



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA PT. SUMATERA MAKMUR LESTARI PEKANBARU

Widiawati

Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: avidtama88@gmail.com

ABSTRACT

In carrying out its production activities PT. Sumatra Makmur Lestari has used the Collective Labor Agreement as mandated by Article 116 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. Making Collective Labor Regulations made between workers and PT. Sumatra Makmur Lestari as a whole has arranged how the relationship between workers and PT. Sustainably Prosperous Sumatra. Both regarding the rights and obligations of each party. But in reality, PT. Sumatra Makmur Lestari through the manager and accounting officer still violates the agreed Collective Labor Agreement. The violation is in the form of unilateral termination of employment without providing an opportunity for improvement. Based on the research results, it can be obtained as follows: First, the implementation of legal protection for workers based on the Collective Labor Agreement (PKB) between PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatra Makmur Lestari with the Management of PT. Arvena Agreed & PT. Sumatra Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Riau Province in general has been implemented through: Social Security protection provided in the form, namely: work accident insurance, death insurance and old age insurance, health care, pension funds, spiritual development, and facilities welfare, protection of occupational safety and health which is implemented by providing work safety equipment and health care through inspection assistance, health care for all workers by way of BPJS health. The protection provided is in accordance with applicable government regulations, namely the Riau Province Minimum Wage, which is divided into 3 (three) forms, namely: Wages for daily workers, Wages for new workers during the probationary period, and Wages during the leave period. In addition, employees also get a holiday allowance (THR).

Keywords: *Legal Protection, Labor, Employment Agreement*

ABSTRAK

Dalam menjalankan kegiatan produksinya PT. Sumatera Makmur Lestari telah menggunakan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 116 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembuatan Peraturan Kerja Bersama yang dibuat antara pekerja dengan PT. Sumatera Makmur Lestari secara keseluruhan telah mengatur bagaimana hubungan antara pekerja dengan PT. Sumatera Makmur Lestari. Baik mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun dalam kenyataannya, PT. Sumatera Makmur Lestari melalui manager dan *accounting officer* masih melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati. Pelanggaran tersebut berbentuk Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa memberikan kesempatan untuk

memperbaiki diri. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau secara umum telah dilaksanakan melalui: Perlindungan Jamsostek yang diberikan dalam bentuk, yakni: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua, pemeliharaan kesehatan, dana pension, pembinaan rohani, dan fasilitas kesejahteraan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diimplementasikan dengan penyediaan alat-alat keselamatan kerja dan pemeliharaan kesehatan melalui bantuan pemeriksaan, pemeliharaan kesehatan bagi seluruh pekerjanya dengan cara didaftarkan pada BPJS kesehatan. Perlindungan upah diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, yakni Upah Minimum Provinsi Riau, yang dibagi ke dalam 3 (tiga) bentuk, yakni: Upah bagi pekerja harian, Upah bagi pekerja baru selama masa percobaan, dan Upah selama masa cuti. Selain itu karyawan juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR).

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja

PENDAHULUAN

Hubungan kerja yaitu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹

Seiring dengan berjalannya pembangunan, banyak pengusaha yang membuka perusahaan dan membutuhkan sumber daya manusia secara banyak. Pengertian perusahaan Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.²

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini dimaksud untuk menjamin kesejahteraan buruh. Maka dari itu semua pekerja akan mendapatkan penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik sesuai dengan asas Adil dan Setara yang juga di atur dalam Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam perusahaan manager adalah orang yang bertanggung jawab penuh terhadap kepengurusan sesuai maksud dan tujuan dan berwenang mewakili perseoran, baik di dalam persusahaan maupun diluar perseroan dan juga harus menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perusahaan bukan untuk kepentingan pribadi, sesuai dengan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang tertulis "Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan."

¹Amran Simanjuntak, *Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Beserta Sifatnya*, <http://edukasi.kompasiana.com>. Diakses tanggal 08 Agustus 2019 pukul 21.32

²Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm.7.

