IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PT. PAN BROTHER TBK BOYOLALI

Oleh

Novy Dwi Anggraini¹, Desi Syamsiah²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Surakarta

Email: ¹novidx75@gmail.com, ²desisyamsiah759@gmail.com

Article History:

Received: 23-07-2024

Revised: 04-08-2024

Accepted: 21-08-2024

Keywords:

Perjanjian Kerja

Bersama, Serikat

Pekerja, PT. Pan Brother

Tbk.

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Pan Brother Boyolali dan Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum empiris, yang berfokus pada perilaku (behavior) yang berkembang dalam masyarakat, atau bekerjanya hukum dalam masyarakat. Alasan penulis menggunakan pendekatan hukum empiris adalah untuk mengkonsepkan hukum sebagai perilaku yang nyata yang meliputi perbuatan dan akibatnya dalam hubungan hidup bermasyarakat. Dalam hal penelitian hukum empiris digunakan untuk melihat pelaksanaan dan hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Pan Brother Boyolali. Skripsi ini menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan menggunakan data primer yang berupa wawancara dan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di PT. Pan Brother Tbk Boyolali, menjadi sistem hubungan industrial antara Serikat Pekerja dengan Manajemen PT. Pan Brother Tbk yang mengatur siklus ketenagakerjaan di perusahaan mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Serikat Pekerja PT. Pan Brother Tbk juga telah memancarkan empat pilar peran kesejarahan sebagai haluan organisasi yaitu pertama sebagai wadah pemersatu karyawan, kedua sebagai wadah aspirasi karyawan, ketiga sebagai mitra konstruktif manajemen dan keempat sebagai pengawal dan penegak Good Governance (Bersih, Transparan dan Profesional).

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945). Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh. Pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi

dan keterkaitan.

Hal itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Ketentuan Pasal 28A UUD 1945 menyebutkan, bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan hidup dan kehidupannya. Ketentuan Pasal 28D ayat (1) menyebutkan, bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyebutkan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini dimaksudkan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia, dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati dan ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.¹ Dalam pola hubungan industrial di Indonesia, prinsip yang harus ditanamkan sebagai hal pokok dalam melaksanakan sistem kerja industri adalah pelaksanaan hak dan kewajiban yang sepenuhnya memberikan jaminan secara pasti terhadap pelaku-pelaku yang langsung terlibat dalam hubungan industrial tersebut, yakni pihak pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja yang menjalankan roda industri sebagai pihak yang menjual tenaganya kepada pengusaha.²

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula, perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan secara semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

¹ Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Herdiansyah Hamzah, *Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*, Risalah Hukum, Vol. 5, No. 1, Juni 2009, hlm. 2.

Salah satu komponen penting bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja sendiri telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM).³

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, maka beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun demikian, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya empat dasar diantaranya kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Terkait dengan Perjanjian kerja tersebut juga terjadi di PT. *Pan Brother Tbk* Boyolali. PT. *Pan Brother* terbentuk pada tahun 1980, PT. *Pan Brothers Tbk* (PBRX) adalah salah satu perusahaan garmen manufaktur terbesar di Indonesia. Dengan kantor pusat di Tangerang dan fasilitas pabrik yang berlokasi di Tangerang, Boyolali, Sragen, Ungaran dan Tasikmalaya, PBRX dan anak perusahaannya memproduksi semua jenis garmen dengan menggunakan berbagai jenis kain, mulai dari *performance wear* hingga *woven garments*.

