

**TINJAUAN HUKUM PERDATA TERHADAP PERJANJIAN KERJA
ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Oleh :

IRSAL NASUTION
NPM : 00.840.0010
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2004**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

I. PENYAJI

NAMA : IRSAL NASUTION
NPM : 00.840.0010
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : TINJUAN HUKUM PERDATA TERHADAP
PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN
DENGAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

1. NAMA : H. ABDUL MUIS, SH, MS
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TGL PERSETUJUAN : _____
TANDA TANGAN : _____
2. NAMA : H. BAHARUDDIN ARMAYA, SH
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TGL PERSETUJUAN : _____
TANDA TANGAN : _____



III. PANITIA UJIAN SKRIPSI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
1. KETUA	: SUHATRIZAL, SH	_____
2. SEKRETARIS	: HJ. RAHMANIAR, SH. HUM	_____
3. PENGUJI I	: H. ABDUL MUIS, SH. MS	_____
4. PENGUJI II	: H. BAHARUDDIN ARMAYA, SH	_____

DISETUJUI OLEH

DEKAN FAKULTAS HUKUM
UMA



(SYAFARUDDIN, SH MHUM)

KEPALA BIDANG
HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM UMA

(H. ABDUL MUIS, SH. MS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Adapun yang menjadi judul skripsi ini adalah “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini melakukan riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasakan banyak sekali menemui kesulitan, namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka kesulitan-kesulitan tersebut dapat diatasi.

Untuk itu dalam kesempatan inilah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Syafaruddin, SH, M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak H. Abdul Muis, SH, MS selaku Ketua Jurusan Hukum Keperdataan sekaligus pembimbing I penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Bapak Baharuddin Armaya, SH selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan menyumbangkan pikirannya kepada penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

4. Kepada staf pengajar dan staf pengasuh khususnya bidang Hukum keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan, sehingga berkat pengetahuan tersebut penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Juga kepada staf bagian akademik yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan segala berkas-berkas dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada Alm. Ayahanda Syahrul Nasution dan Ibunda Rosma yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan yang telah bersusah payah mendidik dan membiayai serta mendorong penulis hingga dapat mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Tak terlupakan juga kepada ketiga adik tersayang penulis yaitu Iswandi, Lailam Mahrani dan Ahmad Suryadi yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang terhadap penulis sehingga penulis dapat mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
8. Terima kasih juga kepada Direksi dan para pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset, dan yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data dan sumbangan pikiran sehingga selesainya skripsi ini.
9. Kepada rekan-rekan mahasiswa sealmamater yang telah memberikan masukan dan dorongan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Akhirnya penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran-saran dari semua pihak guna kesempurnaan skripsi ini dan juga semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, masyarakat bangsa dan negara.

Medan, September 2004
Penulis

Irsal Nasution



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	1
Daftar isi.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan penegasan judul	4
B. Alasan pemilihan judul	6
C. Permasalahan.....	7
D. Hipotesa.....	8
E. Tujuan pembahasan.....	9
F. Metode pengumpulan data	10
G. Sistematika penulisan.....	10
BAB II : PERJANJIAN KERJA PADA UMUMNYA	13
A. Defenisi dan arti perjanjian kerja.....	13
B. Bentuk dan isi perjanjian kerja.....	17
C. Hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja / karyawan	22
D. Putusnya hubungan kerja	26
BAB III : KEADAAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.....	29
A. Sejarah singkat berdirinya perusahaan.....	30
B. Bentuk badan hukum perusahaan	31
C. Strutur organisasi perusahaan	36

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

D. Produksi perusahaan	46
E. Pengembangan produksi	49
BAB IV : PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.....	51
A. Sistim pengaturan kerja antara karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	52
B. Perjanjian kerja untuk pegawai organik.....	55
C. Perjanjian kerja untuk pegawai / karyawan dengan status perjanjian kerja.....	57
D. Perjanjian kerja untuk pekerja harian lepas	59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
Daftar Pustaka	
Lampiran-Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan adalah merupakan pelaksanaan dari pendayagunaan komponen alam, tenaga kerja dan modal untuk mencapai keberhasilan bidang-bidang yang berhubungan dengan keperluan hidup manusia yang telah direncanakan oleh pemerintah maupun yang telah direncanakan oleh masyarakat atau pihak swasta (swadaya masyarakat).

Khusus dalam pembangunan dunia ekonomi, ketiga komponen tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Akan tetapi dalam kenyataan hidup sehari-hari mau tidak mau harus diakui bahwa komponen tenaga kerja merupakan hal yang lebih menonjol, maka usaha-usaha mencapai keberhasilan dari pelaksanaan pembangunan tersebut akan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan.

Pelaksanaan pembangunan nasional, memiliki salah satu sarana atau modal dasar sebagai komponen yang lebih menonjol untuk melakukan pembangunan melalui pemanfaatan jumlah penduduk yang setiap tahun semakin bertambah. Apalagi modal dasar ini didayagunakan, maka jumlah penduduk merupakan sumber tenaga kerja / buruh dalam menggerakkan roda perekonomian sebagai salah satu prioritas pembangunan nasional yang cukup penting diperhatikan dan dikembangkan.

Hakekat pembangunan nasional memberi kesempatan kerja kepada seluruh masyarakat Indonesia. Kesempatan berarti kesempatan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan pokok, ikut berpartisipasi dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA

orang lain, tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain termasuk dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah³.

Jadi pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seorang pekerja / buruh dengan pihak lain / pengusaha melalui perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pada Bab 7 A Buku III Pasal 1601 Sampai dengan Pasal 1603, dan pemerintah telah mengeluarkan undang-undang yang mengatur pelaksanaan hubungan kerja dan dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah sebagai ketentuan-ketentuan untuk pelaksanaannya.

Dalam meninjau perjanjian kerja di Indonesia, Titel 7 A Buku III KUHPerdata masih bisa sebagai dasar dan dilengkapi dengan peraturan perundang-undangan⁴.

Sebagaimana diketahui, bahwa permasalahan lapangan hukum perburuhan serta akibat yang timbul antara buruh dengan majikan / pengusaha tidak sederhana lagi. Hal ini sering terjadi perselisihan antara buruh dengan majikan / pengusaha yang cenderung tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak, sehingga pemerintah ikut serta dalam mengatasinya. Maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tenaga kerja dan hubungan kerja serta pengadaan Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya. Kemudian lebih-

³ Lalu husni, SH, M. Hum, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, Cet. Ke IV, Hal. 54.

⁴ Wieoho Soedjono, SH, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT. Bina Aksara, Yogyakarta, 1983, hal. 10.

lanjut pemerintah menciptakan lapangan kerja melalui pendirian Perusahaan Negara yang diatur dalam Perpu No.19 Tahun 1960 dan bantuk Perusahaan Negara yang diadakan penyederhanaanya kedalam tiga bentuk usaha negara berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 19 Tahun 1967, Yang meliputi :

1. Perusahaan Jawatan (Perjan).
2. Perusahaan Umum (Perum).
3. Perusahaan Perseroan (Persero)⁵.

Seperti halnya judul skripsi ini yang akan dibahas adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan (PT). Jadi jelas bahwa BUMN yang berbentuk Perseroan (PT) dalam pembentukannya disamping tunduk dengan Peraturan Pemerintah, juga tunduk kepada ketentuan Hukum Perdata dan hukum dagang.

A. Pengertian Dan Penegasan Judul

Dalam menguraikan dan membahas “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”, terlebih dahulu penulis akan menguraikan pengertian dan penegasan judul tersebut diatas.

Pengertian dan penegasan judul ini penting sekali artinya sebagai ruang lingkup dan batasan dalam melakukan pembahasan. Untuk itu dengan adanya pengertian dan penegasan judul ini, maka akan didapat suatu kejelasan tentang apa-

⁵ Moch. Faisal Salam, SH, M.H, *Pemberdayaan BUMN Di Indonesia*, Penerbit Pustaka, Bandung, 2003, Cet. Ke I, Hal. 34.

yang akan dibahas dalam skripsi ini. Sehingga pembaca dapat mengerti dan memahami apa-apa yang menjadi materi dalam penulisan skripsi ini. Adapun yang menjadi pengertian dari kalimat “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu :

- Tinjauan : Pendapat meninjau, pandangan, mempelajari, pendapat / sesudah menyelidiki⁶.
- Hukum Perdata : Keseluruhan daripada ketentuan hukum yang mengatur perhubungan antara orang termasuk badan hukum, mengatur pula hak-hak dan kewajiban mereka bertimbal balik dan hak mereka atas benda⁷.
- Terhadap : Tentang, berkenaan dengan⁸.
- Perjanjian kerja : Perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak⁹.
- Antara : menyatakan lain, salah satu dari (hal-hal itu)¹⁰.
- Karyawan : Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹¹.
- Dengan : Menyatakan beserta¹².

⁶ W.J.S. Poerwadarminta, *kamus umum bahasa indonesia*, Dinas Penerbit PN. Balai pustaka, jakarta, 1961, Cet. Ke III, hal. 109.

⁷ Prof. Subekti, SH, dan R. Tjitro Suedibyo, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1971.