Dengan banyaknya perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan bagi orang banyak. Banyak yang mendaftarkan lamaran pekerjaannya kepada perusahaan-perusahaan. Salah satunya PT. Sumatera Makmur Lestari. PT. Sumatera Makmur Lestari adalah perusahaan yang bekerja dibidang kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan produksinya. PT. Sumatera Makmur Lestari selalu menggunakan surat perjanjian kerja dan akan diberikan Perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Sumatera Makmur Lestari yang berisikan semua peraturan untuk bekerja di PT. Sumatera Makmur Lestari yang dengan jelas mencantumkan bagaimana pembayaran upah pada karyawan dan aturan-aturan lainnya.

Dalam pelaksanaannya seringkali terjadi permasalahan-permasalahan yang menyebabkan kerugian bagi pihak karyawan maupun pihak pengusaha, seperti antara manager PT. Sumatera Makmur Lestari dengan pihak pekerja. Salah satu contoh kasusnya yaitu, pada tanggal 25 agustus 2014 terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh seluruh pekerja PT. Sumatera Makmur Lestari. Pihak pekerja berdemo dikarnakan manager dan acounting officer (AO) pihak PT. Sumatera Makmur Lestari tidak menepati kewajibannya kepada buruh dan juga telah melebihi kewenangan atau kekuasaan dengan membuat peraturan yang tidak jelas/pelanggaran standar operasional prosedur (SOP).

Selain itu manager dan *accounting officer* (AO) di PT. Sumatera Makmur Lestari telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan melakukan tindakan semena-mena terhadap karyawan dikarnakan seringkali turun surat peringatan (SP) dan pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan secara sepihak tanpa memberikan kesempatan untuk dapat memperbaiki diri lalu manager PT. Sumatera Makmur Lestari memaksa karyawan untuk membeli kelapa sawit dekat tanpa kesepakatan terhadap karyawan atau tidak karyawan tersebut langsung dikenakan potong gaji yang melanggar maksud dan tujuan perusahaan untuk mensejahterakan pekerja/buruh.

Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pengupahan juga harus dicantumkan secara jelas dengan mencantumkan upah minimum, upah Lembur, denda dan potongan upah tersebut dengan demikian para pekerja/buruh mengetahui total dari upah mereka tersebut seperti yang tertera pada perjanjian kerja bersama (PKB).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersam (Studi Kasus PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan spesifikasi penelitian *deskriptif analitis*. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *yuridis normatif* yang didukung pendekatan yuridis empiris. Data dikumpulkan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru

PT. Sumatera Makmur Lestari sendiri telah memberikan perlindungan kepada pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dengan PT. Sumatera Makmur Lestari. Adapun bentuk perlindungan yang diberikan secara garis besar adalah: 1) perlindungan ekonomi. 2) perlindungan sosial, dan 3) perlindungan teknis. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Bersama PKB, yaitu:

1. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja.

Karenanya di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga.

Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.³

Jamsostek menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.⁴

³ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 114.

⁴ *Ibid.*

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jamsostek, jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jamsostek adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan sehubungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga Kerja dan Perusahaan). Sedangkan pengertian yang diungkapkan oleh Iman Soepomo:

“Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya”.⁵

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan, jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain:⁶

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja;
- c. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang;
- d. Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja;
- e. Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

Kebijaksanaan tenaga kerja di bidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materil dan spiritual. Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia, kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981, hlm, 136.

⁶ *Ibid.*

Keberadaan jamsostek sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya, oleh sebab itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat memasukkan tenaga kerja dalam program jamsostek yang dikelola oleh PT. Jamsostek itu sendiri.

Perlunya jamsostek di suatu perusahaan karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:⁷

- a. Melindungi para buruh/tenaga kerja sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir maupun karena penetapan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
- b. Mendidik para buruhnya supaya berhemat atau menabung yang dapat menikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh/tenaga kerja beserta keluarganya.
- c. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.
- d. Memberikan ketenangan kerja kepada seluruh buruh/tenaga kerja beserta keluarganya, karena terjadinya kecelakaan yang sama sekali yang tidak diharapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak yang tidak perlu sulit-sulit mengurusnya.

Program jamsostek dibiayai dari, oleh dan untuk peserta. Dengan pengumpulan dana dari jumlah yang relatif kecil terkumpul dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada pesertanya. Dalam sistem jamsostek berlaku prinsip gotong-royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan pembangunan, bagi para peserta jamsostek juga.

Menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menggantungkan diri pada orang lain dalam menghadapi resiko kehidupan. Dengan jamsostek, pesertanya tidak perlu menggantungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan tidak mampu bekerja. Demikian juga peserta tidak perlu belas kasihan orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu menderita sakit atau mengalami kecelakaan.

Ketidaktergantungan pada orang lain ini merupakan manifestasi kemandirian yang menempatkan harga diri manusia pada tingkat yang setinggi-tingginya. Program jamsostek merupakan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan

⁷Y. W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 92.

Pokok mengenai Tenaga Kerja (sekarang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).⁸

Program jamsostek merupakan hal yang penting dalam perlindungan terhadap pekerja. Pekerja dalam hal ini adalah pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

Program jamsostek merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha tidak terkecuali bagi PT. Sumatera Makmur Lesatari terhadap pekerjanya. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja maka tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui jamsostek. Maka perusahaan harus memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan memasukkan tenaga kerja tersebut dalam program jamsostek.

Sebagai implementasi dari berbagai peraturan perundang-undangan di atas, PT. Sumatera Makmur Lestari telah mengejawantahkannya di dalam Pasal 28 ayat angka 1 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau yang mewajibkan memberikan kewajiban bagi PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja.

Melalui ketentuan pasal 28 angka 1 tersebut, maka tidak dibedakan/diklasifikasikan para pekerja yang ada pada PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru yang berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Baik pekerja harian, maupun pekerja baru yang masih dalam masa percobaan. Jaminan sosial tenaga kerja ini diberikan dalam 3 (tiga) bentuk, yakni: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua.

Selain itu, PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru juga memberikan perlindungan bagi pekerja melalui jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja dalam bentuk pemeliharaan kesehatan, dana pension, pembinaan rohani, dan fasilitas kesejahteraan.

2. Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan nikmat dari Tuhan Yang Maha Esa dan Hak Asasi Manusia yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, setiap manusia ingin mendapatkan kesehatan tersebut dan menjaganya semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit yang selalu mengganggu aktivitas manusia itu sendiri. Menurut Iman Soepomo, kesehatan kerja adalah:

“Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

“Tujuan norma-norma kesehatan kerja ini ialah memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 68.

wanita yang merupakan ibu dan calon ibu, sebagai calon muda dan anak yang masih harus mengemban jasmani dan rohaninya”.

Menurut Suma'mur dalam bukunya yang berjudul “Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan”, keselamatan kerja adalah:⁹

“Keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta caracara melakukan pekerjaan”.

Dalam bukunya yang lain berjudul “Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja”, Suma'mur memberikan pengertian kesehatan kerja adalah:

“Spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum”.¹⁰

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/19996, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.¹¹

Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, khususnya Pasal 2 ayat (4) yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, maka perusahaan dapat menyelenggarakan

⁹ Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta, 1985, hlm. 1.

¹⁰ Suma'mur, *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta, 1980, hlm. 1.

¹¹ Siswanto Sastrohadwiryo, *Op.Cit*, hlm. 45.

sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar. Dengan mempertimbangkan hal ini, perusahaan yang bersangkutan tidak diwajibkan untuk ikut dalam pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan badan penyelenggara.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- a. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;
- b. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja.¹²

Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
- b. Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- c. Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani pengusaha atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang selanjutnya harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.¹³

Tenaga kerja juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka perjanjian kerja bersama wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Oleh sebab itu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja haruslah sesuai dengan apa yang diterima oleh pekerja yang melakukan jenis pekerjaan yang sama.

Bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru dalam memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja telah diimplementasikan di dalam Pasal 26 dan Pasal 27 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki

¹² Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 65.

¹³ Siswanto Sastrohadwiryo, *Op.Cit*, hlm. 47.

Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Bentuk perlindungan tersebut diimplementasikan dengan penyediaan alat-alat keselamatan kerja dan menetapkan syarat-syarat keselamatan serta perlindungan dan kesehatan kerja di setiap wilayah kerja PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru.

