perdata, tidak adanya kekuatan hukum untuk suatu perjanjian tanpa sebab, atau sebab yang palsu atau terlarang; dan
- f) Pasal 1337 KUH Perdata, larangan terhadap perjanjian apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan baik atau ketertiban umum.

b. Asas Konsensualisme (*concensualism*)

Pada pasal 1320 ayat (1) KUHPer dapat disimpulkan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya sebuah kata sepakat diantara kedua belah pihak. Apabila sudah ada kata sepakat dari kedua belah pihak maka pada detik itu juga timbulnya sebuah perjanjian (perikatan).

c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Penjelasan tentang asas kepastian hukum dilihat pada pasal 1338 ayat (1) KHUPer yang dimana dapat disimpulkan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara nilainya memiliki hubungan timbal-balik bagi para pihak, timbul akibat hukum secara mengikat. Dengan kata lain, suatu perjanjian yang dibuat secara sah dan telah disepakati berlaku seperti berlakunya undang-undang bagi pihak yang bersepakat. Dalam hal ini pihak ketiga (diluar dari pihak yang membuat persetujuan) tidak boleh melakukan intervensi terhadap perjanjian yang dibuat.

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Mengenai asas itikad baik dalam suatu perjanjian telah disebutkan dalam pasal 1338 ayat (3) KUHPer. Pada asas ini para pihak harus melaksanakan suatu kesepakatan atau kontrak yang telah dibuat dan telah disetujui berdasarkan kepercayaan dan keyakinan yang tulus dari hati serta adanya kemauan yang baik dari para pihak. Para pihak harus saling jujur, terbuka, dan saling percaya. Keadaan batin para pihak mesti dalam keadaan yang baik tanpa adanya terbesit untuk melakukan tipu daya ataupun menutup-tutupi keadaan yang sebenarnya. Meskipun itikad

baik dalam pelaksanaan perjanjian itu terletak pada hati sanubari manusia yang sifatnya subjektif, tetapi itikad baik itu pun dapat diukur juga secara objektif.²³

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian tercantum dalam Pasal 1340 KUH Perdata: “Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak-pihak ketiga; tak dapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317.” Selain itu pada Pasal 1315 KUHPer ditegaskan kembali bahwa perjanjian dapat diadakan untuk dirinya sendiri. Namun, hal ini mendapat pengecualian sebagaimana diatur dalam Pasal 1317 KUHPer yang menyatakan : “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.” Sedangkan dalam Pasal 1318 KUHPer mengatur bahwa perjanjian itu tidak hanya untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

²³ Niru Anita Sinaga, Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian, Binamulia Hukum. Vol. 7 No. 2, 2018, hal. 117

pengaturan dalam Pasal 1317 KUHPer merupakan sebuah pengecualian untuk diadakan perjanjian untuk diri sendiri, dan pada Pasal 1318 mengatur bahwa perjanjian itu memiliki lingkup lebih luas.

3. Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Pada pelaksanaannya perjanjian menganut sistem terbuka, setiap bebas untuk mengadakan suatu perjanjian, tidak selalu terkait pada ketentuan-ketentuan yang telah berlaku, namun suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya yang telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku dan mengikat. syarat sahnya perjanjian tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUHPer, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang halal

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Secara umumnya peraturan yang menjadi dasar hukum dari Perjanjian Kerja Bersama terletak pada Pasal 1601n KUHPer. Dalam pasal tersebut dikatakan bahwa adanya suatu peraturan yang mengikat dua belah pihak yang dibuat oleh seorang majikan atau

lebih (pihak perusahaan) yang merupakan badan hukum dan dari suatu serikat pekerjayang berbadan hukum .

Perjanjian Kerja Bersama memiliki pengertian yang dimana telah diatur terlebih dahulu pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 yang menyatakan:

“Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja”

Pengertian dari Perjanjian kerja Bersama berdasarkan Pasal 1601n KUHPer dianggap memberatkan serikat buruh dalam mengurus badan hukum sebagai persyaratan dalam pembuatan perjanjian perburuhan dengan majikan (perusahaan). Hal ini dapat menyebabkan tidak akan dapat terlahirnya perjanjian perburuhan, padahal perjanjian perburuhan sangatlah penting artinya sebagai pedoman dalam pembuatan perjanjian kerja.²⁴

Namun Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 sudah tidak berlaku lagi berkenaan dengan telah berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakaerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian

²⁴ Husni, Lalu. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Hal 73

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

Pengertian ini hampir sama dengan pengertian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997, hanya saja pengertian dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyesuaikan diri dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang serikat buruh/pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.²⁵

Bila dicermati ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dapat dikatakan bahwa isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) semata-mata memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁶ Maksud tersebut pun juga terkandung dalam pengertian PKB pada Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004.