⁸ W.J.S. Poerwadarminta, *Op.Cit.* hal 986

⁹ UU. No. 13 Tahun 2003, *Op. Cit.* Pasal 1 Ayat 14.

¹⁰ W.J.S. Poerwadarminta, *Op.Cit.* hal 51

¹¹ UU. No. 13 Tahun 2003, *Op. Cit.* Pasal 1 Ayat 3

¹² W.J.S. Poerwadarminta, *Op.Cit.* hal 195

PT. Perkebunan Nusantara III

(Persero) Medan : Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk Persero di Jl. Sei Batang Hari No. 2 Sei Sikambang Medan.

B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun sebagai alasan penulis untuk mengambil judul “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. PN III (Persero) Medan” adalah :

1. Penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, karena buruh pada umumnya kurang memperhatikan isi dari perjanjian kerja atau hanya mempelajari sepintas lalu, kemudian menyetujui perjanjian yang disodorkan kepadanya sehingga dimasa yang akan datang timbul permasalahan.
2. Penulis lebih lanjut akan melihat perkembangan syarat-ayarat kerja terutama hak dan kewajiban buruh, hak dan kewajiban PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero PT.
3. Penulis juga akan melihat peranan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk Persero / PT yang asasnya tunduk kepada ketentuan-ketentuan Hukum Perdata dan Hukum dagang dalam menjamin bagi buruh atas ketentruman dalam bekerja serta menciptakan kesejahteraan buruh.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

Maka dengan tulisan ini, penulis menghimbau pengusaha dan juga pemerintah untuk memperhatikan masalah perjanjian kerja sebagai dasar syarat yang merupakan bukti tertulis antara buruh dengan perusahaan terjadi hubungan kerja yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.

Dan kiranya tulisan ini, akan memberikan pandangan terhadap kita tentang perlunya melestarikan nilai-nilai yang terdapat dalam Pancasila dan UUD 1945 pada peletakan perjanjian kerja secara umum dan khusus terhadap buruh yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Permasalahan

Di era pembangunan dewasa ini, partisipasi semua pihak secara aktif dan berdaya guna, khususnya dipihak buruh yang merupakan bagian dari rakyat Indonesia yang memiliki potensi, dimana jaminan penghidupannya telah diberikan Undang-Undang.

Menyadari pelaksanaan pembangunan oleh Bangsa Indonesia seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya, diperlukan secara berkesinambungan penataan sistem-sistem perburuhan masa lampau yang tidak sesuai lagi dengan alam pandangan Pancasila dan UUD 1945 serta kepribadian Bangsa Indonesia.

Untuk mencapai maksud diatas dipandang perlu agar semua pelaksana yang ikut berperan serta didalam mengatasi masalah yang demikian kompleksnya dan perlu ditinjau dari beberapa segi aspek hukum.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka yang menjadi masalah dalam skripsi ini adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

1. Kapan saat terjadinya perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Apakah yang menjadi akibat hukumnya bila pekerja / karyawan tidak menjalankan pekerjaan yang telah disepakati bersama.

D. Hipotesa

Hipotesa adalah merupakan dugaan sementara tentang sesuatu masalah yang diteliti. Kebenaran hipotesa masih memerlukan pengujian atau pembuktian dalam suatu penelitian yang dilakukan untuk itu, karena inti dari hipotesa adalah suatu dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sesungguhnya sebab masih memerlukan pembuktian dan pengujian¹³.

Sehubungan dengan judul skripsi ini dan hal-hal yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis menyetengahkan hipotesa sebagai berikut :

1. Bahwa, perjanjian kerja antara pekerja / karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terjadi sejak saat pekerja dan perusahaan menandatangani atau menyetujui syarat-syarat atau peraturan-peraturan yang diberikan.
2. Adapun yang menjadi akibat hukumnya bila pekerja / karyawan tidak menjalankan pekerjaan yang telah disepakati bersama adalah bahwa pihak perusahaan dapat memberhentikan pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah disepakati bersama

¹³ UNIVERSITAS MEDAN AREA *Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1982, hal 148.

E. Tujuan Pembahasan

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam pembahasan skripsi ini adalah ingin melengkapi tugas mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area Jurusan Keperdataan, disamping itu penulis juga ingin membahas antara lain :

1. Membahas masalah perjanjian kerja antara pekerja / karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dapat lebih jelas sampai sejauh mana permasalahan yang terjadi dan bagaimana mengatasi masalah yang ada.
2. Dan mencoba kemampuan penulis dalam hal membahas permasalahan melalui penelitian, memperhatikan buruh yang telah memperoleh pekerjaan sebagai akibat perjanjian kerja, apakah telah memenuhi nilai-nilai yang terkandung dalam perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Memberikan pengertian dan tanggapan mengenai masalah perjanjian kerja yang dibuat bersama oleh pekerja / karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Sebagai hasil yang diharapkan dari penulisan skripsi ini hendaknya dapat menjadi bahan pemikiran kita semua dan istimewanya buat masyarakat calon pekerja, pengusaha serta pemerintah dalam membentuk suatu perjanjian kerja harus tetap menjunjung nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 sebagai implikasi pelaksanaan pembangunan nasional Negara Republik Indonesia.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, demi tercapainya kelengkapan data dan fakta, penulis menggunakan metode pembahasan dengan mendapatkan data-data melalui cara :

1. Library Research

Penelitian kepustakaan penulis lakukan untuk mendapatkan data-data atau informasi melalui buku-buku ilmiah, kumpulan peraturan-peraturan ilmiah, kliping-kliping yang berhubungan dengan skripsi. Dengan demikian bahan-bahan ini sebagai penunjang penulisan skripsi ini.

2. Field Research

Penelitian lapangan penulis lakukan secara langsung meneliti objek penulisan dengan menggunakan pelaksanaan wawancara langsung yaitu di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Kemudian juga penulis mengadakan wawancara terhadap pejabat instansi-instansi pemerintah dan swasta, masyarakat luas guna terhimpun data-data sebagai keperluan yang dimaksud.

G. Sistematika Penulisan

Berdasarkan data-data library research dan field research yang dimiliki oleh penulis, maka sistematika perlu untuk diuraikan. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) Bab yaitu sebagai berikut :

1. Pada Bab I yakni Pendahuluan

Dalam hal ini menguraikan secara sepintas tentang pengertian dan penegasan judul, alasan pemilihan judul, permasalahan yang dibahas, tujuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

pembahasan, hipotesa penulis dalam pengumpulan data-data dengan suatu metode yang akhirnya sistematika dalam penulisan skripsi ini.

2. Pada Bab II yakni Meninjau Perjanjian Kerja Pada Umumnya

Dalam Bab ini , dibahas tentang definisi dan arti perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja, bagaimana hak dan kewajiban pengusaha / majikan / perusahaan serta buruh / pekerja, juga dalam bab ini penulis berusaha membahas tentang masalah pemutusan hubungan kerja.

3. Bab III yakni keadaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dalam Bab ini penulis akan memaparkan mengenai keadaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan atau dengan uraian singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan, bentuk badan hukum PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan, dan struktur organisasi perusahaan, produksi perusahaan dan pengembangan perusahaan.

4. Bab IV yakni Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dalam bab ini , akan membahas bagaiman sistim pengaturan kerja antara karyawan dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang mencerminkan 3 (tiga) bentuk perjanjian kerja antara lain yaitu perjanjian kerja untuk pegawai organik, perjanjian kerja untuk pegawai dengan status perjanjian kerja, dan perjanjian kerja untuk pekerja harian lepas.

5. Bab V yakni Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini, sebagai bab akhir dari penulisan skripsi berdasarkan bab-bab yang terdahulu, penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dari apa-apa

yang telah diuraikan diatas, dan kemudian penulis mencoba memberikan saran-saran untuk kemajuan perusahaan yang bersangkutan, maupun bagi buruh / pekerja / pegawai / karyawan dan juga bagi pihak pemerintah serta masyarakat.



BAB II

PERJANJIAN KERJA PADA UMUMNYA

Program pembangunan yang dilancarkan pemerintah antara lain dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat bangsa dan negara Republik Indonesia, namun disisi lain masalah tenaga kerja merupakan salah satu dimensi dari keadaan sosial ekonomi, tenaga kerja sebagai potensi penunjang program pembangunan yang hakiki melalui pengadaan sarana dan pasilitas dalam menampung pencari kerja dan ketenangan usaha dalam peningkatan produksi serta produktivitas kerja.

Sebagai konsekwensinya, guna mencapai peningkatan produktivitas kerja diperlukan “Perjanjian baik dalam bentuk tertulis maupun secara lisan”. Dengan demikian jelas kewajiban dan hak bagi yang berkepentingan melakukan pekerjaan sebagai awal mencapai tujuan mutlak harus ada.

A. Defenisi Dan Arti Perjanjian Kerja

Di dalam KUH Perdata, masalah “Perjanjian” sudah diatur pada Buku III mengenai “Perikatan” dimana bahwa perjanjian adalah merupakan salah satu sumber perikatan, sedangkan di dalam Buku III Bab II mulai pasal 1313-1351, bahwa perikatan dilahirkan oleh perjanjian.

