

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. PT. Kresna Duta Agroindo**

PT. Kresna Duta Agroindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak mentah, Perusahaan ini berada di Desa langling Kabupaten Merangin Jambi.

Maksud dan tujuan dari pendirian PT. Kresna Duta Agroindo adalah :

1. Untuk menjalankan industri buah kelapasawit
2. Untuk menjalankan usaha dalam bidang perdagangan umum terutama hasil industri buah kelapa sawit menjadi minyak mentah.

Menurut konfirmasi dari Bapak tumarno selaku pkerja pabrik PT. Kresna Duta Agroindo, pekerja pabrik di PT. Kresna Duta Agroindo terbagi menjadi 2, yaitu pekerja bagian stasiun dan pekerja bagian mesin. Pekerja di bagian stasiun yaitu pekerja yang mengawasi dan memperbaiki di bagian rebusan buah kelapa sawit, sedangkan bagian mesin yaitu pekerja yang mengawasi dan memperbaiki di bagian mesin pengolahan buah kelapa sawit.

#### **B. Isi Perjanjian Kerja**

Pembuatan Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha padahakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini Perjanjian kerja memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja.

Hal ini dapat diketahui karena Perjanjian kerja tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja.

Dalam Perjanjian kerja telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha, jika Perjanjian kerja yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja.

Penyusunan Perjanjian Kerja seharusnya sesuai Undang-Undang, syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
  - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
  - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
  - c) Jabatan atau jenis pekerjaan
  - d) Tempat pekerjaan
  - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
  - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
  - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
  - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerjadibuat
  - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan peraturan perundang-undangan.

3. Perjanjian kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Penyusunan Perjanjian kerja di PT. Kresna Duta Agroindo adalah dibuat menurut format atau bentuk yang dibuat oleh perusahaan dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersamadengan pekerjadimana sudah tercantum hak dan kewajiban pekerja sehingga pekerja hanya mengisi :

1. Identitas pekerja
2. Tanggal pembuatan perjanjian kerja
3. Tandatangani dan nama dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja

Adapun format perjanjian kerja di PT. Kresna Duta Agroindo adalah sebagai berikut :

1. Tanggal pembuatan  
Perjanjian kerja dan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan perikatan.
2. Identitas pekerja  
Berisi nama, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diperoleh, dan alamat dari pekerja.
3. Ketentuan aturan kerja.  
Dalam poin ini menyatakan bahwa : “pihak kedua bersedia menerima sanksi apa bila selama masa kerja melakukan

tindakan atau perbuatan yang merugikan perusahaan, dan siap untuk mengundurkan diri atau diberhentikan oleh perusahaan”.

4. Jenis pekerjaan

Berisi nama jabatan atau jenis pekerjaan bagi pihak kedua yang dalam hal ini adalah pekerja

5. Ketentuan tugas

Dalam poin ini menyatakan bahwa : “ pihak kedua bersedia mematuhi segala ketentuan peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan”. Hak-hak dan perlindungan pekerja sebagai pihak kedua. Berisi tentang ketentuan upah/gaji, pemberian seragam kerja, jaminan kesehatan, pengikut serta andalam program jamsostek.

6. Penutup

Surat perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap dua yang masing-masing memiliki nilai hukum yang sama. Pasal 52 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kuantitatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang diperjanjikan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim.

Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. (Lalu Husni: 57-59) Mengenai perjanjian kerja PT. Kresna Duta Agroindo tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan yang seimbang. Cara penyusunan atau pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kresna Duta Agroindo menggunakan format atau bentuk dari perusahaan sendiri dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja.

Dalam hal cara penyusunan perjanjian kerja waktu tertentu PT. Kresna Duta Agroindo belum memenuhi syarat sah pembuatan perjanjian kerja karena belum memenuhi syarat kesepakatan kedua belah pihak, karena perjanjian kerja pada PT. Kresna Duta Agroindo dibuat secara sepihak.

Dalam penyusunannya belum ada keseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja dalam hal ini pekerja karena kedudukan pengusaha berada di atas pekerja tersebut dimana membuat keadaan berat sebelah dan nantinya kepentingan dari pekerja kurang terpenuhi ataupun terlindungi.