Terhadap kerusakan alat-alat keselamatan kerja, PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru melakukan penggantian secara berkala/peremajaan terhadap alat-alat keselamatan kerja. PT. Sumatera Makmur Lestari juga mewajibkan bagi pekerjanya untuk menggunakan dan memelihara alat-alat keselamatan kerja serta melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan perlindungan kerja. Hal ini ditujukan untuk memberikan jaminan keselamatan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya pada PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru. Bagi pekerja yang tidak mau menggunakan dan memelihara alat keselamatan kerja yang telah diberikan, maka akan diberikan sanksi.

Sementara itu pemeliharaan kesehatan seluruh pekerja oleh PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru telah dilaksanakan dengan memberikan bantuan pemeriksaan, pemeliharaan kesehatan bagi seluruh pekerjanya dengan cara didaftarkan pada BPJS kesehatan.

3. Perlindungan Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja bersama, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Dari penjelasan dua (2) peraturan perundang-undangan di atas, maka upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara nomatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batasan nilainya tidak boleh lebih dari 25 % (dua puluh lima persen) dari upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Sesuai Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi;

- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

Di samping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut Upah Minimum Sektorial, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK).

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan beberapa hal:

- a. Besarnya Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);
- b. Perusahaan dilarang membayar upah lebih dari Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP)/ Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);
- c. Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 ayat (1));
- d. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 14 ayat (2));
- e. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (Pasal 14 ayat (3));
- f. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat (1));
- g. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17);
- h. Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dikenakan sanksi;
 - 1) Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah);
 - 2) Membayar upah pekerja sesuai putusan hakim.

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Atau

tambahan upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang) kepada pekerja/buruh sebesar:

- a. 5% per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan
- b. 1% per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Adapun dasar hukum perlindungan upah adalah antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum;
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP- 49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah;
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP- 231/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP- 231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
- h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE- 01/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

4. Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja PT. Sumatera Makmur Lestari

Disebutkan dalam Pasal 1 angka 21 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP-48/MEN/IV/2004, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam hal ini Serikat Pekerja Pahala Kencana telah tercatat secara resmi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Timur dengan No. 226/SPPK/BW/II/2001.

Sedangkan dalam Pasal 1601 n ayat 2 *Burgelijk Wetboek* (BW) disebutkan bahwa yang dinamakan Persetujuan Perburuhan Kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih maupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum disatu pihak dan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat persetujuan perburuhan. Dengan adanya UU No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan, maka Pasal 1601 n ayat 2 KUH Perdata (BW) dianggap tidak berlaku lagi. Kemudian pada tahun 1985 Perjanjian Perburuhan diubah namanya menjadi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), namun isinya sama dengan

UU No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan. Dan dengan adanya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka UU No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan tidak berlaku lagi.

Di dalam perjanjian kerja, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan, pengusahalah yang menentukan. Oleh Karena itu, dengan adanya Perjanjian Kerja BERSAMA yang merupakan kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pekerja ingin merubah atau memperbaiki nasibnya ke tingkat hidup yang lebih baik, harus disalurkan melalui serikat pekerja.

Dalam Pasal 21 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, ini harus memuat:

- a. Nama, tempat kedudukan, serta alamat serikat pekerja.
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha.
- c. Nomor dan tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota.
- d. Hak dan kewajiban pengusaha.
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja.
- f. Jangka waktu dan tanggal berlaku perjanjian kerja bersama.
- g. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama Pahala Kencana yang dapat dilihat dalam Bab III, telah disebutkan mengenai identitas dari serikat pekerja, identitas dari pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja bersama dan tanda tangan para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Akan tetapi dalam hal hak dan kewajiban masing-masing pihak tidak disebutkan secara jelas. Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru, hanya disebutkan mengenai hak dari serikat pekerja saja. Tidak disebutkan mengenai kewajiban dari serikat pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha. Kemudian mengenai pihak-pihak yang menandatangani perjanjian kerja bersama di PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru adalah antara pengusaha dengan Serikat Pekerja yang telah tercatat secara resmi pada Dinas Tenaga Kerja yang ditunjuk.

