

**LEGAL SURE TO WAGES EMPLOYEE TICKER IN PLANTATION PT GUNUNG MAS
PUNCAK BOGOR**

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP UPAH KARYAWAN PEMETIK TEH DI
PERKEBUNAN PT GUNUNG MAS PUNCAK BOGOR**

Nopian Pasla *, Efridani Lubis

efridani.lubis@unida.ac.id

(Diterima pada:01-06-2019 dan dipublikasikan pada:01-09-2019)

ABSTRACT

The purpose of this study are: 1) To find out and analyze the reasons for being a tea picker employee at Gunung Mas Plantation, 2) To find out and analyze legal certainty on the wages of tea pickers at the Puncak Mas Gunung Bogor Plantation. The research method used in this study is normative juridical research that carries out a qualitative approach that looks at and analyzes legal norms in existing legislation. The results of this study are: 1) The reason for being a tea picker employee at Gunung Mas Plantation is that workers on plantations are indirectly isolated from sources of information so that plantation communities have no choice, and their dependence on plantations so they choose to continue working as laborers. Most of the pickers generally do not have alternative jobs with the level of education and abilities they have so working as pickers is the only way out to meet their needs. In addition, the facilities provided by plantations make them dependent on plantations because the facilities provided by plantations are an alternative to addressing current life problems. 2) Legal certainty regarding the wages of tea pickers at the PT Gunung Mas Puncak Bogor Plantation, namely the existence of the Gunung Mas Plantation Collective Labor Agreement made involving 3 institutions, namely trade unions, companies and employment services which include work conditions, company rights and obligations and employees / workers, wages, working hours, social security and others.

Keywords: *Legal Certainly, Wages, Tea Picker*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis alasan menjadi karyawan pemetik teh di Perkebunan Gunung Mas, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kepastian hukum terhadap upah pemetik teh di Perkebunan Gunung Mas Puncak Bogor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yang melakukan pendekatan kualitatif yang melihat dan menganalisis norma-norma hukum dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Hasil dari penelitian ini yaitu: 1) Alasan menjadi karyawan pemetik teh di Perkebunan Gunung Mas yaitu buruh di perkebunan secara tidak langsung diisolasi dari sumber informasi sehingga masyarakat perkebunan tidak memiliki pilihan, dan besarnya ketergantungan mereka terhadap perkebunan sehingga mereka memilih untuk tetap bekerja sebagai buruh. Sebagian besar dari pemetik umumnya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang mereka miliki sehingga bekerja sebagai pemetik merupakan satu-satunya jalan keluar untuk mencukupi kebutuhan mereka. Selain itu fasilitas yang diberikan oleh perkebunan membuat mereka bergantung pada perkebunan karena fasilitas yang diberikan perkebunan merupakan alternatif untuk mengatasi persoalan hidup saat ini. 2) Kepastian hukum terhadap upah pemetik teh di Perkebunan PT Gunung Mas Puncak

* Pascasarjana-Universitas Djuanda Bogor, Jl Tol Ciawi No. 1 Bogor

** Pascasarjana-Universitas Djuanda Bogor, Jl Tol Ciawi No. 1 Bogor

Bogor yaitu dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama Perkebunan Gunung Mas yang dibuat melibatkan 3 lembaga yaitu serikat pekerja, perusahaan dan dinas ketenaga kerjaan yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan/pekerja, upah, jam kerja, jaminan sosial dan lain-lain.

Kata Kunci : Kepastian Hukum, Upah, Pemetik Teh

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang terletak di daerah garis khatulistiwa, hal tersebut menjadikan Indonesia beriklim tropis yang mempunyai dua musim (musim penghujan dan musim kemarau). Kondisi demikian menyebabkan banyaknya wilayah perkebunan di Indonesia, seperti perkebunan teh, kopi, tembakau, tebu dan lain sebagainya.

Perkebunan teh Gunung Mas merupakan suatu kompleks perkebunan yang terdiri dari perkebunan teh, pabrik pengolahan, dan agrowisata. Perkebunan Gunung Mas juga mempunyai masyarakat yang tinggal dan bekerja di perkebunan secara turun temurun, dan berdampak pada kuatnya struktur dan kultur yang terbentuk di perkebunan. Struktur dalam pekerjaan maupun lingkungan masyarakat di perkebunan merupakan sebuah cerminan sebab dalam struktur sosial dan struktur pekerjaan ditempati oleh pemegang kekuasaan di perkebunan.