Dengandemikian, unsur kesepakatan pada perjanjian kerja PT. Kresna Duta Agroindo tidak terpenuhi. Kesepakatan kedua belah pihak tidak terpenuhi walaupun perjanjian telah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini terjadi "cacat" pada unsur kesepakatan kehendak, karena pekerja hanya mengisikan data-data informatif saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya dan sebenarnya pekerja tidak memberi persetujuan dengan sepenuh keyakinannya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja di PT. Kresna Duta Agroindo tidak memenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Jenis Pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Di PT. Kresna Duta Agroindo PT Kresna Duta Agroindo adalah perusahaan kelapa sawit yang bergerak sebagai pengaloh bahan mentah menjadi bahan setengah jadi, yaitu pengolahan buah sawit setengah jadi menjadi minyak setengah jadi. Dalam pembahasan ini responden bekerja di bagian mesin, dengan tugas yang di emban nya adalah pengecekan mesin produksi buah kelapa sawit dan melakukan perbaikan di waktu mesin mengalami kerusakan.

Pengaturan tentang jenis pekerjaan yang dapat diberlakukan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu tercantum dalam Pasal 60 ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dan pasal (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Tetapi di PT Kresna Duta Agroindo dalam masa percobaan pekerja tidak mendapatkan upah minimum yang besarnya sama dengan pekerja yang telah bekerja. Pekerjaan yang terdapat dalam pembahasan ini adalah perjanjian kerja di PT. Kresna Duta Agroindo adalah pekerjaan dalam bidang produksi buah sawit yang khusus nya bekerja di dalam pabrik yang memiliki bagian mesin dan stasiun.

### **C. Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kresna Duta Agroindo**

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha menghasilkan hubungan

### **C. Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kresna Duta Agroindo**

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan.

Pelaksanaan Perjanjian kerja Di PT. Kresna Duta Agroindo dilakukan oleh PT.Kresna Duta Agroindo terhadap para pekerja dalam perusahaan tersebut. Dalam isi Perjanjian kerja PT. Kresna Duta Agroindo memuat beberapa hak pekerja antara lain :

#### **1. Upah dan Tunjangan**

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Menurut Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah atau gaji yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan.

Sistem pengupahan pekerja yang diikat dengan Perjanjian kerja di PT. Kresna Duta Agroindomenggunakan sistem upah bulanan. Mengenai upah bulanan yang dilakukan setiap akhir bulan tetapi terkadang di bayar dengan sistem di pinjam kan terlebih dahulu sebesar seper empat dari gaji pokok selebihnya di bayarkan sisanya di akhir bulan.

Mengenai upah pekerja yang terdapat pada perjanjian kerja yang terlampir sudah sesuai bahkan lebih dari upah minimum Kabupaten Merangin. Pada tahun 2014, upah pokok yang diterima sebesar Rp. 1.502.230,-(satu juta lima ratus dua ribu dua ratus tiga puluh rupiah) dan di terima Meskipun upah yang diterima tiap tahun sama akan tetapi upah tersebut sudah sesuai dengan upah minimum Kabupaten Merangin bahkan lebih. Dalam hal ini sudah sesuai dengan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 610./Keb.Gub /DISSOSNAKERTRANS / 2013 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun2014.

Dengan diberikannya upah kepada pekerja yang sesuai dengan ketentuan maka pengupahan di Kresna Duta Agroindo sudah sesuai

dengan ketentuan pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota. selain mendapatkan upah, dalam Perjanjian Kerja PT. Kresna Duta Agroindo tercantum bahwa pekerja juga mendapat tunjangan. Tunjangan-tunjangan yang diterima menurut Perjanjian Kerja PT. Kresna Duta Agroindo, yaitu :

a. Premi

Yaitu tunjangan terhadap pekerja yang menunjukkan kinerja atau kemampuan kerja yang baik daripada yang ditargetkan. Pada PT. Kresna Duta Agroindo memberikan premi berupa, premi hadir, uang makan, uang transport, dan tunjangan jabatan.

b. Tunjangan Kerja Lembur

Yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang melakukan kerja lembur atau kerja melebihi atau diluar jam kerja normal. Dalam pemberian kerja lembur perusahaan harus mempertimbangkan jam kerja pekerja sesuai dalam KEPMEN NO. 102 TH 2004 Keputusan Mentri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Pekerja PT. Kresna Duta Agroindo dalam menerima pekerjaan lembur belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang ada. Dalam hal ini akan memberikan tunjangan kerja lembur kepada pekerjanya berupa beras yang berdasar kan jumlah anak. Dan ada juga tunjangan kesehatan yang pemberian nya berdasarkan jumlah anak. KEPMEN NO. 102 TH 2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur dalam Pasal 7 menyatakan bahwa :

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
  - a) Membayar upah kerja lembur
  - b) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
  - c) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apa bila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- 2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Sesuai dengan pasal 7 ayat (2), Sedangkan di PT. Kresna Duta Agro Indo pekerja yang melaksanakan tanggung jawab kerja lembur tidak mendapatkan makanan dan minuman yang telah di atur dalam KEPMEN NO. 102 TH 2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Republik Indonesia tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Uang tunggu.