Di PT. *Pan Brother*, Perjanjian kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara karyawan dan PT. *Pan Brother Tbk* sehingga kedua belah pihak sepakat untuk mengikatkan diri untuk menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing para pihak. Dimana satu pihak membutuhkan jasa orang lain untuk melakukan pekerjaan, sedangkan dipihak lain ada orang yang menyediakan dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan mendapatkan upah. Sebagai kontra prestasi yang diberikan oleh tenagakerja melalui prestasinya berkerja tersebut, maka pihak perusahaan berkewajiban memberikan imbalan berupa upah sesuai dengan pekerjaan dan memberikan jaminan sosial tentang kesejahteraan, ketenangan dan keselamatan tenaga kerja itu. Dari perjanjian kerja yang dilakukan tersebut maka timbulah hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Dalam perjalannya dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pihak pekerja atau serikat pekerja dengan PT. *Pan Brother Tbk* Boyolali mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut salah satunya adalah penundaan pembayaran THR pada tahun 2021. Akibatnya terjadi unjuk rasa atau demo yang dilakukan oleh para karyawan

³ Niru Anita Sinaga, *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Vol. 7, No. 2, Maret 2017, hlm. 31.

⁴ Dewa Gede Giri Santosa, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*, DiH: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 17, Nomor 2, Agustus 2021, hlm. 182.

atau pekerja.⁵ Penundaan pembayaran THR ini diakibatkan karena Pada 5 Mei pihak PT. Pan Brother Tbk Boyolali mengumumkan secara lisan kepada seluruh karyawan dan karyawan, bahwa saat ini kondisi arus kas (cash flow) perusahaan agak ketat, sehubungan dengan pemotongan modal kerja (bilateral) dari pihak perbankan sehingga tersisa 10% dari kondisi sebelumnya dan ini mengganggu arus kas. Demi menjaga kelangsungan pabrik supaya tetap bekerja penuh tanpa terjadi pengurangan pekerja, perusahaan perlu membagi berbagai arus dana pembayaran ke supplier dan pihak terkait lainnya termasuk salah satunya dengan melakukan pembayaran secara bertahap Tunjangan Hari Raya (THR).⁶

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan Perjanjian kerja Bersama di PT. Pan Brother Tbk Boyolali?

METODE PENELITIAN

1. Sifat dan Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan digunakan oleh penulis yaitu penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris berfokus pada perilaku (*behavior*) yang berkembang dalam masyarakat, atau bekerjanya hukum dalam masyarakat.⁷ Alasan penulis menggunakan pendekatan hukum empiris adalah untuk mengkonsepkan hukum sebagai perilaku yang nyata yang meliputi perbuatan dan akibatnya dalam hubungan hidup bermasyarakat. Dalam hal penelitian hukum empiris digunakan untuk melihat pelaksanaan dan permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja Bersama di PT. Pan Brother Boyolali.

2. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah di PT. Pan Brother Tbk Boyolali. Lokasi ini dipilih guna memenuhi berbagai data dan informasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan penelitian ini.

3. Sumber Data.

Dalam penelitian ini jenis data yang akan digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Data Primer.

Data primer yang dimaksud dalam penulisan ini adalah data yang diperoleh sumbernya langsung dari lapangan.⁸ Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sumber informasi ataupun data. Dalam penelitian ini yang akan menjadi sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan bapak Imam Bakhri, Kepala HRD PT. Pan Brother Tbk Boyolali dan bapak Wahono selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Pan Brother Tbk.

b. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-

⁵ Wawancara dengan bapak Wahono selaku ketua serikat Buruh, pada tanggal 4 Juli 2024

⁶ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210507131346-4-244078/pan-brothers-tak-kuat-bayar-thr-full-ini-biang-keroknya> di akses pada tanggal 2 Juli 2024.

⁷ H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Bandung. Alfabeta, 2017, hlm. 71.

⁸ *Ibid.*

buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.⁹ Data sekunder yaitu tidak diperoleh secara langsung dari lokasi lapangan, tetapi data itu berkaitan dengan data yang relevan dan mendukung masalah yang diteliti dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku-buku atau dokumentasi yang biasanya disediakan di perpustakaan. Sumber data sekunder terdiri dari tiga bahan hukum, yaitu:

1) Bahan hukum primer.

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar yaitu pembukaan UUD 1945, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi, yurisprudensi dan traktat.¹⁰ Sehingga disini bahan hukum primer yang dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan hukum sekunder.