B. Bentuk Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) timbul setelah diundangkannya Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) digunakan untuk menggantikan istilah sebelumnya yaitu Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dikarenakan pembuat undang-undang berpendapat bahwa pengertian dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sama dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Tetapi Sentanoe Kertonegoro berpendapat lain mengenai persamaan pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), beliau mengatakan bahwa, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ialah : Merupakan dasar dari *individualisme* dan *liberalisme* yang berpandangan bahwa diantara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah dua pihak yang memiliki kepentingan berbeda dalam perusahaan.

Bebas untuk melakukan perundingan dan juga membuat perjanjian tanpa adanya campur tangan dari pihak lain. Dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (bargaining) masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar, bahkan dengan menggunakan senjata mogok dan penutupan perusahaan.¹⁴

Dalam sistem perjanjian kerja bersama ini hanya akan dikaji hal-hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan, jaminan pekerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1. Pengupahan

Bentuk pengupahan dan besaran upah yang diberikan oleh PT. Sumatera Makmur Lestari secara umum telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Pekerja diberikan upah minimal sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, yakni Upah Minimum Provinsi Riau. Umumnya tidak banyak keluhan-keluhan dari pekerja terkait upah yang diberikan oleh PT. Sumatera Makmur Lestari Pekanbaru. Hal ini dikarenakan sudah adanya kesepakatan bersama antara pekerja dengan PT. Sumatera Makmur Lestari yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Pengaturan upah yang termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Sumatera Makmur Lestari dibagi ke dalam 3 (tiga) bentuk, yakni:

- a. Upah bagi pekerja harian, yang diatur di dalam Pasal 21 angka 1.1 sampai dengan angka 1.4. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau, yang menyebutkan: 1.1. Pekerja harian tetap dan pekerja bulanan diberikan upah sesuai dengan UMPS yang berlaku. 1.2 Upah adalah pendapatan pekerja yang dapat diterima yang dinyatakan dalam bentuk Uang, sebagai imbalan dari pemberi kerja. 1.3. Pengusaha membayar upah pekerja pada tanggal 6 sampai 7 setiap bulan, apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka dibayarkan pada hari kerja sebelumnya. 1.4. Periode perhitungan upah adalah dari tanggal 01 sampai dengan akhir bulan pada bulan berjalan sesuai kalender.
- b. Upah bagi pekerja baru selama masa percobaan, yang diatur di dalam Pasal 23 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Ketentuan Pasal ini menyebutkan: Selama masa percobaan, upah bagi pekerja adalah gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang berhak diterimanya. Tidak kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.
- c. Upah selama masa cuti, yang diatur di dalam Pasal 24 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur

¹⁴ Santanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982, hlm, 32.

Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Pasal ini memberikan jaminan bagi pekerja untuk menerima upah penuh meskipun sedang mengambil masa cutinya.

Dari rumusan Pasal 21, Pasal 23, dan Pasal 24 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau tersebut dapat diketahui bahwa gaji/upah yang diterima karyawan adalah sekurang-kurangnya sebesar Upah Minimum Sektorial (UMPS) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Disamping itu perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah juga memberikan jaminan bagi pekerja terhadap keterlambatan pembayaran gaji yang dilakukan oleh PT. Sumatera Makmur Lestari. Jaminan tersebut berupa pengenaan denda dan bunga sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang menetapkan besaran denda yaitu 5% dibayar untuk tiap hari keterlambatan selama empat hari sampai delapan hari keterlambatan pembayaran gaji. Setelah hari kedelapan untuk tiap hari keterlambatan ditambah 1% namun tidak melebihi 50% untuk satu bulan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau juga memuat kenaikan upah bagi pekerja. Ketentuan ini dimuat di dalam Pasal 22 ayat (1) sampai dengan ayat (3). Kenaikan upah diberikan terhadap pekerja setiap awal tahun yaitu pada bulan Januari, dengan dasar: Surat Keputusan UMSP dari Gubernur. Kenaikan upah karena penyesuaian upah minimum secara otomatis diberikan kepada pekerja apabila terjadi kebijaksanaan baru dari pemerintah. Sementara itu bagi pekerja panen kelapa sawit, karet dan muat, nilai upahnya ditentukan dari satuan hasil.