Berdasarkan pengertian PKB yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan juga bahwa PKB mengandung unsur:

²⁵ *Ibid*

²⁶ *Ibid*

- a. Perjanjian dari hasil perundingan;
- b. Yang dirundingkan oleh SP/SB atau beberapa SP/SB yang sudah dicatat di instansi yang membidangi ketenagakerjaan, dengan pengusaha atau beberapa pengusaha; dan
- c. Memeuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁷

Dalam pembuatannya Perjanjian Kerja Bersama dilakukan dengan cara musyawarah antara para pihak dalam menentukan isi yang akan dicantumkan pada PKB. Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal, penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).²⁸

2. Fungsi dan Manfaat Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama menjadi satu pilar penting dalam hubungan industrial. PKB merupakan sebuah kesepakatan tertulis antara perusahaan atau pihak pengusaha dengan serikat pekerja yang mewakili para pekerja. Kesepakatan inilah yang menjadi pedoman penting yang dipegang teguh pihak perusahaan dan pekerja dalam menjalankan hubungan industrial di suatu perusahaan.

²⁷ Khakim, Abdul. (2017). *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. Hal 137

²⁸ Devi Rahayu dkk. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*. Malang: Setara Press. Hal 98

Adanya PKB sangatlah penting bagi berjalannya hubungan industrial pada perusahaan. Lancarnya proses hubungan industrial pada perusahaan sejalan dengan terlaksananya fungsi dari PKB dan menciptakan manfaat bagi para pihak yang mengkaitkan diri pada PKB.

Adapun fungsi dari PKB adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
- b. Pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban para pihak.
- c. Media partisipasi pekerja/buruh dalam perumusan kebijakan perusahaan.
- d. Untuk mengisi kevakuman hukum.

Dari rincian fungsi diatas, bahwa PKB sangat berperan penting dalam hubungan industrial pada suatu perusahaan. Suatu kelancaran pelaksanaan hubungan industrial pada suatu perusahaan dilihat dari isi PKB-nya, apakah dirasa telah memiliki suatu nilai keadilan atau tidak.

PKB menjadi pedoman dalam hubungan industrial pada perusahaan. Selain peraturan perundang-undangan, PKB juga sebagai suatu kebijakan yang harus dilaksanakan dan ditaati bagi seluruh pihak yang bersangkutan. Penentuan hak dan kewajiban juga berdasarkan apa yang tertera pada PKB.

Sejalan dengan fungsinya, PKB sangat bermanfaat dalam keberlangsungan hubungan industrial pada suatu perusahaan. Adapun manfaat dari PKB sebagai berikut:

- a. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing-masing.
- b. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi atau peningkatan usaha.
- c. Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja/buruh sehingga lebih temun, rajin, dan produktif dalam bekerja.
- d. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerja bersama dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya perjanjian kerjabersama.
- e. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.²⁹

3. Pihak-Pihak Dalam PKB

²⁹ Razika Azmila, Skripsi: “*Pelaksanaan Perjanjian Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sehati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*” (Pekanbaru: UIN SUSKA RIAU, 2019), Hal. 34

Menurut Pasal 21 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh pihak-pihak :

a. Serikat pekerja/serikat buruh

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

Adapun yang dapat membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan, yaitu serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh disatu perusahaan atau dibeberapa perusahaan.

Prosedur pencatatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP16/MEN/2001 tentang tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tanggal 15 februari 2001, sebagai berikut:

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

b. Pengusaha

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

- a. Orang perorangan, 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 a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia. Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.

4. Tata Cara Pembuatan PKB

a. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut:

- 1) Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama.
- 3) Perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
- 4) Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus serikat pekerja/Serikat buruh dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- 5) Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 orang.
- 6) Batas waktu perundingan bipartit 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- 7) Selama proses perundingan masing-masing pihak; dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker wajib

merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan..

- 8) Bila sudah 30 hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- 9) Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari.
- 10) Bila 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- 11) Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maksimal 30 hari.
- 12) Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama sah dan resmiberlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- 13) Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja

Bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikatburuh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian kerja bersama dengan perusahaan apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan

untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan setelah melampaui jangka waktu 6 bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula.

Pasal Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Jika dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan 40 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 40 pengusaha yang jumlah keanggotaanya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Pasal 120 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaanya ditentukan

secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masingmasing serikat pekerja/serikat buruh.

b. Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan PKB

Pasal 130 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal perjanjian kerja

bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3)

c. Jangka Waktu Berlakunya PKB

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dalam hal perjanjian kerja bersama berikutnya, perundingannya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelumnya.⁴¹ dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

C. Gambaran Umum PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT. LPPPI) didirikan pada tanggal 13 Februari 1974 berkedudukan di Provinsi Jambi, berjarak 100 kilometer dari selat Malaka yang membelah pulau Sumatera Indonesia dan Negara Singapura. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry memulai kegiatan usaha produksi 7.500 Ton kertas pada tahun 1976 di Langsa, Kab. Aceh Timur. Tahun 1994 merelokasi usaha ke Desa Tebing Tinggi, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Tanjabbar, Prov Jambi diatas lahan seluas 1.150 Ha. PT. LPPPI merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi pulp, tissue dan chemical dalam perusahaan induk Asia Pulp and Paper (APP) yang berpusat di Jakarta. PT. LPPPI mulai memproduksi buburan kertas (pulp) pada 6 Juni 1994 dan tissue pada tahun 1998. PT. Wira Karya Sakti (WKS) dan PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry merupakan salah satu pengelola HTI (Hutan Tanaman Industri) dan produsen pulp terpadu dalam grup APP. Tanggal 6 Juni 1994 ditetapkan sebagai hari ulang tahun PT. LPPPI dan PT. WKS.