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, pendapat para sarjana hukum.¹¹ Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku teks dan jurnal-jurnal yang membahas mengenai ketenagakerjaan dan perjanjian kerja.

3) Bahan hukum tersier.

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Misalnya kamus, ensiklopedia, website dan lain-lain.¹²

4. Metode Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan tiga tehnik, yaitu:

- a. Wawancara. Wawancara atau *interview* yaitu proses tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Dalam proses *interview* terdapat dua pihak yang berfungsi sebagai pencari informasi atau disebut *interviewer* sedang pihak yang lain berfungsi sebagai pemberi informasi atau informan atau responden.¹³ Dalam penelitian ini berkedudukan sebagai *interviewer* dan respondennya adalah bapak Imam Bakhri, Kepala HRD PT. Pan Brother Tbk Boyolali dan bapak Wahono selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Pan Brother Tbk. Teknik wawancara yang dipakai bersifat bebas terpimpin yaitu

⁹ Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm. 106.

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 13.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ Ronny Hantjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 71.

wawancara dilakukan dengan menggunakan *interview guide* yang berupa catatan menggunakan pokok-pokok yang akan ditanyakan, sehingga dalam hal ini masih dimungkinkan adanya variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika interview dilakukan.¹⁴

- b. Observasi. Observasi adalah pengamatan serta pencatatan sistematis yang ditunjukkan dalam rangka penelitian untuk mendapatkan data. Dalam hal ini pengamatan dilakukan untuk pelaksanaan Peraturan Perusahaan di Pan Brother Tbk Boyolali.
- c. Dokumentasi. Studi dokumentasi yaitu studi terhadap dokumen-dokumen resmi serta arsip-arsip yang terkait dengan permasalahan yang diangkat¹⁵.

5. Analisis Data.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model analisa interaktif, ada 3 (tiga) komponen dalam model analisis interaktif.¹⁶

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di PT. Pan Brother Tbk Boyolali.

Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) timbul setelah diundangkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. 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. Hasilnya adalah perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar-menawar antara serikat pekerja dengan PT. Pan Brother Tbk Boyolali.

PKB akhirnya telah menjadi sistem hubungan industrial antara Serikat Pekerja dengan Manajemen PT. Pan Brother Tbk yang mengatur siklus ketenagakerjaan di perusahaan mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Serikat Pekerja PT. Pan Brother Tbk juga telah memancang empat pilar peran kesejarahan sebagai haluan organisasi yaitu pertama sebagai wadah pemersatu karyawan, kedua sebagai wadah aspirasi karyawan, ketiga sebagai mitra konstruktif manajemen dan keempat sebagai pengawal dan penegak *Good Governance* (Bersih, Transparan dan Profesional).

Terkait dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dengan PT. Pan Brother Tbk, dalam penelitian ini hanya memfokuskan kepada pengupahan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

¹⁴ *Ibid.* hlm. 73

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, Cet. Ke-3, hlm. 21

¹⁶ H.B. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Manajemen Publik)*, Jakarta: PT.Grasindo, 2002, hlm. 96.

1. Pengupahan.

Dalam PKB antara PT. Pan Brother Tbk dengan Serikat Pekerja, pengupahan diatur di dalam Bab IV tentang Pengupahan. Menurut PKB, Sistem Dan Ketentuan Pengupahan mengatur bahwa Sistem pengupahan yang berlaku di perusahaan adalah upah atas dasar jangka waktu dalam bentuk uang sesuai dengan peraturan perundangan di bidang pengupahan. Jenis upah terbagi dalam upah harian dan bulanan. Besarnya upah minimum sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Komponen upah di PT. Pan Brother Tbk adalah:

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap
- c. Tunjangan tidak tetap :
 - 1) Premi hadir ialah insentif terhadap kehadiran dalam pekerjaan yang diperhitungkan mingguan dan bulanan, bagian pekerja yang telah lulus masa percobaan.
 - 2) Premi produksi ialah insentif yang diberikan apabila tercapai target produksi yang telah ditetapkan, besarnya premi ditetapkan dalam aturan tersendiri.