Mengenai hal “Perjanjian Tertentu dalam Buku III Bab 5 sampai dengan Bab 7, serta ditambah dengan Bab 7-A yaitu tentang “Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan Tertentu”.

Pasal 1313 dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan defenisi mengenai perjanjian.

Perjanjian adalah suatu bentuk perbuatan, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Rumusan pasal tersebut menurut R. Setiawan S.H, selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan perjanjian sepihak saja, sangat luas karena dengan dipergunakannya perkataan perbuatan tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum.¹⁴

Melihat hal ini maka sebaiknya perlu diadakan penjelasan mengenai defenisi tersebut, yakni :

- a. Perbuatan, diartikan dengan perbuatan hukum yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.
- b. Ditambahkan perkataan “atau saling mengikat dirinya” pasal 1313 tersebut.

Maka akan diperoleh defenisi :

“Perjanjian kerja adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP Perdata) membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Pekerjaan untuk melakukan jasa tertentu.
- b. Perjanjian pemborongan pekerjaan.
- c. Perjanjian kerja¹⁵

¹⁴ R. Setiawan, S.H., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Cetakan kedua, Bandung, 1979

¹⁵ Prof. R. Subekti, S.H. *Asas-Asas Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1975.

Perjanjian untuk melakukan jasa tertentu adalah suatu jenis perjanjian dimana pihak lainnya melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan menerima upah.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seseorang yang memborongkan dengan orang lain yaitu pihak yang memborongkan pekerjaan. Dimana dengan membayar sejumlah uang tertentu pihak pertama menghendaki pekerjaan tersebut selesai pada waktu yang telah ditentukan. Disini yang dipentingkan adalah hasil daripada pekerjaan tersebut.

Perjanjian kerja ini berlaku dalam lapangan hukum perburuhan karena didalamnya terdapat hubungan antara majikan dan buruh dalam suatu hubungan kerja. Didalam meninjau perjanjian kerja yang ada di Indonesia, : titel 7 – A Buku III KUH Perdata dapat digunakan sebagai dasar dan dilengkapi dengan peraturan/perundangan. Menurut KUH Perdata mengenai defenisi perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1601 a :

Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁶

Dalam UU No. 13 Tahun. 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat I, memakai istilah perjanjian kerja (dulunya Perjanjian Perburuhan menurut undang-undang No. 21 / 1954) bersama yang mempunyai arti : perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh

¹⁶ Prof. R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paranita, Nusantara, 1978

atau beberapa serikat pekerja/Serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Lebih lanjut istilah “Perjanjian Kerja” beberapa sarjana banyak menggunakan istilah yang berbeda-beda antara lain : Prof. R. Subekti dan R. Tjitrosudibio menggunakan istilah perjanjian kerja dengan “Persetujuan Perburuhan” dan perjanjian perburuhan dengan “Persetujuan perburuhan kolektif”. Sedangkan Wiwoho, SH, persetujuan perburuhan kolektif dengan “Perjanjian perburuhan”.¹⁷

Dari batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, terdapat perbedaan yaitu :

1. Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh, kadi bersifat individual dengan pihak majikan. Sedangkan perjanjian perburuhan suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
2. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perorangan dengan majikan sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh didalam suatu perusahaan tempat para buruh itu bekerja dan menjadi anggotanya.

3. Perjanjian kerja harus merupakan penjabaran perjanjian perburuhan dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentang dengan perjanjian perburuhan.
4. Isi perjanjian kerja itu ialah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi perjanjian perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.

Dalam hal diadakannya perjanjian kerja, untuk macam pekerjaan yang sifatnya sederhana (pengepakan barang dan juga lipat kain) dilaksanakannya secara lisan dan yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut maka buruh itu tetap mendapat upah.

“Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan yang tertentu jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak”¹⁸.

Dan perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis seperti misalnya dimintakan Aavullende Plantersregeling (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan). Dalam praktek dunia usaha yang semakin maju perjanjian kerja adalah merupakan alat bukti antara pihak buruh dan majikan telah melakukan hubungan kerja.

B. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

“Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengatur tentang perjanjian kerja yang ada pada prinsipnya tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

¹⁸ Prof. Imam Soepomo, SH, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981, h. 54.

Artinya dalam perjanjian kerja mempunyai bentuk bebas, seperti halnya dengan kebanyakan perjanjian lainnya”¹⁹

Pada pasal 1601 di KUHPerdata, persetujuan perburuhan itu diadakan secara tertulis menyatakan :

“Apabila suatu persetujuan perburuhan dibuat tertulis, maka biaya akta beserta lain-lain biaya tambahan harus dipikul oleh majikan”.

Dalam rumusan pasal ini, jelas tersimpul dua makna yaitu :

1. Disatu pihak, buruh sebagai pencari kerja di lain pihak majikan membutuhkan tenaga kerja, wajarlah apabila majikan menanggung segala biaya dalam pembuatan perjanjian kerja.
2. Kedua belah pihak, dalam perjanjian kerja yang jelas dan tegas akan memperkecil penyalahgunaan hak dan kewajiban.

Perjanjian kerja yang diadakan secara tertulis memuat beberapa hal sebagai berikut :

- a. Waktu berlakunya perjanjian kerja.
- b. Macam pekerjaan yang diperjanjikan.
- c. Upah buruh berupa uang setiap bulan.
- d. Pekerjaan dilakukan didalam atau di luar Indonesia.
- e. Penentuan waktu istirahat dan cuti.
- f. Pemberi bagian keuntungan dari keuntungan.

¹⁹ Prof. Imam Soepomo, SH., *Hukum Perburuhan Pidana Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal. 49

g. Bagian atau bentuk upah lainnya menurut perjanjian.

h. Pemberian pensiun atau jaminan hari tua.

Di samping perjanjian kerja dibuat secara tertulis, juga harus memenuhi syarat sahnyanya perjanjian. Menurut pasal 130 KUHPerdata untuk sahnyanya perjanjian diperlukan empat syarat :

1. sepakat mereka yang mengikat dirinya.
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3. sesuatu hal tertentu.
4. suatu sebab yang halal.

Pada prakteknya, hubungan kerja antara buruh dengan majikan sering terjadi sengketa. Hal ini disebabkan pada umumnya perjanjian kerja hanya memuat tentang besarnya upah dan bentuk perjanjian serta tidak secara utuh memuat syarat kerja, sehingga mengaburkan kedudukan buruh dan majikan yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban.

Dan sering kita jumpai peraturan majikan dalam suatu perusahaan berusaha tidak membuat janji yang menguntungkan pekerja. Jadi dalam meletakkan kedudukan para pihak keempat syarat perjanjian yang tertera di pasal 1320 KUHPerdata mencakup :

1. sebagai subjek adalah syarat kesatu dan kedua.
2. sebagai objek adalah syarat ketiga dan keempat.

Syarat kesatu dalam suatu perjanjian terdapat ketidaksepakatan atau tidak cakap, maka dapat dibatalkan artinya syarat adanya kata sepakat dan kecakapan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

merupakan subjek suatu perjanjian tidak mengandung unsur kekeliruan, paksaan dan penipuan atau suatu perjanjian/perjanjian kerja harus dilakukan oleh orang yang harus dewasa sekaligus mempunyai akal pikiran yang sehat.

Syarat ketiga dan keempat merupakan objek dari perjanjian atau isi dari perjanjian/perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan. Artinya perjanjian/perjanjian kerja melanggar larangan yang termaktub dalam undang-undang seperti halnya mengenai :

- perjanjian kerja membuat uang palsu
- perjanjian kerja untuk penyelundupan barang-barang
- perjanjian kerja untuk menyimpan dan mengedarkan obat-obat terlarang.

Berdasarkan peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan (Aanvullende Plantersregeling), Stb. 1938 Nr. 98 mengharuskan adanya perjanjian kerja yang tertulis. Surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak ini harus dibuat dalam dua eksemplar. Eksemplar yang kedua ini harus diserahkan kepada pekerja. Setiap perjanjian kerja dan perubahannya atau pengakhirannya oleh majikan harus diberitahukan kepada Departemen Perburuhan (Sekarang Depnaker).

Perjanjian kerja menurut peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan (Stb. 1938 nr 98), memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. macam pekerjaan,
- b. lamanya perjanjian itu berlaku,
- c. besarnya upah berupa uang sebulan,
- d. lamanya waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti itu,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

- e. jika ada, besarnya bagian dari keberuntungan (iantieme) dan caranya menghitung keuntungan,
- f. jika ada, caranya pemberian pensiun atau bentuk pemberian untuk hari tua lainnya,
- g. bentuk upah lainnya,
- h. tempat kemana nanti buruh itu harus dikembalikan atas biaya majikannya²⁰

Dalam isi perjanjian kerja tersebut di atas, tidak memuat hal kewajiban majikan, misalnya untuk memberi pengobatan dan perawatan kepada pekerja yang sakit dan apabila mendapat kecelakaan.