Yaitu uang yang diberikan kepada pekerja karena pekerja tidak diberi kesempatan yang disebabkan mati listrik, order menurun, atau sebab lain yang bukan merupakan kesalahan pekerja tetapi masuk dalam resiko perusahaan. Dalam hal ini pengusaha akan memberikan uang tunggu kepada pekerja yang besarnya diatur sebagai berikut :

- 1) 175% untuk 1-2 minggu pertama berturut-turut.
- 2) 50% untuk 3-4 minggu berturut-turut.

d. Pekerja Sakit

Selanjutnya apabila pekerja tidak dapat bekerja atau berhalangan karena sakit maka menurut keterangan pekerja PT.Kresna Duta Agroindo pembayaran upah yang dilakukan adalah :

- 1) 4 bulan pertama : Upah dibayar 100 %
- 2) 4 bulan kedua : Upahdibayar 75 %
- 3) 4 bulanketiga : Upahdibayar 50 %
- 4) Untuk bulan selanjutnya upah dibayar 25 % sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha.

Hak-hak pekerja dalam hal pembayaran upah apabila sakit telah sesuaidengan peraturan yang berlaku yaitu sesuai dengan Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (4) mengenai pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang sakit.

Adanya upah dalam unsur suatu perjanjian kerja adalah merupakan hukum yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dengan kata lain bahwa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, termasuk upah merupakan Undang-Undang sebagai ketentuan hukum yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha dengan syarat perjanjian kerja tersebut dibuat secara sah. Sebab pekerja adalah mitra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan pekerja bekerja adalah untuk mencapai peningkatan taraf kesejahteraan, sedangkan tujuan majikan adalah mencapai suatu produktivitas dan keuntungan yang tinggi. Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: "bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Penghidupan yang layak artinya bahwa dari jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang

## 2. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan, karena pemberlakuan waktu kerja bisa menjadi indikator atau tolak ukur perlindungan pekerja selain upah, tunjangan, jaminan sosial dan kesehatan, dan sebagainya. Dalam hasil wawancara waktu kerja dan istirahat yaitu :

- a. Hari Senin s/d Jum'at : 08.00 - 16.00 (istirahat 1 jam, jam 12.00 - 13.00)
- b. Hari Sabtu : 08.00 - 13.00 (tanpa istirahat)
- c. Hari Minggu : Istirahat mingguan

Menurut hasil wawancara diatas, tercantum bahwa lama jam kerja adalah waktu kerja pekerja adalah 6 (enam) hari dalam seminggu dengan rata-rata jam kerja 7 (tujuh) jam selama 5 hari yaitu senin s/d jum'at dan 5 (lima) jam untuk hari sabtu, sehingga pemberlakuan jam kerja pada PT. Kresna Duta Agrindo adalah 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Jam istirahat diberlakukan satu jam dalam sehari yaitu pada pukul 12.00 dengan tujuan memberikan waktu untuk pekerja untuk melakukan ibadah Shalat Dzuhur dan makan siang, khusus untuk hari sabtu jam istirahat tidak diberlakukan karena jam kerja yang berlaku hanya 5 (lima) jam.

Ketentuan waktu kerja untuk pekerja di PT. Kresna Duta Agroindo sudah sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a. Tujuh jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu
  - b. Delapan jam satu hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 minggu
3. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga kerja)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek jo PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Mengenai Pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai hasil konfirmasi dengan Bapak Tumarno , PT.Kresna Duta Agroindomemberikan hak atas jamsostek kepada pekerja di PT. Kresna Duta Agroindo bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja di PT. Kresna Duta Agroindo sudah sepenuhnya terpenuhi di mana mengenai upah, waktu kerja, dan K3 sudah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan hanya sedikit saja yang belum terpenuhi di mana mengenai asupan nutrisi pekerja pada saat kerja lembur sesuai dengan pasal dalam pasal 7 ayat (1) huruf c atur dalam KEPMEN NO. 102 TH 2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur bahawa asupan nutrisi tersebut tidak boleh diganti dengan uang.