Selain itu karyawan juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dimana besaran atau nilainya tersebut diatur dalam Pasal 25 yaitu :

- a. Pengusaha memberikan tunjangan hari raya sekurang-kurangnya satu kali upah pokok ditambah tunjangan jabatan sebulan kepada pekerja yang merayakan hari raya agamanya, bagi pekerja yang masa kerjanya satu tahun atau lebih.
- b. Tunjangan hari raya dibayarkan 20 hari sebelum hari raya atau karena suatu hal dapat dimajukan atau dimundurkan (tidak melewati 10 hari sebelum hari raya jatuh tempo).
- c. Tunjangan hari raya dibayarkan kepada pekerja yang masih bekerja sampai dengan 30 hari sebelum hari raya keagamaan.
- d. Bagi pekerja yang bermasa kerja kurang dari 1 tahun akan dibayarkan sesuai dengan masa kerjanya.

Penentuan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh PT. Sumatera Makmur Lestari merupakan kebijakan yang didasarkan pada aturan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Ditambah lagi perusahaan selalu memperhatikan dan memenuhi hak-hak

karyawan berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya (THR). Tentunya dengan tetap memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan yang sampai saat ini tidak ada masalah.

2. Jaminan Pekerja

Guna mendukung bagi peningkatan produktifitas kerja dan sekaligus memberikan jaminan bagi pelaksanaan kerja maka perusahaan memberikan jaminan bagi pekerja. Pengaturan jaminan pekerja sudah diatur dalam PKB merupakan pengaturan normatif yang ada dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan. Maka dapat dikatakan bahwa materi dari PKB adalah penjabaran dari peraturan ketenagakerjaan secara khusus yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

3. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan sudah menerapkan standar sesuai yang peraturan perundangan. Sehingga secara normatif penerapan peraturan perundangan berjalan dengan baik. Penyusunan standar keselamatan dan kesehatan kerja didasarkan pada lingkup kerja atau tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

a. Asas Keselamatan Kerja

Asas keselamatan kerja diatur dalam Pasal 26 yaitu :

- 1) Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja dan menetapkan syarat-syarat keselamatan serta perlindungan dan kesehatan kerja.
- 2) Pekerja yang menggunakan alat keselamatan kerja akan mendapat penggantian apabila alat-alat tersebut rusak/perlu diganti.
- 3) Pekerja berkewajiban menggunakan dan memelihara alat-alat keselamatan kerja serta melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan perlindungan kerja.
- 4) Apabila pekerja bersangkutan tidak menggunakan dan memelihara alat keselamatan kerja yang diberikan/disediakan, kepadanya dapat dikenakan sanksi.

b. Pemeriksaan Dan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeriksaan Dan Pemeliharaan Kesehatan diatur dalam Pasal 27 yaitu:

- 1) Pengusaha memberikan bantuan pemeriksaan, pemeliharaan kesehatan bagi seluruh pekerjanya dengan didaftarkan ke BPJS Kesehatan.
- 2) Setiap pekerja wajib melengkapi seluruh syarat pendaftaran BPJS Kesehatan melalui perusahaan, apabila pekerja tidak dapat melengkapinya, maka apabila pekerja mengalami sakit atau gangguan kesehatan, akan menjadi tanggung jawab secara pribadi.

KESIMPULAN

PT. Sumatera Makmur Lestari telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerjanya melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PUK SPPP-SPSI PT Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari dengan Management PT. Arvena Sepakat & PT. Sumatera Makmur Lestari, Sei Pejangki Batang Cenaku Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Perlindungan tersebut berbentuk perlindungan jamsostek, keselamatan dan kesehatan kerja, dan upah. Sementara itu bentuk Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian Kerja Bersama terakhir yang berlaku di PT Sumatera Makmur Lestari. Perjanjian Kerja Bersama tersebut

yang ditandatangani antara pihak Pengusaha dan pihak Serikat Pekerja. Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini terdiri dari 13 Bab dan 50 Pasal. Dalam sistem perjanjian kerja bersama ini hanya akan dikaji hal-hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan, jaminan pekerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1981, hlm.7.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981 .

Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003 .

Suma'mur, *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta, 1980, hlm. 1.

Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta, 1985

Y. W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987