Disamping peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan (Stb. 1938 nr 98) juga ada peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/Men 1978, tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan masih dalam menuju kelengkapannya yang memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Untuk memenuhi kelengkapan mengenai isi perjanjian kerja tersebut, ini dapat diatur dalam peraturan yang diberikan oleh pihak majikan/perusahaan. Dalam hal ini lebih lanjut sesuai dengan tujuan penulisan skripsi ini, kita akan melihat sampai sejauh mana bentuk dan isi perjanjian kerja yang akan dilaksanakan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Prof. Imam Soepomo, SH, *Op.cit.*, hal. 54 - 55

C. Hak dan Kewajiban Antara Pengusaha Dengan Pekerja / Karyawan

Pada hakekatnya pelaksanaan daripada perjanjian kerja antara buruh dengan majikan/perusahaan umumnya akan melahirkan suatu hak dan kewajiban. Mengenai kewajiban buruh yang diperoleh dengan pelaksanaan hubungan kerja, ditinjau dari segi hukum maka kedudukan buruh dibawah pengawasan majikan/pengusaha.karena buruh telah terikat dalam perjanjian kerja, harus tunduk kepada peraturan dan perintah kerja dari majikan/pengusaha.

Kedudukan buruh sebagai pekerja yang bekerja untuk pihak lain, harus mengikuti petunjuk majikan/pengusaha hingga menimbulkan kewajiban, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pada dasarnya pekerjaan yang telah ditetapkan di dalam perjanjian kerja. Artinya apabila pekerja menyimpang daripada yang diperjanjikan harus mendapat persetujuan dari pekerja tersebut.

Menurut pasal 1603 KUHPerdara diatur :

“Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

Dalam hal ini, sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh buruh walaupun tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja sepanjang pada kebiasaan yang masih dalam batas kewajaran sesuai dengan hakekat kemanusiaan dan kepribadian bangsa.

Pekerja merupakan sebagai pihak pelaku pekerjaan yang harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak boleh digantikan oleh pihak lain. Dan apabila

pekerja tersebut tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (berhalangan), maka pihak pekerja dan atas seizin pengusaha dapat mengutus seseorang sebagai penggantinya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dan dalam hal ini pihak pekerja bertanggung jawab atas tindakan-tindakan dari penggantinya tersebut. Hal ini sesuai dengan pasal 1603 a KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga”.

Kemudian dalam hal buruh menyetujui perjanjian kerja melalui penandatanganan naskah perjanjian yang meliputi peraturan-peraturan dibuat oleh majikan secara sepihak, dimana buruh harus mentaati sesuai dengan pasal 1160 b KUHPerdata berbunyi sebagai berikut :

“Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan didalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan”.

Dalam hal ini, selama buruh tetap mentaati peraturan perusahaan, sementara perusahaan tersebut mengalami kerugian, maka pengusaha tidak dapat menyalahkan pekerja dan atas kerugian tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pihak pengusaha sendiri. Dan sebaliknya, apabila pekerja tidak mengindahkan aturan yang diberikan pihak perusahaan, sementara perusahaan mengalami kerugian, maka pekerja tersebut akan memberikan ganti kerugian dengan cara pemotongan gaji / upah terhadap

pekerja oleh pihak perusahaan pada waktu yang ditentukan. Disamping itu pasal 1603

d KUHPerdata menyatakan :

“Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik”.

Berdasarkan asas pokok dalam hukum menghendaki supaya perjanjian dilaksanakan dan ditafsirkan secara itikad baik.

Kewajiban pekerja dalam melakukan pekerjaan sejalan dengan hak dan atas upah. Apabila dalam perjanjian kerja, tidak ada ditetapkan mengenai hal upah maka dapat ditetapkan kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja. Pada umumnya mengenai upah telah ditetapkan dalam perjanjian kerja dengan menunjukkan peraturan tentang pengupahan yang terdapat dalam peraturan majikan. Hal ini menurut rumusan pasal 1602 b KUHPerdata :

“Tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama mana si buruh tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan”.

Jelas menurut rumusan pasal ini bahwa buruh tidak berhak atas upah apabila buruh tidak bekerja. Namun demikian terbuka kemungkinan lain sebagai pengecualian berdasarkan pasal 1602 c KUHPerdata yaitu buruh tetap mendapatkan upah meskipun ia tidak melakukan pekerjaan antara lain disebabkan adanya alasan :

1. Jika buruh karena sakit atau karena suatu kecelakaan berdasarkan keterangan dokter.
2. Jika buruh melaksanakan pemenuhan suatu kewajiban yang diletakkan padanya oleh undang-undang atau penguasa negara.

3. Jika istri si buruh melahirkan anak.
4. Jika meninggalnya dan mengantarkan salah satu teman serumah atas sanak keluarga dalam garis lenceng tak terbatas dan dalam sederajat dari garis samping.
5. Jika buruh dalam pemenuhan kewajiban yang diletakkan oleh undang-undang atau penguasa negara melakukan hak pilih.

Istimewa mengenai hal jumlah atau besar upah, jika di dalam perjanjian kerja, peraturan majikan dan lainnya tidak ditentukan maka buruh berhak atas upah berdasarkan rasa keadilan atau adat istiadat.

Dalam penetapan upah yang dimaksud, dapat dilakukan kedua belah pihak melalui suatu perjanjian. Juga dapat ditetapkan sendiri oleh pihak majikan berdasarkan etiket baik, sesuai dengan pasal 1601 q ayat 2 KUHPerdata menyatakan :

“Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, maka upah harus ditetapkan, dengan mengingat keadaan, menurut keadilan”.

Ketentuan ini, menunjuk kepada majikan harus membayar upah menurut “kebutuhan fisik minimum” (KFM) dari si buruh.

Pembayaran upah dapat ditetapkan dalam bentuk uang, barang dan jasa. Tetapi pada prinsipnya upah ditetapkan dalam bentuk uang sesuai dengan rumusan pasal 1602 h KUHPerdata ditentukan :

“Pembayaran upah yang ditetapkan dalam uang harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia dengan pengertian bahwa upah yang ditetapkan dalam uang suatu negeri asing harus dihitung menurut nilai dari hari dan tempat dimana pembayaran dilakukan atau jika ditempat tersebut tidak ada nilai, menurut nilai dari kota dagang yang paling dekat dimana ada suatu nilai”

Mengenai waktu pembayaran upah oleh pengusaha harus dalam waktu yang ditentukan, artinya pengusaha harus membayar upah dalam waktu yang teratur dan tetap misalnya satu kali sebulan, seminggu sekali, setiap hari. Dalam hal ini apabila pihak pengusaha terlambat dari waktu yang telah ditentukan untuk membayar upah, maka buruh berhak atas penerimaan upah dengan penambahan (pasal 1602 q KUHPerdata).

Kemudian kewajiban pengusaha disamping kewajiban yang utama adalah membayar upah terhadap pekerja, juga pengusaha harus dapat :

1. mengadakan pengaturan pekerjaan.
2. menentukan macam-macam pekerjaan buruh.
3. menentukan tempat buruh bekerja.
4. menetapkan waktu/lamanya buruh melaksanakan pekerjaan.
5. mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas.

Dalam pada itu, hakekatnya merupakan kewajiban majikan agar mengusahakan penjagaan kesehatan, keselamatan, kesusilaan, keamanan buruh dengan demikian dalam upaya mengembangkan dan memajukan perusahaan dimana tempat kerja buruh, mempunyai arti kesejahteraan hidup.

D. Putusnya Hubungan Kerja

Bagi pekerja/buruh, putusnya hubungan kerja berarti permulaan terjadinya masa pengangguran untuk beberapa saat sampai pekerja/buruh itu memperoleh kerja yang baru. Di pihak perusahaan, keadaan yang timbul dalam pengurangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

pekerja/buruh mengakibatkan mekanisme produksi tidak lancar sebagaimana biasanya, kemudian perusahaan terancam menderita kebangkrutan dan mungkin tidak dapat hidup seterusnya.

Putusnya hubungan kerja bisa disebabkan timbulnya dari pihak pekerja / buruh itu sendiri, dan juga timbul dari pihak perusahaan dan besar kemungkinan timbulnya karena kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Pada hakekatnya setiap orang melakukan pekerjaan adalah merupakan jaminan dalam rangka mendapatkan penghasilan guna membiayai hidupnya dan keluarganya serta menghasilkan barang dan jasa yang berguna dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat. Sehingga dengan demikian pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang harus dihindarkan karena dapat merugikan semua pihak.

Putusnya hubungan kerja secara sepihak berarti akan sangat merugikan pihak perusahaan, dan kerugian tersebut antara lain :

1. perusahaan harus mencari tenaga kerja pengganti yang dapat meneruskan penanganan pekerjaan yang tengah dilaksanakan/disesuaikan dan belum tentu tenaga pengganti tersebut berkemampuan yang sama.
2. jika terjadi demikian pengusaha harus melakukan latihan-latihan yang akan memakan waktu dan biaya besar.
3. selama tenaga pengganti itupun belum ada, produksi kemungkinan akan terganggu, kuantitas maupun kualitasnya.
4. biaya pemasangan iklan untuk mencari tenaga kerja pengganti dan lain sebagainya diperlukan biaya yang tidak sedikit.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Selanjutnya putusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara sepihak juga akan merugikan para pekerja yang antara lain :

1. pekerja / buruh akan kehilangan mata pencaharian dalam mencari nafkah.
2. dalam hal mencari pekerjaan gantinya, pekerja/buruh banyak mengeluarkan energi, finansial / material yaitu biaya-biaya surat lamaran, surat kelakuan baik dan factor pendukung lainnya.
3. biaya hidup pekerja / buruh beserta keluarganya selama belum mendapatkan pekerjaan penggantinya.

Dalam hal itu, suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak akan sangat merugikan pihak lainnya, selain dampak dari perbuatan / tindakan itu akan berpengaruh terhadap para pekerja, juga dapat berpengaruh terhadap perusahaan , umumnya terhadap masyarakat yang membutuhkan hasil produksi perusahaan tersebut.

BAB III

KEADAAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Melalui tahap demi tahap, Pemerintah berusaha keras dalam membangun berbagai sektor kehidupan guna memajukan taraf hidup masyarakat, bangsa dan negara Republik Indonesia.

Didalam pembangunan nasional sebagai faktor yang menentukan adalah produktifitas masyarakat, bangsa, negara dengan pemanfaatan sumber kekayaan alam semesta terutama pertanian masih dapat dan harus ditingkatkan, lebih-lebih mengingat luasnya wilayah Indonesia yang dapat menyediakan lahan pertanian. Di samping itu Pemerintah telah mengadakan langkah kebijaksanaannya dalam mengusahakan adanya kesempatan kerja bagi tenaga kerja sejalan dengan amanat UUD 1945 pasal 27 ayat 1 yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Dan dikuatkan oleh UU. No. 13 / 2003 Pada Pasal 5 yang menyatakan :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Khususnya dalam sektor pertanian / perkebunan, Pemerintah mendirikan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk merealisasikan tekad dan tujuan nasional melalui rangkaian program pembangunan berdasarkan pada falsafah serta idiologi Pancasila.

A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Pembentukan perseroan ini mempunyai lintasan sejarah yang diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan Belanda pada tahun 1958 oleh pemerintah Republik Indonesia yang dikenal sebagai proses “nasionalisasi” perusahaan perkebunan asing menjadi perseroan perkebunan negara (PPN). Embrio yang turut membentuk perseroan berasal dari NV Rubber Cultuur Maatschappij Amsterdam (RCMA) dan NV Cultuur Mij'de Oeskust (CMO) yang merupakan perusahaan perkebunan Belanda yang beroperasi di Indonesia sejak zaman kolonial masa pemerintahan Hindia Belanda.

Langkah awal perseroan dimulai pada tahun 1958 dengan nama perusahaan perkebunan nusantara baru cabang Sumatera Utara (PPN Baru). Setelah mengalami beberapa kali perubahan bentuk / status badan hukum sejalan dengan Undang-undang dan peraturan pemerintah yang ada. Pada tahun 1968 Perusahaan Perkebunan Nusantara tersebut direorganisasikan menjadi beberapa kesatuan perusahaan negara perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk hukumnya dialihkan menjadi PT. Perkebunan (Persero).

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan aktifitas terhadap kegiatan badan usaha milik negara (BUMN), pemerintah telah mencanangkan program restrukturisasi badan usaha milik negara sub sektor perkebunan melalui penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Dari program

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

restrukturisasi tersebut telah dilakukan penggabungan 27 BUMN perkebunan yaitu : Perkebunan I sampai dengan PT. Perkebunan XXXII dan 1 (satu) BUMN Peternakan yaitu bina mulia ternak menjadi 14 BUMN Perkebunan yakni PT. Perkebunan Nusantara I sampai dengan PT. Perkebunan Nusantara XVI.

Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 Perusahaan Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) disatukan pengolahannya oleh direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Selanjutnya dimulai peraturan pemerintah No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 ketiga persero tersebut yang di wilayah kerjanya berada di Provinsi Sumatera Utara digabungkan menjadi satu perseroan dengan nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan di Sei dengan akta notaris Harun Kamil, SH, No. 36 tanggal 19 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari menteri kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C 2 – 8331. HT. 01.01. Tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996 serta telah diumumkan dalam berita negara Republik Indonesia nomor 81 tanggal 8 Oktober 1996 tambahan No. 8674 / 1996.

B. Bentuk Badan Hukum Perusahaan

Bahwa dalam mendirikan suatu PT. harus dengan akte autentik, dengan demikian maka akte autentik itu merupakan syarat mutlak untuk PT. Dengan lain perkataan, apabila tidak ada suatu akte autentik badan atau perserikatan, itu tidak

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

merupakan suatu PT. selanjutnya akte tersebut atau naskah harus disampaikan pada Menteri kehakiman untuk mendapat pengesahan. Dalam praktek selalu akan dikirimkan naskahnya agar dapat diteliti terlebih dahulu di Departemen Kehakiman, sehingga tidak akan membuang waktu dan biaya.

Akta pendirian tersebut harus didaftarkan di Kepanitiaan Pengadilan Negeri setempat, serta pula harus diumumkan dalam Berita Negara. Demikian pula harus dijalankan apabila diadakan perubahan kelak. Selain akta, tadi didaftarkan harus pula diumumkan pengesahan di Departemen Kehakiman.

Sanksi atau hukuman terhadap kelalaian mendaftarkannya dan mengumumkannya yakni para anggota pengurus bertanggung jawab untuk sepenuhnya dan untuk seluruhnya atas perbuatan-perbuatannya terhadap pihak ketiga.

Walaupun suatu PT. telah didirikan artinya telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman, namun tidak dapat lantas menjalankan usaha-usahanya atau dengan lain perkataan, tidak dapat menutup perjanjian-perjanjian dengan pihak ketiga.

Untuk dapatnya menjalankan usahanya, harus telah disetor paling sedikit 1/10 dari modal persekutuan penyeteroran ini hanya merupakan soal administrasi.

Modal perseroan terdiri dari beberapa sero atau saham yang dikeluarkan atas nama atau dalam blanko. Kemudian para pemegang saham hanya bertanggung jawab atas jumlah penuh saham itu. Mengenai saham dalam blanko tidak boleh dikeluarkan selama jumlah penuh belum disetorkan dalam kas perseroan. Saham dalam blanko diatas saham atas unjuk hanya diedarkan, apabila jumlah yang disebutkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

du\idalamnya sudah dilunasi. Perbedaan pengedaran saham atas unjuk (dalam blanko) dan atas nama disebabkan karena pemegang suatu saham atas unjuk tidak diketahui nama dan alamatnya, sedangkan saham atas nama diketahui dan didaftarkan dalam buku – bukunya PT. sehingga selalu diketahui siapa pemegangnya oleh karena itu tidak perlu diadakan pembayaran secara tunai terhadap saham atas nama.

Barang siapa yang memiliki saham, berarti turut ambil bagian dalam PT. jumlah saham tidak menjadi persoalan.

Apabila seseorang pemegang saham biasa hendak menjual sahamnya, maka ia diwajibkan untuk menawarkan sahamnya itu terlebih dahulu dengan surat tercatat kepada para pemegang saham prioritas, setelah terlebih dahulu menyatakan kehendaknya itu dengan surat tercatat kepada direksi dengan menyebutkan harga yang dimintanya.

Dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah penawaran itu, para pemegang saham proritas yang mempunyai hak terlebih dahulu untuk membeli saham-saham itu berhak untuk membelinya menurut perbandingan jumlah saham prioritas yang telah mereka miliki.

Jikalau dari para pemegang saham perioritas tidak ada yang membeli saham tersebut atau dalam waktu tersebut tidak diterima pemberitahuan, maka pemegang saham yang bersangkutan berhak untuk menjual sahamnya itu kepada para pemegang saham biasa. Dan apabila dalam hal ini diantara mereka juga tidak ada peminat, maka sahamnya tersebut dapat dijual kepada siapa saja yang mau membelinya asal tidak dengan harga yang lebih rendah dari harga yang dimintanya semula.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

Balik nama dari saham yang dilakukan oleh direksi berdasarkan akta pemindahan yang ditanda tangani oleh yang memindahkan dan penerima pemindahan itu atau berdasarkan syarat-syarat lain yang menurut pertimbangan direksi dapat dipandang sebagai bukti yang syah untuk pemindahan itu.

Balik nama itu dicatat, baik di dalam buku daftar pemegang saham maupun di atas surat saham-saham yang dipindahkan itu yang diberi tanggal dan ditanda tangani oleh Direksi dan Dewan Komisaris.

Dalam sebuah PT. hasu diurus oleh beberapa pengurus yang tidak dapat diangkat secara mutlak untuk selamanya. Pengurus itu mula-mula diangkat dalam akta pendirian dan kemudian oleh para pesero dalam Rapat Umum Pemegang Saham.

Pengurus tersebut adalah alatnya PT. dan dengan demikian pengurus tadi mewakili PT.

Segala perbuatan hukum pengurus untuk dan atas nama PT. harus dilakukan dalam rangka tujuan PT. Tujuan ini terdapat dalam akta pendirian, sehingga dengan demikian selalu dapat diteliti apakah suatu perbuatan hukum dari pengurus sesuai dengan tujuannya PT. atau tidak. Apabila tidak sesuai dengan tujuan PT. maka bukan PT. yang bertanggung jawab, melainkan pengurus tadi.

Adapun tugas dari pengurus tadi adalah :

1. Melakukan pengurusan setiap hari .
2. Menyelenggarakan segala keputusan yang diambil oleh PT. dalam suatu Rapat Umum Para Pemegang Saham.