Sistem kerja Perkebunan Gunung Mas hingga saat ini masih sangat dipengaruhi sistem kerja kolonial melalui aturan-aturan kerja dan perbedaan berdasarkan status kerja yang menempatkan buruh dalam posisi terendah di perkebunan. Posisi pemetik dalam stuktur pekerjaan di perkebunan bukanlah bagian dari struktur pekerjaan, hal tersebut karena dalam pekerjaannya sebagai pemetik dibedakan dalam sistem pengupahan. Dalam struktur pekerjaan di perkebunan, pemetik hanyalah pekerja yang dipekerjakan untuk menghasilkan suatu produk dalam hal ini pemetik tidak memiliki kepastian dalam jaminan untuk tetap dapat bekerja di perkebunan. Hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh pun hanya sebatas pada

hubungannya dengan mandor dan pemetik lain dalam pekerjaan di perkebunan.

Posisi pemetik dalam stuktur pekerjaan tersebut pun diperkuat dengan tidak dianggapnya pemetik dalam serikat pekerja di perkebunan. Serikat pekerja perkebunan tidak terlalu populer di kalangan mandor kebun maupun pemetik teh karena mereka tidak mengetahui bahwa setiap perkebunan memiliki serikat pekerja. Serikat Pekerja di Perkebunan Gunung Mas merupakan bentukan dari manajemen perkebunan di mana penyampaian aspirasi dilakukan melalui perwakilan dalam hal ini mandor ataupun mandor besar. Mandor memfasilitasi keluhan para pekerja kelas bawah (pemetik), namun mandor juga berperan sebagai penyalur kebijakan manajemen terhadap pemetik. Akibatnya keberadaan mandor dalam serikat pekerja tidak memberikan dampak yang signifikan pada keadilan pemetik sebab seringkali kebijakan yang diambil oleh mandor sebagai perwakilan memiliki bias kepentingan dari perusahaan itu sendiri.

Upah pada dasarnya merupakan alasan utama seorang bekerja di perkebunan, dan dalam beberapa tahun terakhir terjadi perubahan nilai upah di perkebunan. Perkebunan Gunung Mas merupakan bagian dari sistem agribisnis yang bergantung kepada sistem kapitalis dan sistem tersebut berpengaruh pada sistem kerja dan pengupahan di perkebunan.

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan/atau

tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya bisa memenuhi kebutuhan mereka juga keluarganya. Sistem pengupahan harus dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Disamping itu perlu dikembangkan struktur upah yang tidak rumit dan adanya komponen upah yang jelas sesuai kebutuhan.

Dari latar belakang masalah di atas, ada beberapa identifikasi masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah sajakah alasan menjadi karyawan pemetik teh di Perkebunan Gunung Mas?
2. Bagaimanakah kepastian hukum terhadap upah pemetik teh di Perkebunan PT Gunung Mas Puncak Bogor?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah prosedur atau cara memperoleh pengetahuan yang benar atau kebenaran melalui langkah-langkah yang sistematis. Dalam uraian metode penelitian ini dimuat dengan jelas metode penelitian yang akan digunakan peneliti, penggunaan metode berimplikasi kepada teknik pengumpulan dan analisis data serta kesimpulan penelitian.¹

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Pendekatan yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, kaidah, asas atau dogma-dogma/yurisprudensi. Tahap penelitian yuridis normatif, menggunakan studi kepustakaan (penelaahan terhadap literatur). Dalam penelitian ini bahan pustaka

merupakan data dasar penelitian yang digolongkan sebagai data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data dengan melalui penelaahan data yang dapat diperoleh melalui peraturan perundang-undangan, buku teks, jurnal, hasil penelitian. Sedangkan untuk pendekatan yuridis empirik, teknik pengumpulan data dilakukan terhadap data dan bahan non hukum. Data tersebut dapat berupa data hasil penelitian (langsung) dari lapangan atau data hasil penelitian pihak lain yang berkaitan dan sudah teruji secara ilmiah.