PT. WKS didirikan pada tahun 1975 dan berkedudukan di Pekanbaru, Riau. PT WKS yang bergerak di bidang pengusahaan hutan kemudian di ambil alih oleh grup Sinarmas pada tahun 1990-an dengan masuknya tiga anak perusahaan yaitu PT. Purinusa Eka Persada, PT. Publisita Perdana dan PT. Pangkalan Usaha Maju. Usahanya difokuskan

pada usaha pembangunan Hutan Tanaman Industri untuk penyediaan bahan baku pembuatan bubur kertas dan industri pulp.

Grup Sinarmas sendiri mulai mengadakan usaha dibidang perdagangan sejak kurang lebih 20 tahun yang lalu, dan saat ini menjadi kelompok usaha yang bergerak dalam berbagai bidang usaha dan berkembang pesat di tujuh divisi utama, yaitu divisi telekomunikasi, pertambangan, bubur kertas, perkebunan & agrobisnis, perbankan & jasa keuangan dan real estate. Keberadaan PT. WKS – LPPPI saat itu memulai sejarahnya tahun 1975 sejak pendirian PT. Wirakarya di Padang, Sumatera Barat 11 Oktober 1975.

Pada tahun 1992 dimulai pembangunan pabrik pulp dan pulp MC #1 mulai start up pada bulan juni 1994 dengan hasil produksi komersial dimulai bulan Desember 1994. Pada tanggal 1 Maret 1995 PT. WKS dibagi menjadi dua, dimana untuk pengelolaan hutan tetap dilaksanakan oleh PT. WKS, sedangkan untuk pengolahan kayu dipabrik dibentuk perusahaan baru yang dikenal dengan nama PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT. LPPPI). Yang mana nama ini berasal dari sebuah pabrik kertas milik grup Sinarmas di Langsa, Aceh Timur yaitu PT. Lontar yang berdiri sejak tahun 1977 dengan kapasitas produksi kertas 7.500 ton per tahun.

Saat ini PT. LPPPI berpusat di Kelurahan Tebing Tinggi, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Tanjung Jabung Barat, Jambi. Perusahaan yang

sudah berdiri selama lebih dari 30 tahun ini telah melakukan langkah-langkah maju untuk kepuasan pelanggan akan kualitas produk dan telah diadopsi sistem pengolahan mutu dengan diperoleh sertifikat untuk *Quality Management System*. Sertifikat yang telah diperoleh PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry:

1. ISO 9002:1994 No. Q5778 pada tanggal 24 Oktober 1995, kemudian diganti dengan;
2. ISO 9001:2000 No. ID05/0533 tanggal 25 Oktober 2007 atas hasil audit dari badan sertifikasi *SGS Yarsely* dari Inggris, kemudian diganti dengan;
3. ISO 9001:2000 No. ID05/0533 tanggal 20 Oktober 2010 atas hasil audit dari badan sertifikasi *SGS Yarsely* dari Inggris, kemudian diganti dengan;
4. ISO 9001:2008 No. *Certificate* ID05/0533 tanggal 24 Oktober 2013 *valid* sampai 24 September 2016
5. ISO 9001:2015 SEJAK 22 Oktober 2022
6. Sertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 11 Desember 2008 dengan No: 00170049211208 sebagai jaminan produk halal kepada konsumen.

Sedangkan untuk kepedulian akan lingkungan telah diterima sertifikat:

1. ISO 14001:1996 No. E10032 tanggal 17 juni 1997, diganti dengan;

2. ISO 14001:2004 No. GB97/10683 pada tanggal 19 Agustus 2006, diganti dengan;
3. ISO 14001:2004 No. GB97/10683 pada tanggal 19 Agustus 2009 dan valid sampai dengan 19 Agustus 2012.
4. ISO 14001:2004 No. ID97/10683 pada tanggal 19 Agustus 2015 dan valid sampai dengan 19 Agustus 2018
5. Terakhir ISO 14001:2015 sejak 19 Agustus 2021
6. Untuk manajemen dan kepedulian tentang sumber daya energi, PT. LPPPI telah mendapatkan sertifikat ISO 50001:2011 (Energy Management System) No. TW14/90006 pada tanggal 30 April 2017. Diperbaharui 30 April 2020.
7. 5 kali Penghargaan Industri Hijau level tertinggi (Level 5) dan penghargaan PROPER dari kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
8. Penghargaan Zero Accident (nihil kecelakaan) dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Visi dari PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry adalah Untuk menjadi perusahaan pulp dan kertas global yang terkemuka dan dihormati dengan memberikan nilai yang unggul kepada pelanggan, masyarakat, karyawan dan pemegang saham kami secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Dalam menjalankan visi diatas, maka PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry memiliki misi sebagai berikut:

- Meningkatkan pangsa pasar di seluruh dunia
- Menggunakan teknologi mutakhir dalam pengembangan produk baru serta penerapan efisiensi pabrik.
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan.
- Mewujudkan komitmen usaha berkelanjutan di semua kegiatan operasional

BAB III

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PT. LONTAR PAPYRUS PULP & PAPER INDUSTRY DI KECAMATAN TEBING TINGGI

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Pada Perusahaan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

Perusahaan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry merupakan salah satu perusahaan besar yang bertempat di kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang bergerak di bidang industri penghasil barang jadi maupun bahan mentah yaitu bubur kertas dan tisu. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry sebagai perusahaan industri

yang merupakan perusahaan yang berbadan hukum memiliki salah satu kewajiban yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 ayat 6 huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Merujuk dari undang-undang tersebut, maka dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan berkewajiban dalam mensejahterakan karyawannya salah satunya dengan adanya pemberian upah kepada karyawan. Memberikan kesejahteraan ini pun tidak hanya dengan pemberian upah, hal lain dalam memberikan kesejahteraan ini bisa dengan pemberian fasilitas-fasilitas seperti tempat tinggal, transportasi, jaminan kesehatan baik karyawan itu sendiri bahkan keluarganya, bahkan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan atas kinerjanya selama di perusahaan.

Perusahaan dalam menjalankan usahanya Perusahaan yang telah berdiri dari tahun 1974 ini memiliki dua serikat pekerja yaitu Serikat Buruh Kehutanan, Perkebunan, dan Pertanian (SB-Hukatan) dan Serikat Pekerja Demokratis (SPD). Adanya serikat sangat penting dalam keberlangsungan pada perusahaan. Sebagaimana pada Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa serikat pekerja/buruh dalam perusahaan memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,

menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dari fungsinya dapat dilihat bahwa serikat pekerja/buruh sangat penting bagi pekerja maupun perusahaan itu sendiri.

Adanya serikat pekerja/buruh memberikan rasa aman bagi pekerja, karena dengan adanya serikat pekerja dapat menghindari perusahaan untuk berbuat semena-mena dan merugikan pekerja. Perlindungan terhadap hak karyawan merupakan salah satu fungsi dari adanya serikat pekerja/buruh. Serikat pekerja/buruh sebagai organisasi dalam perusahaan yang memperjuangkan hak dari karyawan. Dalam memperjuangkan hak dari pekerja, dapat dilihat dalam perundingan PKB yang dimana serikat pekerja/buruh mengajukan hal-hal yang mengedepankan hak dari pekerja.

Perjanjian Kerja Bersama milik PT. LPPPI ini telah mengatur hal-hal yang dianggap telah memberikan banyak manfaat dan kemudahan bagi para karyawannya. Pengaturan dalam PKB milik PT. LPPPI dibuat secara seksama dengan memperhatikan kondisi yang ada pada masa kini dan yang akan berpengaruh pada masa yang akan datang.

1. Pelaksanaan Upah dan Non Upah

Pada PKB bagian pengupahan telah mengatur bentuk-bentuk dan tata cara dalam pengupahan, baik itu dalam bentuk upah maupun non upah. Pemberian upah pokok pada PT. LPPPI sebagaimana telah diatur dalam PKB mengacu pada UMR daerah

Tanjung Jabung Barat dengan penghitungan dan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembayaran upah ini dilaksanakan setiap akhir bulan tepatnya pada tanggal 26. Namun, hal ini dilakukan dengan melihat penghitungan hari pada setiap bulannya, apabila tanggal 26 tersebut jatuh pada hari sabtu ataupun minggu maka pembayaran akan dilakukan pada hari senin.³⁰

Pembayaran upah pokok yang diberikan kepada karyawan dilihat juga dari waktu kerja yang didapat oleh karyawan tersebut. Jenis waktu kerja untuk karyawan sebagaimana yang diatur dalam PKB PT. LPPPI dibagi menjadi dua jenis yaitu waktu kerja shift dan non shift. Jenis waktu kerja non shift pada PT. LPPPI menggunakan waktu kerja selama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.³¹ Ketentuan upah pokok bagi karyawan non shift mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lain halnya jenis waktu kerja shift, untuk waktu kerjanya dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu :

- Shift I : Pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB
- Shift II : Pukul 15.00 WIB – 23.00 WIB
- Shift III : Pukul 23.00 WIB – 07.00 WIB

³⁰ Markus Ade Krisna, Kepala Unit Hubungan Industrial PT. LPPPI, wawancara tanggal 11 Juli 2023

³¹ Ayat 1 Pasal 12 Perjanjian Kerja Bersama PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industri

Ketiga jenis waktu kerja shift diatas memiliki perbedaan dalam hal pengupahannya. Pada shift I untuk pengupahan tetap menggunakan system pengupahan yang diatur sesuai peraturan perundang-undangan. Lain halnya pada shift II dan shift III, sebagaimana diatur pada Pasal 16 ayat 2 huruf b PKB PT. LPPPI bahwa pada shift II dan shift III ada penambahan dalam upahnya yaitu pada shift II sebanyak Rp. 9000 (Sembilan ribu rupiah) dan shift III sebanyak Rp. 12.000 (dua belas ribu rupiah). Sistem pengupahannya sendiri akan diakumulasikan sejumlah hari kerja karyawan dan ditambahkan pada upah pokok sebagaimana yang telah diatur pada peraturan perundang-undangan.³² Bagi para karyawan yang mengambil waktu kerja shift juga mendapat tunjangan khusus shift, yang dimana tunjangan khusus shift ini beda dari yang dimaksud dengan Pasal 16 ayat 2 huruf b PKB PT. LPPPI, karena yang dimaksud pada Pasal 16 ayat 1 huruf a diperuntukan bagi para pekerja yang masuk kerja shift, baik jenis waktu shift I, II, dan III.

Pengupahan pada PT. LPPPI juga menerapkan tunjangan tidak tetap kepada karyawannya. Tunjangan tidak tetap yang diterima oleh karyawan adalah tunjangan spesial. Tunjangan spesial yang diterima oleh karyawan ini berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

³² Markus Ade Krisna, Kepala Unit Hubungan Industrial PT LPPPI, wawancara tanggal 11 Juli 2023

Penerimaan hak berupa tunjangan karyawan ini dilakukan dengan cara yang tersistematis, yang dimana dilakukannya pemasukan data ke sistem perusahaan yaitu *aspiro*.³³ Melalui sistem tersebut pengupahan yang dilakukan tertata dengan rapi tanpa ada kekeliruan ataupun kesalah pahaman antara pihak karyawan dengan perusahaan.

Selain upah pokok, terdapat juga upah lembur yang diberikan kepada para karyawan yang melakukan kerja lembur. Ketentuan pelaksanaan dari kerja lembur ini telah diatur pada Pasal 13 Perjanjian Kerja Bersama PT. LPPPI. Karyawan yang melakukan kerja lembur diberi upah sesuai yang diatur pada Pasal 17 PKB PT. LPPPI yang dimana komponen dalam penghitungan upah kerja lembur ini adalah upah pokok yang setelah itu dibagi 173. Selain itu, bagi para pekerja yang lembur akan diberikan upah makan atau pengganti uang makan sebesar Rp. 15.000 (lima belas ribu rupiah).

Selain upah-upah pokok yang dibayarkan, pekerja juga diberikan hak untuk mendapat bayaran non upah. Adapun jenis pembayaran non upah yang diterima oleh pekerja yaitu dana insentif pekerja, dan pemberian natura kepada karyawan. Non upah yang diberlakukan pada PT. LPPPI telah diatur secara lengkap pada PKB.

³³ Nursina Afriyana, Unit Hubungan Industrial PT LPPPI, wawancara tanggal 12 Juli 2023

Pada PKB PT. LPPPI diatur mengenai pemberian dana insentif yang dibayarkan kepada karyawan yang meliputi insentif alat berat dan insentif tempat tinggal. Pada insentif alat berat ini hanya dibayarkan kepada karyawan yang mengoperasikan alat berat yang ada di perusahaan, seperti *crane*, operator *boiler*, *forklift*, dan *over head crane*. Perincian yang dibayarkan pihak perusahaan kepada karyawan yang mengoperasikan alat berat tersebut diatur pada Pasal 16 ayat 2 huruf d Perjanjian Kerja Bersama PT. LPPPI yang berbunyi:

“Insentif alat berat :
Pembayaran yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengoperasikan alat berat, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Operator Alat Berat Crane ≥ 100 Ton Rp. 350.000
2. Operator Alat Berat Crane < 100 Ton dan Operator Boiler Rp. 250.000
3. Operator Forklift dan Over Head Crane Rp. 100.000.”

Karyawan yang mendapat bayaran upah dari insentif alat berat ini harus menunjukkan sertifikat dalam penggunaan alat berat yang di laporkan kepada pihak perusahaan sekali dalam sebulan.³⁴

Dana insentif lainnya yang diterima oleh karyawan adalah insentif tempat tinggal. Para karyawan yang berkerja di PT. LPPPI yang sudah berkeluarga akan difasilitasi dengan tempat tinggal yaitu berupa komplek perumahan perusahaan. Namun, adanya keterbatasan jumlah perumahan yang disediakan untuk karyawan

³⁴ Markus Ade Krisna, Kepala Unit Hubungan Industrial PT LPPPI, wawancara tanggal 11 Juli 2023

membuat beberapa karyawan tinggal di luar kompleks perumahan perusahaan. Pembayaran yang diberikan kepada pekerja / buruh yang berkeluarga dan telah terdaftar di perusahaan yang belum dapat menempati perumahan perusahaan karena jumlahnya terbatas, yang masih dalam status masa mengontrak / sewa di sekitar lokasi *Mill* Tebing Tinggi.³⁵

Selain yang diatur dalam Pasal 16 PKB PT. LPPPI, terdapat juga pada Pasal 19 Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur pembayaran insentif produksi. Insentif produksi ini diberikan dalam rangka peningkatan semangat kerja dan produktifitas. Besarnya insentif produksi ditentukan berdasarkan pencapaian produksi, tingkat level/jabatan dan disiplin kerja.

Pemberian upah lainnya yang dilihat dari pencapaian produksi, tingkat level/jabatan dan disiplin kerja adalah P-50 atau pada perusahaan disebut dengan premi 50%. Besaran premi yang diterima oleh karyawan ditetapkan melalui kebijakan perusahaan yang dimana kebijakan tersebut diatur pada peraturan dari pusat yaitu sinarmas. Pada Perjanjian Kerja Bersama perusahaan sendiri pengaturan premi ini hanya mengatur hal yang dapat mengurangi pendapatan premi untuk karyawan. Pengaturan pemotongan P-50 ini diatur pada Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama PT. LPPPI. Pada pasal tersebut diatur pemotongan terhadap P-50 bersamaan dengan

³⁵ Ayat 2 huruf e Pasal 16 Perjanjian Kerja Bersama PT Lontar Papyrus Pulp & Paper Industri

pemotongan untuk tunjangan spesial. Hal yang dapat menjadi pemotongan pada P-50 pada pasal 20 yaitu datang terlambat, pulang cepat, lupa catat, cuti atau tidak masuk kerja.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada Pasal 86 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur mengenai salah satu hak dari pekerja yaitu untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam pelaksanaan hak memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja pada Pasal 87 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa pada pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini perusahaan harus menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. LPPPI dimuat pada Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan. Pada PKB perusahaan pengaturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja tercantum pada Pasal 28 sampai dengan Pasal 30. Pada pasal tersebut pengaturan diatur secara satu persatu yang dimulai keselamatan kerja, kecelakaan kerja, dan kesehatan kerja. Maka dalam pengaturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja secara normatif dinilai telah mencakup secara terperinci terkait sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Fasilitas, Jaminan Sosial dan Kesejahteraan

Faktor pendukung dari suatu keberhasilan dalam perusahaan salah satunya dapat dilihat dari adanya peningkatan produktifitas kerja pada perusahaan. Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas, jaminan sosial dan kesejahteraan bagi karyawannya. Pemberian fasilitas, jaminan sosial dan kesejahteraan telah diatur secara normatif dalam PKB PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry sebagai penjabaran lebih lanjut dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang secara khusus mengatur tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawannya yang dimana untuk pengaturan tentang hal ini telah diatur dalam PKB perusahaan. Dengan demikian dalam hal pemberian fasilitas ini perusahaan sangat serius menanggapi terkait fasilitas kepada karyawan. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu tempat ibadah, olahraga dan kesenian, tempat tinggal, transportasi, dan pendidikan. Fasilitas mengenai pendidikan ini bertujuan bagi anak-anak para pekerja. Bagi anak pekerja/karyawan yang bersekolah di Yayasan Perusahaan dibebaskan dari uang pembangunan dan memprioritaskan penerimaan siswa/siswi bagi anak pekerja/buruh.³⁶ Bagi anak-anak pekerja juga akan mendapatkan

³⁶ Ayat 1 dan 2 Pasal 45 PKB PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

beasiswa dari perusahaan. Adanya beasiswa ini baru tercantum di dalam PKB perusahaan di periode tahun 2022-2024.

PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry memberlakukan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Program Jaminan Sosial Kesehatan yang sesuai dengan Undag-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang dimana ruang lingkup dan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁷ Pada BPJS Kesehatan perusahaan memberlakukan hal tersebut untuk seluruh pekerja dan keluarganya.

Dalam hal memberikan kesejahteraan karyawan, perusahaan juga menerapkan pemberian tunjangan kepada karyawan berupa tunjangan hari raya keagamaan. Pengaturan tentang pemberian tunjangan hari raya keagamaan diatur dalam PKB perusahaan Pasal 46, yaitu :

- 1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) berdasarkan peraturan yang berlaku
- 2) Besarnya tunjangan THR adalah 1 (satu) bulan upah pokok ditambah P-50
- 3) Tunjangan Hari Raya Keagamaan akan dibayarkan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum hari raya Idul Fitri yang dibayarkan secara bersamaan tanpa membedakan agama.

Kewajiban memberikan kesejahteraan kepada karyawan tidak hanya dalam pemberian tunjangan berupa THR. Perusahaan juga memberikan bantuan dana kesejahteraan pekerja/buruh dan

³⁷ Pasal 38 dan ayat 1 Pasal 39 PKB PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

keluarganya. Pada PKB tertulis mengenai hal tersebut yaitu pada

Pasal 47 yang berbunyi :

- 1) Perusahaan melalui Panitia Kesejahteraan Karyawan (PKK) akan memberikan bantuan kesejahteraan kepada pekerja/buruh dan keluarganya
- 2) Besarnya dana bantuan sebagaimana tersebut dalam ayat 1 di atas, diatur dalam petunjuk pelaksanaan yang disepakati oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini.
- 3) Dana suka cita/duka cita
 - a. Pernikahan pertama pekerja/buruh Rp. 2.000.000,-
 - b. Pekerja/buruh meninggal Rp. 2.000.000
 - c. Keluarga pekerja/buruh meninggal (orang tua, mertua, istri/suami, anak) Rp. 2.000.000,-
4. Penghargaan

Pemberian penghargaan menjadi salah satu faktor yang wajib bagi perusahaan demi adanya peningkatan produktifitas kinerja perusahaan. Adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih bekerja dengan semangat.³⁸

Dalam hal pemberian penghargaan ini, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pekerja/buruh dengan mempertimbangkan pengabdian masa kerja, prestasi kerja, keteladanan dan jasa istimewa.³⁹

Adapun bentuk dari pemberian penghargaan ini telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama perusahaan pasal 49, yaitu :

- 1) Bentuk-bentuk penghargaan adalah sebagai berikut:
 - a. Piagam Penghargaan

³⁸ Zulkifli Siregar, pengurus Serikat Pekerja Demokratis, wawancara tanggal 12 Juli 2023

³⁹ Ayat 1 Pasal 48 Perjanjian Kerja Bersama PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

- b. Jasa Kecil
 - c. Jasa Besar
 - d. Pekerja/Buruh Teladan
- 2) Selain bentuk penghargaan berupasurat tertulis, perusahaan memberikan bonus berupa uang yang pemberiannya bersamaan maupun terpisah dari surat penghargaan. Besarnya bonus ditentukan oleh perusahaan

5. Pembinaan / Sanksi

Pemberian pembinaan / sanksi kepada pekerja/buruh pada suatu perusahaan merupakan suatu tindakan yang harus diperhatikan secara serius oleh perusahaan. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry telah mengatur hal tersebut pada Perjanjian Kerja Bersama perusahaan. Pemberian pembinaan/sanksi kepada karyawan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ataupun lalai dalam pekerjaannya. Pengaturan tentang pemberian pembinaan/sanksi ini diatur dalam Pasal 56 PKB perusahaan, yaitu:

- 1) Bentuk pembinaan / sanksi terdiri dari :
 - a. Surat Pernyataan
 - b. Surat Teguran I
 - c. Surat Teguran II
 - d. Surat Teguran III
 - e. Surat Peringatan I
 - f. Surat Peringatan II
 - g. Surat Peringatan III / Peringatan terakhir
 - h. Skorsing
 - i. Penurunan Tingkat Jabatan
 - j. PHK
- 2) Sanksi-sanksi sebagaimana ayat 1 diatas dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak berurutan berdasarkan pertimbangan berat ringan, duduk permasalahan atau atas alasan terjadinya pelanggaran
- 3) Perbuatan / pelanggaran atau kelalaian pekerja / buruh disamping mendapat sanksi dapat juga dikenakan denda atau ganti kerugian sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- 4) Seksi/ departemen dapat memberikan pembinaan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan sebelum kasus pekerja / buruh tersebut diajukan ke perusahaan.

B. Hambatan dan Upaya Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama

PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

Selama berjalannya dua periode, pelaksanaan PKB tidak mengalami banyak permasalahan dalam hal kuantitas dan kualitas penanganan masalah yang dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan dan serikat pekerja. Hal ini terjadi karena dirasa produk PKB perusahaan telah sesuai dengan hasil keputusan bersama dan bahkan dianggap telah melengkapi aspek-aspek dari apa yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan dan karyawan dengan tetap berdasarkan undang-undang yang berlaku. Namun, terdapat beberapa hal yang menyangkut kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan yang dianggap dapat menimbulkan suatu permasalahan. Masalah yang terjadi pada perusahaan antara lain :

1. Mengenai ketentuan keselamatan kerja, terkadang di area pabrik dengan alas an produksi, izin kerja menjadi terabaikan. Bahkan masih ditemukan adanya intervensi sehingga mengesampingkan ketentuan keselamatan kerja. Terkait hal ini, perusahaan menekankan *zero accident* dengan resiko yang besar, yang dimana hal tersebut sebenarnya dapat dinilai sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan di lapangan.
2. Mengenai *adjustment salary*, yang dimana pernah disampaikan ke unit, perihal penilaian untuk mendapatkan *adjustment salary* harus dua kali

mendapat A, namun pada salah satu unit sangat sulit untuk didapatkan dan adanya yang dikorbankan dengan mendapat nilai D

3. Adanya ketidakseimbangan antara *penalty* dan *rewards*. Sebagai contoh jika karyawan mendapat *penalty* cepat sekali prosedurnya dilakukan, sedangkan jika karyawan mendapatkan reward lambat sekali penanganannya dan terkadang nominal yang diberikan tidak sesuai. Ketidakseimbangan ini pun terdapat juga pada pemberian sanksi kepada karyawan yang dirasa kurang sesuai dengan apa yang dilanggarnya
4. Terkait fasilitas perumahan, masih banyaknya karyawan yang berkeluarga tetapi belum menempati area kompleks perumahan perusahaan.