Ad.1. Melakukan pengurusan setiap hari.

Pada umumnya harus diartikan sebagai setiap perbuatan berhubung dengan menjalankan usahanya PT. secara wajar.

Dalam anggaran dasar, wewenang pengurus dapat dibatasi, walaupun demikian, dalam rangka pembatasan ini pengurus dapat menjalankan tugasnya secara leluasa. Dengan kata lain, walaupun tugas pengurus telah ditentukan dalam anggaran dasar, namun harus diperhatikan keadaan setempat dan waktu.

Ad.2. Menyelenggarakan segala keputusan yang diambil oleh PT. dalam suatu Rapat Umum Para Pemegang Saham.

Dalam hal ini pengurus bertindak sebagai kuasa dan perbuatan-perbuatan itu adalah perbuatannya PT. secara yuridis.

Untuk menyelenggarakan keputusan-keputusan PT. Pengurus dapat pula mewakilinya didepan pengadilan dan di luar pengadilan, umapamanya menghadap pengadilan dan minta hipoteek. Dan yang bertanggung jawab atas perbuatan tersebut ialah PT. sebagai suatu badan hukum yang memberi kuasa pada alatnya, yakni pengurus.

Mengenai pertanggung jawabannya badan hukum ini, tidak lagi terdapat keragu-raguan bahwa pada suatu badan hukum dapat pula diminta pertanggung jawaban dalam bidang kriminal. Hanya yang harus menjalani hukuman ialah anggota pengurus, yang menjalankan tugas/pelanggaran itu. Apabila hukuman berupa denda dengan sendirinya harus dibayar oleh badan hukum itu dari kasnya.

Di samping pertanggung jawaban PT. terdapat pula pertanggung jawaban pengurus secara pribadi, yakni dalam hal pertanggung jawaban untuk sepenuhnya dan untuk seluruhnya secara pribadi.

Agar supaya pengurus dapat memberi pertanggung jawaban terhadap perusahaan pada setiap tahun, harus dibuat suatu neraca laba rugi, selain itu harus pula dibuat suatu laporan tahunan sebagai penjelasan neraca laba rugi tadi.

Apabila laporan tahunan dan neraca laba rugi diterima oleh Rapat Umum Pemegang Saham, maka pada pengurus diberi acquit et decharge, artinya pengurus dibebaskan dari pertanggung jawaban, yang selanjutnya dipikul sepenuhnya oleh PT.

Laporan tahunan itu seringkali merupakan suatu laporan yang tak berisi artinya hanya memuat soal-soal yang sangat umum. Ini disebabkan karena mungkin isinya suatu laporan tahunan yang mengandung hal-hal khusus atau terperinci dapat disalahgunakan oleh pihak lain.

Apabila berdasarkan laporan yang disusun secara umum diberikan acquit et decharge pada para pengurus, maka mungkin sekali PT. yang bersangkutan harus bertanggung jawab dalam hal Direksi yang melampaui batas wewenangnya.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Sebagai BUMN, pengurusan dan pengawasan perseroan memacu kepada Peraturan Pemerintah yang berlaku. Adapun dasar pengangkatan dan pemberhentian manajemen perseroan ditetapkan oleh surat keputusan dari pemerintah selaku pemegang saham melalui menteri keuangan. Berdasarkan surat keputusan menteri

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

negara pemberdayaan BUMN Republik Indonesia No. Kep – 155 / M – PBUMN / 1999 terhitung tanggal 26 April 1999 telah diangkat komisaris yang baru dengan susunan sebagai berikut :

Komisaris Utama : May. Jend (Purn) Ir. Agus Suyono
Komisaris : May. Jend TNI H. Sugito
Komisaris : Prof. Dr. Mustafa Didjaya
Komisaris : Ir. Nelson P. Hutabarat
Komisaris : Dr. Soeroso, MA

Susunan Direksi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang ditetapkan berdasarkan Kep-Men BUMN No. 245 / MBU/ 2002 tanggal 19 Juni 2003 sebagai berikut :

Direktur Utama : Drs. Akmaluddin Hasibuan
Direktur Produksi : Ir. Hamal Bakti Pulungan, MM
Direktur Keuangan : H. Zulfarmin Lubis, AK
Direktur Pemasaran : H. Irwan M. Juned, SH
Direktur SDM / umum : Drs. A. Syahlan Batu Bara, Ak, MM

Berdasarkan Kep. Direksi PT. Perkebunan Nusantara Medan No. III. 10 / SKPTS / R / 135 / 2003, tanggal 1 Agustus 2001 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdiri dari 14 Bagian, 2 biro, 1 corporate secretary dan 3 Inspektorat Daerah serta kebun / unit

Adapun struktur organisasi perusahaan yang mempunyai tugas dan fungsi adalah sebagai berikut¹

- *Direktur Utama* :

1. Pemimpin tertinggi dalam perusahaan, pengambilan keputusan dan penanggung jawab atas jalannya dan tercapainya tujuan perusahaan, memelihara dan menjalankan perusahaan.
2. Melaksanakan kebijaksanaan perusahaan yang ditetapkan dalam anggaran dasar, rapat umum pemegang saham dan Menteri Pertanian sebagai wakil pemegang saham serta Dewan Komisaris.
3. Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
4. Menetapkan langkah pokok dalam melaksanakan perusahaan dan sasaran-sasaran perusahaan.
5. Mengkoordinir pelaksanaan tugas Direksi dan mengawasi manajemen perusahaan.
6. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.
7. Didalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :
 - a. Anggota Direksi
 - b. Sekretaris Direksi
 - c. Kepala Biro Pengawasan Intern

¹ Lihat lampiran mengenai *Struktur Organisasi dari PT. Perkebunan III (Persero) Medan*

- d. Kelompok Staf ahli yang diberi tugas-tugasnya khusus.
- e. Kepala Bahagian lainnya melalui Anggota Direksi yang membawahnya masing-masing

- *Direktur Produksi*

1. Direksi Produksi adalah anggota direksi yang mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab di bidang produksi dan sarana-sarana produksi.
2. Mengatur pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kegiatan perusahaan di bidang produksi sesuai dengan kebijaksanaan dan ketetapan dari direksi.
3. Menetapkan peraturan-peraturan di bidang pelaksanaan dan pengendalian manajemen dari unit-unit produksi serta unit-unit pendukung produksi seperti bengkel pabrik dan sebagainya.
4. Melaksanakan rencana-rencana dan investasi di bidang tanaman maupun sarana produksi lainnya dari unit-unit produksi.
5. Atas pelaksanaan tugasnya ke dalam bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan keluar kepada rapat Umum Pemegang Saham bertanggung jawab bersama-sama dengan anggota direksi lainnya.
6. Direksi Produksi di dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :
 - a. Kepala Bahagian Tanaman
 - b. Kepala Bahagian Tehnik
 - c. Kepala Bahagian Pengolahan
 - d. Kepala Bahagian lainnya melalui anggota Direksi masing-masing.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- *Direktur Keuangan / komersil*

1. Direktur Komersil adalah anggota Direksi yang mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab di bidang komersil, keuangan dan umum.
2. Direktur komersil bertanggung jawab atas administrasi perusahaan yang baik sesuai dengan pedoman Admis/Keuangan yang berlaku untuk perusahaan.
3. Menetapkan peraturan pelaksana di bidang komersil keuangan dan umum sesuai dengan kebijaksanaan Direksi.
4. Melaksanakan dan bertanggung jawab atas office manajemen Kantor Direksi dan Manajemen tenaga kerja seluruh perusahaan termasuk kesejahteraan rohani dan jasmani.
5. Atas pelaksanaan tugasnya ke dalam bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan keluar yaitu Rapat Umum Pemegang Saham bertanggung jawab bersama-sama dengan anggota Direksi lainnya.
6. Direksi Komersil didalam melaksanakan tugasnya di bantu oleh :
 - a. Kepala Bagian Pembiayaan
 - b. Kepala Bagian Komersil
 - c. Kepala Bagian Umum
 - d. Kepala Bagian lainnya melalui anggota Direksi masing-masing.

- *Direktur Pemasaran / Pengembangan*

1. Direktur Pengembangan adalah anggota Direksi yang mempunyai tugas wewenang dan tanggung jawab di bidang pengembangan perusahaan.

2. Mengatur pelaksanaan dan mengendalikan seluruh kegiatan-kegiatan dalam rangka pengembangan perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan dan perencanaan yang telah ditetapkan oleh Direksi.
3. Direktur Pengembangan memegang peranan dalam penyelesaian lahan dalam rangka perluasan pembangunan sarana-sarana yang diperlukan membantu usaha-usaha penyediaan dana dan merencanakan serta mengawasi pemakaian dana dalam rangka pembangunan proyek.
4. Atas pelaksanaan tugasnya kedalam bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan keluar kepada Rapat Umum Pemegang Saham bertanggung jawab bersama-sama anggota Direksi lainnya.
5. Direktur pengembangan didalam melaksanakan tugas-tugasnya dibantu oleh :
 - a. Semua Kepala Bahagian
 - b. Secara khusus oleh :
 - Kepala Sub Bahagian Pengembangan Tanaman
 - Kepala Sub Bahagian Pengembangan Teknik
 - Kepala Sub Bahagian Pengembangan Pembiayaan

- *Direktur SDM / Umum*

1. Menyusun perencanaan di bidang ketenagakerjaan dan masalah umum serta kesejahteraan karyawan.
2. Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan di bidang yang dikelolanya
3. Mengelola sumber daya yang ada secara umum.
4. Direktur SDM / di dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- a. Inspektur SDM
- b. Kepala biro direksi
- c. Kepala biro pengawasan intern
- d. Kepala bagian personalia
- e. Kepala bagian umum
- f. Kepala bagian pembinaan usaha kecil dan koperasi

Bagian/Unit : Sekretaris Perusahaan

Tugas Bagian :

Melaksanakan sekretaris perusahaan untuk meneruskan keputusan-keputusan Direksi ke Bahagian / Unit untuk melakukan pengelolaan kantor Direksi, surat menyurat, dokumentasi, protokoler, rumah tangga, hukum perusahaan, foto, percetakan, dan lain-lain.

Bagian /Unit : Staf Ahli Direktur Pengembangan Bidang Teknik.

Tugas bagian :

Membantu Direktur pengembangan merencanakan, penyelesaian serta mengawasi seluruh kegiatan pemabangunan pabrik baru beserta sarana penunjangnya, sehingga pelaksanaan pembangunannya terlaksana dengan baik dan tepat menurut waktu yang ditentukan.

Bagian/Unit : Staf Ahli Direktur Pengembangan Bidang Tanaman.

Tugas Bagian :

Membantu Direktur Pengembangan merencanakan, melaksanakan serta mengawasi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan Paska Konversi dan paska Panen di proyek pengembangan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Medan.

Bagian : Staf Ahli Direktur Produksi

Tugas Bahagian :

Membantu direktur Produksi dalam melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan berdasarkan kebutuhan organisasi di daerah tradisional sehingga pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan cepat dan efisien.

Bagian : Staf Ahli Direksi Bidang Kesejahteraan, Lingkungan dan Kesehatan.

Tugas Bahagian :

Membantu Direksi dalam merencanakan, melaksanakan serta mengawasi kegiatan yang berkenaan dengan kesejahteraan, lingkungan dan kesehatan karyawan dan petani beserta keluarganya di Proyek pengembangan dan tradisional di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Bagian : Pembiayaan

Tugas Bahagian :

Memimpin segala kegiatan baginya untuk mengkoordinir penyusunan, pengawasan RAPB dan merencanakan, melaksanakan, membimbing dan mengawasi harta perseroan, pembiayaan, penerimaan keuangan berikut administrasinya sesuai dengan perkembangan perseroan serta membina hubungan yang harmonis dengan pihak ketiga berpedoman kepada RAPB, Policy Direksi dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berlaku, secara terus-menerus untuk mencapai sasaran yang ditentukan dengan efektif dan efisien.

Mengelola harta kekayaan dan keuangan perusahaan beserta administrasinya secara tepat guna dan berhasil guna untuk mencapai sasaran perusahaan sesuai policy Direksi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Bagian/unit : Keuangan / Komersil

Tugas Bahagian :

Melaksanakan segala kegiatan untuk tersedianya bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara tepat waktu dan tepat guna dengan biaya yang efektif ekonomis, serta mengurus pemasaran hasil berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Bagian/Unit : Tenaga Kerja

Tugas Bahagian :

Mengisi kebutuhan tenaga kerja dan membina tenaga kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan perusahaan dan memelihara iklim kerja yang serasi di lingkungan perusahaan.

Bagian/Unit : Tanaman

Tugas Bahagian :

Mengatur segala kegiatan-kegiatan bidang tanaman serta perkembangannya di dalam wilayah (tradisional) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sehingga semua kegiatan bidang tanaman dapat terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan Direksi dan berpedoman pada peraturan perusahaan baik kuantitas maupun kualitas secara tepat guna dan berhasil.

Bagian/Unit : Staf Ahli Tanaman

Tugas Staf Ahli Tanaman :

Membantu Kepala Bagian Tanaman dalam melaksanakan ruang lingkup bahagian tanaman dan membina meningkatkan efisiensi serta efektivitas urusan hama dan penyakit tanaman.

Bagian : Teknik

Tugas Bahagian :

Menyusun rencana kegiatan di bidang teknik dan mengadakan pengawasan terhadap bimbingan teknis kepada pelaksana, berpedoman kepada perusahaan serta kebijaksanaan Direksi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk mencapai sasaran perusahaan.

Bagian : Teknologi

Tugas Bahagian :

Mengatur pengelolaan produksi berdasarkan sistem pengendalian mutu (quality control) untuk mencapai kuantitas dan kualitas secara Direksi dan ketentuan yang berlaku.

Bagian/Unit : Kepala Biro Satuan Pengawasan Intern (BSPI).

Tugas Bahagian :

Membantu Direksi Utama melaksanakan Manajement Oudit dalam rangka mengendalikan perusahaan mencapai sasaran yang ditetapkan secara tepat guna dan berhasil guna.

Bagian/Unit : Pengembangan

Tugas Bahagian :

Mengatur segala kegiatan bidang pengembangan di dalam wilayah pengembangan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sesuai dengan konsep Pir dan kebijaksanaan Direksi sehingga semua kegiatan dapat terlaksana secara tepat guna dan berhasil guna.

Bagian/Unit : Kesehatan dan Lingkungan

Tugas Bahagian :

Membina kesehatan, keselamatan, lingkungan kerja dan pemukiman dari para pekerja dan keluarganya secara tepat guna dan berhasil guna menuju tercapainya manusia yang sehat dan sejahtera, sebagai sumber daya manusia untuk menunjang tercapainya sasaran perusahaan.

D. Produksi Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebagai penghasil produksi yang berbentuk komoditi-komoditi antara lain kelapa sawit dan karet. Berdasarkan data-data yang diterima penulis dari pihak PT. Perkebunan III (Persero) Medan hanya secara garis besarnya saja. Hasil produksi komodite kelapa sawit dan karet, yang diperkirakan selama 2 (dua) tahun terakhir yaitu tahun 2001 dan tahun 2002 sebagai berikut :

A. Hasil produksi kelapa sawit pada tahun 2001 pada kebun sendiri.

Tahun 2001

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

- Tandan buah segar	(kg)	=	838.585.936.-
- Minyak Sawit	(kg)	=	179.313.767.-
- Inti Sawit	(kg)	=	42.852.313.-
- Rendemen Minyak Sawit	(kg)	=	5,11 %-

Tahun 2002

- Tandan buah segar	(kg)	=	721.196.429.-
- Minyak sawit	(kg)	=	154.093.963.-
- Inti sawit	(kg)	=	38.253.589.-
- Rendemen minyak sawit	(kg)	=	5,31 %-
- Laba sebelum PPH		=	13.365.399.308.-

B. Hasil produksi kelapa sawit pada Perkebunan Inti Rakyat (PIR) dalam realisasi

Tahun 2001

- Tandan buah segar	(kg)	=	126.237.214.-
- Minyak Sawit	(kg)	=	28.594.283.-
- Inti Sawit	(kg)	=	4.922.816.-

Tahun 2002

- Tandan buah segar	(kg)	=	176.819.303.-
- Minyak sawit	(kg)	=	40.352.480.-
- Inti sawit	(kg)	=	7.313.098.-

kemudian laba / rugi hasil produksi PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)

berjalan selama dua tahun, terhitung dalam jutaan rupiah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

- Tahun 2001

- Hasil penjualan export	=	65.868.126.344.-
- Hasil penjualan lokal	=	79.062.496.719.-
- J u m l a h	=	144.930.596.053.-
- Harga pokok penjualan	=	99.431.218.873.-
- Laba usaha kotor	=	45.499.377.180.-

Biaya usaha

- Biaya penjualan	=	6.022.291.621.-
- Biaya administrasi	=	6.059.922.822.-
- Biaya bunga	=	9.228.710.528.-
- Laba usaha	=	24.188.452.209.-
- Laba sebelum PPh	=	13.365.399.308.-

- Tahun 2002

- Hasil penjualan export	=	157.358.036.645.-
- Hasil penjualan lokal	=	81.104.723.848.-
- J u m l a h	=	238.642.760.493.-
- Harga pokok penjualan	=	105.229.204.978.-
- Laba usaha kotor	=	133.413.550.515.-

Biaya usaha

- Biaya penjualan	=	5.230.752.205.-
- Biaya administrasi	=	7.601.445.420.-
- Biaya bunga	=	13.178.432.420.-

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

- Laba usaha = 7.403.015.039.-
- Laba sebelum PPh = 2.638.533.509.-

Jadi laba sebelum PPh yang diperoleh dalam tahun 2002 sebesar Rp. 2.638.533.509.- dibanding dengan laba sebelum PPh 2001, maka laba pada tahun 2002 mengalami kenaikan sebesar Rp. 9.371.216.444.-

E. Pengembangan Produksi

Seperti yang telah dikemukakan dihalaman muka bahwa hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah kelapa sawit dan karet.