3. Tahap Penelitian dan Bahan Penelitian

Tahap penelitian terdiri atas penelitian kepustakaan dalam upaya mencari data sekunder dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Disamping itu dapat juga dilakukan tahap penelitian lapangan untuk memperoleh data primer.

a. Data primer: Sumber data pertama baik dari instansi atau hasil wawancara dengan individu/pejabat-pejabat serta dari kuisisioner yang dilakukan berhubungan dengan penelitian ini.

b. Data sekunder: Penelitian yuridis normatif sekunder terdiri atas:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan kepustakaan yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru ataupun mukthahir ataupun pengetahuan baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan atau ide. Bahan hukum primer ini mencakup peraturan perundang-undangan, antara lain:

¹ Martin Roestamy, dkk., *Metode Penelitian, Laporan dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum Pada Fakultas Hukum*, Bogor: Fakultas Hukum Unida, 2015, Hlm. 49.

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b. Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
 - c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No KEP-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan pustaka yang berisikan informasi tentang bahan primer, terdiri dari literatur-literatur atau bahan pustaka, serta tulisan ilmiah lain-lainnya yang relevan dengan judul dan tujuan penulisan penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan lain sebagainya.
4. Analisis Data
Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu. Dalam penelitian hukum normatif, data dianalisis secara kualitatif yaitu analisis dengan menguraikan deskriptif analisis dan perspektif. Sedangkan untuk penelitian yuridis empirik disamping dapat dilakukan analisis kualitatif juga dapat dilakukan analisis kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan cara analisis kualitatif. Penggunaan data dan analisis kuantitatif dapat digunakan hanya sebagai pendukung analisis kuantitatif. Metode deduktif digunakan untuk data yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan. Sedangkan metode induktif

digunakan untuk data yang diperoleh dari lapangan dan bersifat pelengkap saja. Dengan menggunakan metode deduktif dan induktif, maka dapat diketahui hasil penelitian dengan data yang lengkap dan diharapkan akurat.

5. Lokasi Penelitian

Adapun tempat yang akan dijadikan lokasi penelitian antara lain Perkebunan PT Gunung Mas Puncak Bogor.

B. Alasan Menjadi Karyawan Pemetik Teh Di Perkebunan Gunung Mas

Indikator – indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut.²

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas Kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi

² Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia*, Edisi Enam, Erlangga, Jakarta, 1990, Hlm.5

kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

5. Biaya Hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap upah tersebut, maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikannya. Faktor-faktor tersebut sangat mendorong pemerintah untuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan. Tujuan yang paling penting dari setiap sistem kompensasi atau pembayaran adalah “keadilan”. Keadilan dapat dinilai paling tidak dari tiga dimensi, yaitu: *internal equity*, *external equity*, dan *individual equity*.³

Sebagian besar dari pemetik umumnya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang mereka miliki sehingga bekerja sebagai pemetik merupakan satu-satunya jalan keluar untuk mencukupi kebutuhan mereka. Selain itu fasilitas yang diberikan oleh perkebunan membuat mereka bergantung pada perkebunan karena fasilitas yang diberikan perkebunan merupakan alternatif untuk mengatasi persoalan hidup saat ini.

Alasan utama perempuan bekerja sebagai pemetik adalah tidak mencukupinya kebutuhan rumah

tangganya. Namun rendahnya tingkat pendidikan para pencari kerja khususnya pemetik di perkebunan dan sumber informasi yang terbatas maka bekerja sebagai pemetiklah harapan yang dimilikinya. Besarnya jumlah pemetik di perkebunan mencakup seluruh pemetik (tetap, lepas dan musiman) mengakibatkan perkebunan memiliki kelebihan tenaga kerja. Berlebihnya tenaga kerja tersebut merupakan suatu asset tidak bergerak yang sewaktu-waktu dapat dimanfaatkan oleh pihak perkebunan.