Dari permasalahan diatas perusahaan mengupayakan hal yang terbaik demi menjaga kestabilan perusahaan. Pihak manajemen perusahaan bersama serikat pekerja selalu berkoordinasi apabila adanya terjadi hal yang dirasa kurang sesuai terhadap karyawan terkait pelaksanaan dari PKB ataupun kebijakan-kebijakan perusahaan.

Menanggapi permasalahan yang terjadi, unit hubungan industrial dari pihak manajemen perusahaan bersama serikat pekerja harus terbuka dan selalu menerima masukan-masukan dari karyawan. Pihak hubungan industrial dan serikat pekerja membuat suatu catatan, yang dimana catatan tersebut akan dibahas di dalam forum bipartit. Hasil dari pembahasan dalam forum bipartit tersebut akan dibuatkan petunjuk pelaksanaan dari

apa yang menjadi masukan karyawan. Berkembang dari adanya juklak tersebutlah yang dapat melahirkan suatu aturan yang nantinya akan dirundingkan pada rapat perumusan isi PKB.

Perundingan untuk merumuskan isi PKB dilakukan setiap 2 (dua) tahun sekali sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 123 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama dua tahun berjalan dengan adanya PKB yang telah ditetapkan, pemantauan terhadap pelaksanaan PKB ini harus selalu ada dan dilaksanakan, yang dimana dari beberapa dilakukannya pemantauan ini dapat diperoleh masukan-masukan sebagai evaluasi dari adanya PKB. Adanya evaluasi ini bertujuan untuk menyesuaikan apa yang ada di PKB dengan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh para karyawan yang tidak lain hal ini guna meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Namun hal ini tidak serta merta seluruh keinginan dari karyawan akan diterima. Melihat kondisi ekonomi nasional, kemampuan pertumbuhan dari perusahaan merupakan hal yang menjadi pertimbangan dalam menerima masukan-masukan yang diterima dari karyawan.⁴⁰

⁴⁰ Zulkifli Siregar, pengurus Serikat Pekerja Demokratis, wawancara tanggal 12 Juli 2023

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Karyawan dengan Manajemen Perusahaan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry mulai dari PKB periode 2019-2022 sampai dengan PKB yang terakhir berlaku tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Namun demikian pelanggaran terhadap PKB tersebut juga mengakibatkan kendala bagi hubungan kerja antara karyawan, dan manajemen perusahaan.

Kendala-Kendala yang menjadi masalah tersebut yaitu tidak adanya koordinasi yang dilakukan oleh pihak karyawan dengan manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berdampak kepada kesejahteraan karyawan dan juga penjatuhan sanksi disiplin kepada karyawan dikarenakan adanya pelanggaran disiplin oleh karyawan.

Terhadap masalah-masalah yang muncul selama ini cukup diselesaikan melalui forum bipartit. Dimana dalam forum bipartit ini Serikat Pekerja dalam menjalankan peran dan fungsinya untuk membela kepentingan karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi diluar perusahaan seperti kondisi ekonomi dan juga krisis yang mengakibatkan menerima kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan.

B. Saran

Pelaksanaan PKB pada perusahaan PT. LPPPI akan sangat sempurna terlaksana apabila kesadaran diri setiap pihak ada. Koordinasi antara serikat pekerja yang mewakili dari pekerja dengan pihak manajemen perusahaan yang diwakili oleh unit hubungan industrial PT. LPPPI lebih di optimalkan, sehingga apabila ada keluhan dari karyawan dapat segera dijalankan tanpa banyak mengulur waktu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Asikin, H. Zainal., dkk. 2004. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Cetakan ke- 5) Jakarta: Raja Grafindo Persada

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

Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*. Malang: Setara Press

Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawaliipers

Lasmadi, Sahuri., Sri Rahayu., Elly Sudarti. 2018. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Jambi. Jambi

Nasution, Bahder Johan. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju

Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Rhiti, Hyronimus. 2015. *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*. (Cetakan ke-5) Yogyakarta: Universitas Atma Jaya

2. Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, *Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja*. Lembaran Negara Nomor 1 Tahun 1970.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Undang-Undnag
Nomor 13 Tahun 2003.

3. Karya Ilmiah

Yhohasta, Ulung. 2009. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan
PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang*. Skripsi Pascasarjana,
Universitas Diponegoro Semarang.

Azmila, Razika. 2019. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Antara PT. Karya Abadi Sama Sejati Dengan Pekerja Terkait
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi Sarjana,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasyim.

LAMPIRAN

Daftar pertanyaan wawancara

1. Bagaimana proses negosiasi dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan antara Serikat Pekerja dan pengusaha?
2. Apa saja komponen atau isu-isu yang biasanya dibahas dalam Perjanjian Kerja Bersama?
3. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan setelah disepakatai oleh kedua belah pihak?
4. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama? Bagaimana cara mengatasinya?
5. Bagaimana evaluasi atau pemantauan dilakukan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama?
6. Bagaimana dampak Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama terhdapa hubungan antara serikat pekerja dan perusahaan?
7. Apakah ada keuntungan atau manfaat yang diperoleh baik oleh serikat pekerja maupun pengusaha melalui pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama?