Kenaikan upah berkala / reguler diberlakukan 1 (satu) tahun sekali, sesuai kemampuan perusahaan dan berdasarkan Grade (penilaian secara selektif) dan dilaksanakan pada bulan Januari. Kenaikan upah berdasarkan prestasi ditinjau setiap 1 (satu) tahun atas usulan pimpinan department / bagian masing-masing dan disetujui Direksi. Kenaikan upah berdasarkan promosi jabatan / pangkat adalah wewenang Direksi. Upah yang diterimakan kepada pekerja dapat dikenakan potongan yang besarnya tidak lebih dari 25% (duapuluh lima persen) dari jumlah keseluruhan upah yang diterima setiap kali penerimaan upah. Potongan upah yang bisa dilakukan sebagai akibat dari timbulnya hal-hal, antara lain:

- a. Ganti rugi yang dibebankan kepada pekerja bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun pihak ketiga oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaian.
- b. Kelebihan pembayaran yang terlanjur dibayarkan kepada pekerja.
- c. Iuran SPTSK - SPSI (*Check Of System*).
- d. Iuran BPJS sesuai UU 24 Tahun 2011 yang mencakup BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- e. Pembayaran-pembayaran lain untuk keperluan yang sesuai dengan kesepakatan bersama.
- f. Pembayaran kepada koperasi.
- g. Pembayaran angsuran pinjaman terhadap bank / asuransi yang bekerjasama dengan perusahaan.

Setiap bentuk pemotongan upah pekerja harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan. Apabila terjadi kenaikan upah minimum Kabupaten Boyolali atau keputusan pemerintah mengenai Upah Minimum Kabupaten Boyolali, maka pengusaha dan SPTSK-SPSI akan melaksanakan ketentuan yang berlaku tersebut.

Dengan mengingat kepentingan pekerja, PT. Pan Brother Boyolali memberikan

ijin tidak masuk kerja dengan mendapat upah, untuk kepentingan sebagai berikut:¹⁷

- a. Cuti / Istirahat Hamil.
 - 1) Pekerja wanita memperoleh cuti dan mendapat upah, satu setengah bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan.
 - 2) Penggunaan hak cuti Hamil sebagaimana di atas, harus menunjukkan surat keterangan dokter / bidan.
 - 3) Bagi pekerja wanita yang keguguran kandungannya, mendapat cuti 1,5 (satu setengah) bulan, terhitung mulai saat terjadinya keguguran.
 - 4) Perpanjangan istirahat hamil/keguguran bagi ibu yang bersangkutan didasarkan kondisi kesehatannya atas dasar hasil pemeriksaan dokter yang merawatnya.
 - 5) Untuk perpanjangan istirahat hamil atau keguguran sesuai butir (a.4) ayat (1) pasal ini, upah yang dibayarkan sebesar 100 % (seratus persen).
 - 6) Pembayaran upah diberikan sampai dengan anak ke II (dua) selanjutnya bagi karyawan yang melahirkan tetap diberikan cuti satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan.
- b. Haid pada hari pertama dan kedua (selama dua hari).
 - 1) Pekerja wanita dapat menggunakan hak Cuti Haid dengan mendapat upah pada hari pertama dan kedua waktu haid tiap-tiap bulannya 2 (dua) hari.
 - 2) Penggunaan hak cuti haid hanya dibenarkan apabila pekerja memberitahukan kepada kepala departement / bagian, dengan mengajukan permohonan yang dilampiri Surat Keterangan dari dokter luar dan dokter perusahaan.
- c. Menjalani Cuti Tahunan.
- d. Hari Raya / Hari Libur Resmi.
- e. Perkawinan.
 - 1) Pekerja sendiri: 3 (tiga) hari;
 - 2) Anak pekerja: 2 (dua) hari
- f. Khitanan. Diberikan cuti selama 2 (dua) hari;
- g. Kelahiran anak (s/d anak kedua) : 2 (dua) hari;
- h. Kematian Orang Tua/Mertua/Isteri/Suami/Anak sendiri yang sah dan tercatat di Personalialia: 2 (dua) hari.
- i. Baptis.
 - 1) Anak pekerja: 2 (dua) hari;
 - 2) Pekerja: 2 (dua) hari.
- j. Menjalankan tugas negara dan atau agama, yang disetujui pemerintah: selama waktu yang di perlukan.
- k. Sakit menurut copy resep dan Surat Keterangan dokter/rumah sakit/ dokter puskesmas yang di legalisir oleh dokter perusahaan, dengan ketentuan pembayaran upah sebagai berikut :
 - 1) Untuk masa 4 bulan pertama 100% (seratus persen) dari upahnya;
 - 2) Untuk masa 4 bulan kedua 75% (tujuh puluh lima persen) dari upahnya;
 - 3) Untuk masa 4 (empat) bulan ketiga 50% (lima puluh persen) dari upah;