Pemetik sebagai asset perkebunan disebabkan pemetik tidak memiliki nilai jula yang tinggi terhadap pihak perkebunan. Pemetik menggantungkan hidupnya melalui pekerjaan di perkebunan. Masyarakat perkebunan cenderung terisolasi dari informasi yang ada di luar sehingga anggapan bahwa hanya dari perkebunanlah sumber kehidupan mereka menjadi dasar ketergantungan mereka pada perkebunan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya rumah dinas yang diberikan kepada pekerja dan membuat mereka akan terus menjadi pekerja perkebunan walaupun upah yang diterima rendah. Akibatnya pemetik tidak dapat keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain selain bekerja di perkebunan karena kultur dan kondisi masyarakat serta lingkungan perkebunan membuat mereka tidak memiliki pilihan untuk keluar dari kondisi tersebut.

C. Kepastian Hukum Terhadap Upah Pemetik Teh di Perkebunan Gunung Mas Puncak Bogor

Pengupahan merupakan unsur utama dalam beberapa pekerjaan begitupun di perkebunan. Perkebunan membedakan pengupahan pekerja berdasarkan jenis dan status pekerjaan. Pekerjaan dengan status tertentu seperti mandor, mandorbesar, sinder dan sinder

³ Tedi Rusman, "Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung," Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol. 1, No. 2, September, 2003, Hlm. 31

kepala memiliki upah yang cukup stabil dan lebih tinggi dibanding pekerjaan dengan status sebagai buruh. Pekerjaan dengan status tertentu seperti mandor mengharuskan tingkat pendidikan tertentu sehingga upah yang diberikan lebih tinggi. Sedangkan pekerjaan dengan upah rendah dan pekerjaan yang berat diberikan kepada perempuan.

Pada dasarnya perkebunan PT Gunung Mas telah menetapkan *job description* kepada setiap pekerja di perkebunan saat diangkat menjadi karyawan tetap perkebunan yang juga diatur mengenai waktu bekerja serta upah yang akan diterima. Namun dalam realisasinya di pekerjaan, aturan pekerjaan umumnya hanya diberikan secara tegas kepada buruh, sedangkan kepada mandor misalnya diberikan secara berbeda.

Dinamika pengupahan pada pemetik tidak terjadi di PGM. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu

- 1) Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pemetik sehingga mereka tidak dapat memperjuangkan hak mereka untuk mendapatkan upah yang lebih baik,
- 2) Tekanan yang diberikan perkebunan dalam bentuk doktrinasi kepada pemetik menyebabkan mereka cenderung pasrah menerima keadaannya,
- 3) Kultur masyarakat yang menganggap upah perempuan hanya penghasilan tambahan dalam keluarga,
- 3) Walaupun terdapat pemetik laki-laki, pekerjaannya sebagai pemetik merupakan pekerjaan tambahan untuk membantu penghasilan,
- 4) Tingginya ketergantungan mereka terhadap perkebunan sehingga mereka tidak berani mengambil resiko mempertanyakan upah mereka.

Peran dan keberadaan buruh dalam sistem agribisnis di perkebunan bergantung pada manajemen PGM. Di lingkup PGM, manajemen memiliki

pengaruh khususnya dalam menentukan kebijakan mempekerjakan buruh, sehingga terbentuklah sebuah hubungan kerja antara manajemen, karyawan pengawas (mandor), dan buruh di perkebunan. Hubungan kerja yang terjadi di perkebunan mencakup hubungan antara pemetik dengan manajemen, hubungan pemetik dengan mandor dan hubungan pemetik dengan pemetik lain.

Dalam suatu masyarakat modern, musyawarah untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama merupakan lembaga yang sangat penting. Demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mencapai mufakat inilah serikat Pekerja dapat memenuhi kewajiban para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi, persyaratan kerja serta jaminan sosialnya.

Perjanjian kerja bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang esensial yang diakui oleh pengusaha, pekerja dan oleh pemerintah. Maka oleh karena itu Perjanjian Kerja Bersama merupakan insuk dari perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tapi sebaliknya Perjanjian Kerja Bersama dapat mengesampingkan isi perjanjian kerja.

Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan hubungan perjanjian kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah:⁴

- a. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/perjanjian perburuhan merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja
- b. Perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan perjanjian perburuhan, bahkan sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh perjanjian perburuhan/PKB jika isinya bertentangan

⁴ Djumadi, *Hukum Perlindungan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo, 1977, Hlm. 89

- c. Ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan/PKB secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat.
- d. Perjanjian perburuhan/PKB merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

Dalam mengatur hubungan antara pengusaha dengan para tenaga kerja/pekerja perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak. Maka dengan adanya kejelasan/kepastian atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi, seimbang dan harmonis di antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Pengaturan di Perkebunan Gunung Mas ini dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama Perkebunan Gunung Mas dibuat melibatkan 3 lembaga yaitu serikat pekerja, perusahaan dan dinas ketenaga kerjaan yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan/pekerja, upah, jam kerja, jaminan sosial dan lain-lain. Dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan suatu peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan.