Penulis menerima data-data guna menunjang hasil produksi sebagai salah satu upaya pengembangan perusahaan yaitu dalam hal memperluas areal yang ditanami dengan kelapa sawit dan karet yang terhitung dalam jumlah hektar (Ha) sebagai berikut :

Pengembangan perusahaan kelapa sawit pada Perkebunan Inti Rakyat (PIR) terhitung dalam tahun 2001 dan 2002 yaitu :

- Tahun 2001
 - Tanaman baru : 5.524.-
 - Tanaman belum menghasilkan : 9.213.-
 - Tanaman menghasilkan : 6.508.-
 - Jumlah areal kelapa sawit : 21.245.-
- Tahun 2002
 - Tanaman baru : 5.668.-

- Tanaman belum menghasilkan : 8.336.-
- Tanaman menghasilkan : 11.926.-
- Jumlah areal kelapa sawit : 25.960.-

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bergerak dalam bidang usaha perkebunan dengan komoditi utama kelapa sawit dan karet. Lahan perkebunan tersebut di lima daerah tingkat II Propinsi Sumatera Utara yaitu :

1. Deli Serdang I dan II

Deli Serdang I

Terdiri dari 4 kebun dan jumlah luas lahan yang dikelola perusahaan

\pm 12.865.82 Ha.

Deli Serdang II

Terdiri dari 4 kebun dan 1 pabrik kelapa sawit dan 1 pabrik resipren. Jumlah

luas lahan yang dikelola perusahaan \pm 13.993.84 Ha.

2. Simalungun

Terdiri dari 3 kebun dan 1 pabrik kelapa sawit. Jumlah luas lahan yang

dikelola perusahaan \pm 11.629.07 Ha

3. Asahan

Terdiri dari 6 kebun dan 1 pabrik kelapa sawit. Jumlah luas lahan yang

dikelola perusahaan \pm 21.986.74 Ha

4. Labuhan Batu I, II, III

Labuhan Batu I

Terdiri dari 4 kebun dan 1 pabrik kelapa sawit. Jumlah luas lahan yang dikelola perusahaan \pm 26.440.79 Ha.

Labuhan Batu II

Terdiri dari 3 kebun ditambah 1 perkebunan Inti rakyat dan 1 pabrik kelapa sawit. Jumlah luas lahan yang dikelola perusahaan \pm 33.139.26 Ha.

Labuhan Batu III

Terdiri dari 6 kebun ditambah 1 perkebunan inti rakyat dan 1 pabrik kelapa sawit. Jumlah luas lahan yang dikelola perusahaan \pm 24.545.75 Ha.

5. Taparuli Selatan

Terdiri dari 2 kebun. Jumlah luas lahan yang dikelola perusahaan \pm 4.668.55 Ha.

Sampai dengan Agustus 2004 luas lahan yang dikelola perseroan mencapai 149.269.82 Ha yang terdiri dari 134.997.25 Ha Kebun Sendiri dan 14.272.57 Ha kebun inti rakyat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Di Indonesia masalah kesempatan kerja merupakan masalah yang kompleks, dimana timbulnya pertumbuhan penduduk selaras dengan berlimpahnya pencari kerja, sedangkan lapangan kerja yang tersedia masih sangat terbatas. Keterbatasan kesempatan kerja berdampak terhadap pemeliharaan stabilitas nasional umumnya dan khususnya dibidang perkebunan dan pertanian.
2. Peledakan penduduk adalah merupakan potensi nasional dalam pembangunan. Melalui perluasan kesempatan kerja yang bersifat produktif akan meningkatkan produksi masyarakat dengan memanfaatkan tenaga kerja, guna meratakan pendapatan dan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
3. Pada dasarnya seorang tenaga kerja (buruh, pegawai, karyawan, pekerja) sebelum melakukan pekerjaan, terlebih dahulu harus menandatangani surat perjanjian dengan pihak majikan / pengusaha suatu perusahaan yang memberikan kesempatan kerja. Berdasarkan perkembangan dunia ilmu pengetahuan sekarang ini, perjanjian kerja harus dilakukan secara tertulis, guna mempertegas hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam mentaati segala aturan tentang hal melakukan pekerjaan.
4. Kedudukan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan mempunyai perbedaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA perjanjian perburuhan dibuat oleh serikat-serikat

pekerja dengan serikat-serikat pengusaha, sedangkan perjanjian kerja dibuat oleh seorang pekerja dengan seorang pengusaha.

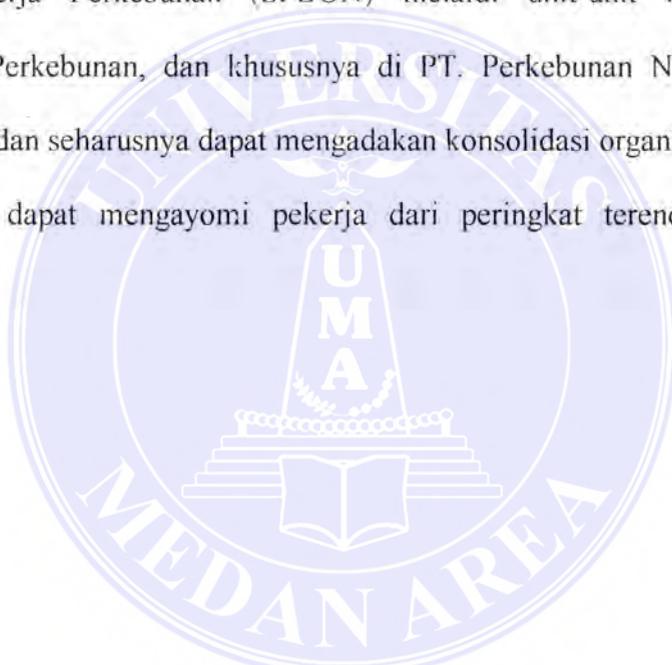
5. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan oleh pemerintah sebagai salah satu tujuannya adalah memperluas kesempatan kerja bagi bangsa Indonesia guna mengurangi tingkat pengangguran.
6. dalam memberdayakan Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) berhasil menyerap tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran. Tiga jenis kategori tenaga kerja di PT. Perkebunan III yaitu pegawai / karyawan organik, pegawai / karyawan dengan Status Perjanjian Kerja (SPK), dan Pekerja Harian Lepas (PHL) atau Buruh Harian Lepas (BHL).

B. Saran-saran

1. Pemerintah dirasa perlu berpartisipasi dalam meningkatkan sekaligus memantapkan pembangunan yang sedang berkembang dengan pesatnya, terutama di sektor ekonomi dengan masuknya modal asing maupun dalam negeri serta berkembangnya teknologi mutakhir dengan segala aspeknya telah menimbulkan masalah baru di bidang ketenagakerjaan pada umumnya dan masalah perburuhan pada khususnya baik dalam negeri maupun luar negeri.
2. Penetapan perjanjian kerja dirasa perlu suatu peraturan perundangan, maka dengan adanya peraturan tersebut Pemerintah dapat memberikan bimbingan dalam menentukan syarat-syarat dan hubungan yang diskriminatif dan juga

harus memperhatikan keadilan, sehingga tenaga kerja mendapat pembinaan dan perlindungan berdasarkan hukum.

3. Pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan kepastian hukum kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut (khususnya yang terikat oleh surat perjanjian kerja) dan juga memberikan jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja terhadap para pekerja .
4. Serikat Pekerja Perkebunan (SPBUN) melalui unit-unit kerjanya di Perusahaan Perkebunan, dan khususnya di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan seharusnya dapat mengadakan konsolidasi organisasi dengan tuntas guna dapat mengayomi pekerja dari peringkat terendah sampai tertinggi.



DAFTAR PUSTAKA

1. A. Qirom Syamsuddin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1985
2. Ali Rido, *Badan Hukum Dan Kedudukan Badan Hukum Perseroun, Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf*, Alumni Bandung, 1985
3. Abdul Kadir Muhammad, SH, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, 1986
4. I.G. Raiwidjaya, *Hukum Perusahaan*, Kesaint Blank, Jakarta, 2000
5. Imam Soepomo, Prof, SH, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987
6. Kansil, SH, *Hukum Perusahaan Indonesia, Aspek Hukum Dalam Ekonomi*, Pradnya Jakarta, 1995
7. _____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1982
8. Lalu Husni, SH, M. Hum, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003.
9. Murwatie B. Rahardjo, *Wawasan Buruh Di Indonesia, Analisa* Jakarta, Csis, 1981.
10. Moch. Faisal Salam, SH, M.H, *Pemberdayaan Bumn Di Indonesia*, Penerbit Pustaka, Bandung, 2003.
9. Subekti, Prof. R, SH, Dan Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1978.
10. _____, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1975.
11. _____, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1971.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/7/24

12. Setiawan R, SH, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung,
13. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui-Press, Jakarta, 1982
14. Wijwoho Soedjono, SH, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Cipta, Yogyakarta, 1983.
15. W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Dinas Penerbit PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1961.
16. UUD. R 1. 1945 Dan Perubahannya Amandemen I, II, III dan IV, penabur Ilmu.
17. UU No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*. Citra Umbara, Bandung, 2003.
18. UU No. 21 Tahun 2000, *Tentang Serikat Buruh*, Citra Umbara, Bandung.