¹⁷ Wawancara dengan bapak Imam Bakhri, Kepala HRD PT. Pan Brother Tbk Boyolali, pada tanggal 20 Mei 2024

- 4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (duapuluh lima persen) dari upah (sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan pengusaha).
- 5) Apabila telah 1 (satu) tahun pekerja tetap sakit, maka statusnya dapat di musyawarahkan. Namun bila tidak dapat diperkerjakan lagi terpaksa di PHK diberikan pesangon sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (dengan perhitungan sesuai gaji terakhir) atau Kesepakatan Bersama.

Pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan Perusahaan atau bukan pengaduan Perusahaan tidak mendapat upah. Dalam hal pekerja ditahan oleh yang berwajib akan diselesaikan sesuai Undang-Undang yang berlaku. Dalam hal pekerja dibebaskan dari tahanan karena pengaduan Pengusaha tidak terbukti bersalah wajib mempekerjakan kembali pekerja terhitung sejak pekerja ditahan. Dalam hal pekerja dinyatakan bersalah oleh yang berwajib, maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja.

Apabila Pekerja tidak masuk bekerja: Untuk kepentingan lain di luar yang tersebut pada Pasal 14 ayat (1) dalam PKB ini. Dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan / dipertanggung jawabkan. Pekerja (Harian, Bulanan, Ms) yang berstatus karyawan tetap bila tidak bekerja tanpa keterangan yang sah (mangkir), dipotong upahnya sebesar $1/30 \times \text{Upah Sebulan} \times \text{Jumlah Hari Mangkirnya}$.

Pekerja yang melakukan kerja lembur, diberikan upah lembur yang perhitungannya sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/Men/IV/2004. Pekerja yang melakukan kerja lembur lebih dari 3 (tiga) jam di berikan makan satu kali. Perhitungan kerja lembur:¹⁸

- a. Pada Hari Kerja Biasa:
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah lembur sebesar 1 1/2 (satu setengah) kali upah sejam.
 - 2) Untuk setiap jam kerja lembur kedua dan ketiga di bayar upah lembur sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Pada hari istirahat Mingguan dan Hari Raya Resmi:
 - 1) Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, dibayar upah 2 (dua) kali upah sejam.
 - 2) Untuk jam kerja pertama selebihnya dari 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, dibayar upah lembur sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - 3) Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, dibayar upah lembur sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Cara menghitung Upah Lembur Sejam yaitu sebagai berikut: $1/173$ upah sebulan. Adapun Pasal 18 PKB mengatur mengenai Diluar Tanggungan Perusahaan Karena *Force Majeur*. Terkait dengan hal tersebut diatur sebagai berikut bahwa Pekerja tidak

¹⁸ Wawancara dengan bapak Imam Bakhri, Kepala HRD PT. Pan Brother Tbk Boyolali, pada tanggal 20 Mei 2024

berhak atas upah beserta penghasilan lainnya, apabila ia tidak dapat melakukan pekerjaannya disebabkan karena keadaan yang timbul di luar kemampuan perusahaan (*force majeure*). Keadaan yang dimaksud *force majeure* tersebut adalah:

- 1) Peperangan dan akibatnya.
- 2) Kebakaran yang berakibat luas.
- 3) Bencana alam dan akibatnya.
- 4) Bencana tehnik dan akibatnya, yang merupakan kerusakan besar.
- 5) Huru-hara dan akibatnya.
- 6) Atau keadaan-keadaan lain yang dapat dimasukkan sebagai *force majeure*.