Dasar hukum dalam membuat suatu Perjanjian Kerja Bersama ini diatur dalam:

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

Sebagai salah satu bentuk dari perjanjian maka Perjanjian Kerja Bersama mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai, sama seperti bentuk perjanjian lainnya yang masing-masing mempunyai tujuan tersendiri. Adapun

tujuan dari Perjanjian Bersama adalah sebagai berikut:⁵

- a. Untuk memperjelas hak-hak dan kewajiban pihak pengusaha, serikat pekerja/para pekerja
- b. Menetapkan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja bagi pekerja
- c. Meningkatkan dan memperteguh hubungan kerja perusahaan
- d. Mengatur dan menyelesaikan perbedaan-perbedaan pendapat perselisihan
- e. Menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin serta hubungan insustrial antara perusahaan, serikat pekerja dan para pekerja.

Pihak-pihak yang dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh adalah:

1. Dari pihak perkebunan yaitu
 - a. Pengusaha
 - b. Perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum
2. Dari pihak pekerja
 - a. Serikat pekerja
 - b. Serikat pekerja yang sudah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja (Depnaker)

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama ini haruslah berdasarkan kepada 2 (dua) asas yaitu:⁶

- a. Asas kekeluargaan dan gotong royong
- b. Musyawarah dan mufakat

Dengan demikian adanya perbedaan kepentingan diantara pihak-pihak bukan untuk dipertentangkan akan tetapi dimusyawarahkan secara bersama-sama baik secara kekeluargaan dan gotong royong sehingga tercapai suatu kesepakatan.

⁵ Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta; Raja Grafindo, Hlm. 254
⁶ Lalu Husni, *Op. Cit*, Hlm. 243

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian tesis ini yaitu:

1. Alasan menjadi karyawan pemetik teh di Perkebunan Gunung Mas yaitu buruh di perkebunan secara tidak langsung diisolasi dari sumber informasi sehingga masyarakat perkebunan tidak memiliki pilihan, dan besarnya ketergantungan mereka terhadap perkebunan sehingga mereka memilih untuk tetap bekerja sebagai buruh. Sebagian besar dari pemetik umumnya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang mereka miliki sehingga bekerja sebagai pemetik merupakan satu-satunya jalan keluar untuk mencukupi kebutuhan mereka. Selain itu fasilitas yang diberikan oleh perkebunan membuat mereka bergantung pada perkebunan karena fasilitas yang diberikan perkebunan merupakan alternatif untuk mengatasi persoalan hidup saat ini.
2. Kepastian hukum terhadap upah pemetik teh di Perkebunan PT Gunung Mas Puncak Bogor yaitu dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama Perkebunan Gunung Mas yang dibuat melibatkan 3 lembaga yaitu serikat pekerja, perusahaan dan dinas ketenaga kerjaan yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan/pekerja, upah, jam kerja, jaminan sosial dan lain-lain. Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama ini akan memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap upah pemetik teh karena PKB bertujuan untuk memperjelas hak-hak dan kewajiban pihak pengusaha, serikat pekerja/para pekerja, menetapkan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja bagi pekerja, meningkatkan dan memperteguh hubungan kerja perusahaan, mengatur dan menyelesaikan perbedaan-perbedaan pendapat perselisihan, menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin serta hubungan insustrial antara perusahaan, serikat pekerja dan para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Djumadi, *Hukum Perlindungan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo, 1977
- Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta; Raja Grafindo
- Martin Roestamy, dkk., *Metode Penelitian, Laporan dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum Pada Fakultas Hukum*, Bogor: Fakultas Hukum Unida, 2015
- Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia*, Edisi Enam, Erlangga, Jakarta, 1990
- Tedi Rusman, " Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung," *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 1, No. 2, September, 2003