Kerusakan akan bahan-bahan dan akibatnya yang terjadi karena hal-hal yang diluar kemampuan perusahaan seperti:

- 1) Kekurangan bahan baku yang dapat mengakibatkan terganggunya produksi.
- 2) Kerusakan mesin atau listrik padam yang berkepanjangan sehingga mengakibatkan tidak bisa bekerja. Perusahaan memberi uang tunggu 50 % dari upah.

Program pengupahan pekerja PT. Pan Brother Tbk bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pekerja untuk memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.¹⁹

2. Berakhirnya Hubungan Kerja.

Di dalam PKB antara Serikat pekerja dengan PT. Pan Brother Tbk Boyolali juga diatur mengenai berakhirnya hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akan berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Pekerja telah mencapai batas usia maksimum 55 tahun. Bagi pekerja yang masih di butuhkan oleh perusahaan, pelaksanaannya diatur tersendiri dalam perjanjian kerja.
- c. Pekerja telah habis masa kerjanya sebagaimana disebutkan dalam surat perjanjian kerja.
- d. Pekerja mengundurkan diri.
- e. Pekerja melanggar terhadap peraturan tata tertib perusahaan yang sebelumnya sudah di berikan Surat Peringatan III dan masa berlakunya belum habis lalu membuat pelanggaran lagi di kualifikasikan mengundurkan diri.
- f. Pekerja yang melakukan kesalahan berat di berikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tanpa syarat (tidak mendapat uang pesangon, uang masa kerja, maupun uang pengganti hak lainnya). Adapun kesalahan berat yang di maksud dalam ayat (6) poit (a) pasal ini adalah sebagai berikut :
 - 1) Penipuan, pencurian dan penggelapan barang atau uang milik perusahaan, teman pengusaha, keluarga pengusaha, teman sekerja atau milik orang lain.
 - 2) Memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan perusahaan atau orang lain atau kepentingan negara.
 - 3) Mabuk, minum-minum keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau membawa obat-obatan yang dilarang oleh Peraturan Perundang -

¹⁹ Wawancara dengan bapak Imam Bakhri, Kepala HRD PT. Pan Brother Tbk Boyolali, pada tanggal 20 Mei 2024.

- undangan.
- 4) Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja atau di lingkungan perusahaan atau di mess perusahaan (di lokasi pabrik).
 - 5) Melakukan Perjudian di lingkungan Perusahaan (di lokasi pabrik).
 - 6) Melakukan tindak kejahatan misalnya: menyerang, mengintimidasi kepada pengusaha atau teman sekerja atau memperdagangkan barang terlarang dalam lingkungan perusahaan (di lokasi pabrik).
 - 7) Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar kepada pengusaha, keluarga pengusaha atau pimpinan, teman sekerja dan atau berkelahi di tempat kerja di lingkungan perusahaan atau di lokasi pabrik.
 - 8) Membujuk pengusaha, pimpinan, teman sekerja atau orang lain untuk melakukan sesuatu perbuatan yang melawan hukum atau kesusilaan serta yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
 - 9) Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha.
 - 10) Dengan ceroboh atau sengaja merusak, atau membiarkan diri teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
 - 11) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau pengusaha dan keluarga pengusaha yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
 - 12) Dengan ceroboh melalaikan tugas membiarkan pekerjaan atau mesin-mesin dalam bahaya (contoh tidur atau tertidur pada jam kerja).
 - 13) Mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau 7 (tujuh) hari terputus- putus dalam 1 (satu) bulan atau 12 (dua belas) hari terputus-putus dalam 1 (satu) tahun tanpa keterangan secara tertulis dan dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut.
 - 14) Melakukan jualan atau dagang atau rentenir untuk memperkaya diri sendiri didalam perusahaan.
 - 15) Bekerja rangkap di perusahaan lain.
 - 16) Menyalah gunakan wewenang jabatan untuk mencari keuntungan pribadi antara lain menerima suap, baik dalam bentuk uang maupun barang.
 - 17) Membawa senjata tajam, senjata api atau benda-benda lainnya yang berbahaya yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan tanpa ijin pengusaha.
 - 18) Melakukan sabotase atau melakukan tindakan yang disengaja atau tidak disengaja sehingga merugikan Perusahaan, teman sekerja atau tamu Perusahaan.
 - 19) Menolak mutasi sama dengan menolak pekerjaan atau mengingkari pernyataan khusus yang ditanda tangani sewaktu mau masuk kerja.
 - 20) Menghasut teman sekerja atau sabotase dengan membawa teman lainnya atau sendiri untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan atau meresahkan teman sekerja.
 - 21) Mengedarkan selebaran, gambar, minta tanda tangan untuk kepentingan tertentu yang mengakibatkan merugikan perusahaan atau teman sekerja atau menarik uang dari karyawan/karyawati dilingkungan kerja atau lokasi

perusahaan tanpa seijin pimpinan perusahaan.

Sementara itu, pelaksanaan berakhirnya hubungan kerja adalah sebagai berikut: Dalam hal berakhirnya hubungan kerja pekerja yang di karenakan alasan sebagaimana tersebut pada pasal 45 ayat (1) / PKB ini maka kepada ahli waris pekerja di berikan sejumlah uang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Kesepakatan Bersama. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja yang di karenakan alasan sebagaimana tersebut pada pasal 45 ayat (2) / PKB ini maka kepada yang bersangkutan di berikan sesuai UU yang berlaku atau Kesepakatan Bersama.

Prosedur Pekerja mengajukan berhenti atas permintaan sendiri sebagai berikut: Pekerja mengajukan surat pengunduran diri 1 (satu) bulan sebelumnya dan di setuju oleh Manager / Kepala Departemen bagian masing-masing di ketahui oleh SPTSK-SPSI dan Manager Personalia, sedangkan khusus untuk Manager atau Section Head surat pengunduran diri di ajukan 3 (tiga) bulan sebelumnya dan di setuju Presiden Direktur. Pengunduran diri atas kehendak sendiri, diatur sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku atau mempertimbangkan surat pernyataan yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di PT. Pan Brother Tbk Boyolali, menjadi sistem hubungan industrial antara Serikat Pekerja dengan Manajemen PT. Pan Brother Tbk yang mengatur siklus ketenagakerjaan di perusahaan mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Serikat Pekerja PT. Pan Brother Tbk juga telah memancang empat pilar peran kesejarahan sebagai haluan organisasi yaitu pertama sebagai wadah pemersatu karyawan, kedua sebagai wadah aspirasi karyawan, ketiga sebagai mitra konstruktif manajemen dan keempat sebagai pengawal dan penegak *Good Governance* (Bersih, Transparan dan Profesional).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dewa Gede Giri Santosa, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*, DiH: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 17, Nomor 2, Agustus 2021.
- [2] H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Bandung. Alfabeta, 2017.
- [3] H.B. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Manajemen Publik)*, Jakarta: PT.Grasindo, 2002.
- [4] Herdiansyah Hamzah, *Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*, Risalah Hukum, Vol. 5, No. 1, Juni 2009.
- [5] <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210507131346-4-244078/pan-brothers-tak-kuat-bayar-thr-full-ini-biang-keroknya> di akses pada tanggal 2 Juli
- [6] Niru Anita Sinaga, *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Vol. 7, No. 2, Maret 2017.
- [7] Ronny Hantijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- [8] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan*

- Singkat*), Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- [9] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. Ke-3, UI Press, Jakarta, 1986.
- [10] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [11] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- [12] Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN