

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun

Warnasari

1. Gambaran Umum Mengenai Perseroan Terbatas Perkebunan

Nusantara IX

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IX adalah badan usaha milik negara BUMN yang berada di wilayah Jawa Tengah. Perusahaan ini membudidayakan tanaman karet, kopi, teh dan tebu. PTP N IX memiliki unit kerja, kebun serta Pabrik Gula, salah satu dari unit kerja tersebut adalah kebun Warnasari. PT. Perkebunan Nusantara IX berkantor Direksi di Jl. Mugas Atas (Dalam) di Semarang.

PTP Nusantara IX resmi berdiri pada tanggal 11 Maret 1996 sesuai dengan Akta Notaris Harun Kamil, S.H Nomor 42 dan Akta Perubahan dari Notaris Sri Rahayu H.Prasetyo, S.H dengan Nomor 01 tanggal 9 Agustus 2002. Dalam rangka konsolidasi organisasi dan untuk mendukung kegiatan operasionalnya, sejak tahun 2002 PT P Nusantara IX memindahkan Kantor Direksi, dari yang sebelumnya berada di Surakarta. PTP N IX memiliki dua Divisi, sesuai dengan budidaya tanaman yang diproduksi, diantaranya adalah Divisi Tanaman Tahunan dan Tanaman Semusim. Divisi tersebut berlokasi di Semarang dan memiliki wilayah perkebunan berjumlah 15 kebun serta pabrik

pengolahan komoditas. Pada saat yang sama, PTP N IX juga menempatkan Kantor Divisi Tanaman Semusim di Surakarta yang mengelola budidaya tanaman serta pengelolaan 8 Pabrik Gula di Jawa Tengah.

Tahun 2013 PTP N IX memiliki luas areal Karet 27.716, 64 Ha, Kopi dengan luas 1.228, 55 Ha, teh 1.337, 48 Ha, dan areal tebu seluas 34.161, 72 Ha. Seiring dengan transformasi bisnis yang terus dikembangkan, saat ini fokus perusahaan hanya tertuju pada pengelolaan komoditas utama, yaitu gula, karet, teh dan kopi. Selain itu, PTP N IX telah mengembangkan usaha berupa pengembangan agro wisata, *resort*, *cafe* serta pemasaran dan penjualan produk hilir. Produk hilir yaitu produk yang dihasilkan dari wilayah pegunungan dan dataran tinggi. Selain itu, perusahaan ini juga mengelola budidaya dan penanaman pohon kayu dari jenis sengon dan jabon.¹

Kegiatan tersebut merupakan bagian dari usaha lain yang memiliki orientasi ramah lingkungan dan sebagai bagian dari kontribusi perusahaan bagi konservasi alam. Perseroan Terbatas ini dirancang dan dikembangkan untuk menjadi perusahaan yang memiliki landasan kokoh guna menjadi perusahaan agribisnis yang memiliki daya saing tinggi serta tumbuh dan berkembang bersama masyarakat secara berkelanjutan.

¹ Media Komunikasi Info 9, 2018, *Semangat Perubahan*, Semarang, PT. Perkebunan Nusantara IX, hlm 22.

2. Sejarah Kebun Warnasari

Kebun Warnasari berasal dari tiga wilayah perkebunan yaitu kebun Warnasari, Kebun Mergokaharjan dan Kebun Moncolimo. Adapun sejarah singkat dari ketiga wilayah tersebut yaitu:

a. Kebun Mergokaraharjan

Pada tahun 1901 didirikan oleh NV Cultur MY Banyumas kuasa kultur Bank Surabaya, Kebun Warnasari memiliki beberapa afdeling yaitu Afdeling Ciawitali, Gunung Panenjoan, Banjar Anyar. Tahun 1942 hingga Tahun 1945 Kebun Mergokaraharjan dikelola oleh Pemerintahan Jepang kemudian ditahun 1945. Kebun tersebut dikelola kembali oleh MV Cultur MY Banyumas kuasa kultur Bank Surabaya dengan nama PPN Baru. Kebun Warnasari digabung menjadi PPN Baru yang berkantor di Semarang pada tanggal 10 Agustus 1960.

b. Kebun Warnasari

Kebun tersebut dikelola oleh NV Prenger Rubber Matschappeco FAWatering and Loeber sehingga pada tahun 1941 hingga tahun 1945 Kebun Warnasari dikelola oleh Pemerintahan Jepang. Sesuai dengan Surat Keputusan Direksi Nomor XVIII/Kpts/355/1973 pada tanggal 5 Desember 1973 Kebun Warnasari digabung dengan Kebun Moncolimo dengan nama PTP XVIII (Persero) Kebun Warnasari/Moncolimo.

c. Kebun Moncolimo

Kebun tersebut dikelola oleh NV Sciate Franco Neer Lan Diase de Cultur ETDE Comersessa atau dapat disebut dengan Perusahaan Swasta EX Prancis yang berpusat di Jalan Aceh No. 67 Bandung. Tahun 1960 Kebun Moncolimo dirubah namanya menjadi PT. Moncolimo. Kemudian pada bulan September 1965 keberadaan PT Moncolimo berada di bawah Perkebunan Asing atau bisa disebut dengan nama FD Ex Pera yang wilayahnya berada di Jawa Tengah dan Jawa Timur.

Namun untuk Moncolimo itu sendiri memiliki kantor Direksi yang berpusat di Semarang. Tahun 1973 tanggal 16 Juni 1973 Kebun Moncolimo digabung wilayah kerjanya dengan Kebun Warnasari sehingga nama Perusahaannya pun diganti menjadi PTP XVIII Kebun Warnasari atau Kebun Moncolimo. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) dengan akta pendirian Nomor 42 tertanggal 11 Maret 1996 PTP XVIII (Persero) dirubah namanya menjadi PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) berkantor Direksi di Solo, sedangkan di Semarang untuk Kantor Direksi bagaian Direktur SDM dan Umum. Kemudian Kebun Warnasari atau Moncolimo digabungkan dengan Kebun Kawung hingga tahun 2001 kebun Kawung dipisah dengan Kebun Warnasari dan diubah nama menjadi PT Perkebunan Nusantara IX kebun Warnasari hinnga saat ini.

1. Struktur Organisasi Kebun Warnasari

Kebun Warnasari sebagai Unit Kerja, telah mempunyai serikat pekerja yaitu serikat pekerja perkebunan (SPBUN) dengan Struktur organisasi atau pengurus:

Pengurus harian :

- a. Ketua umum : Teguh Setiawan
- b. Ketua 1 : Dede Rohyadi
- c. Sekretaris Umum : Wartoyo Wijaya Saputra,S.sos.
- d. Bendahara Umum : Sri Sumiyati
- e. Bendahara I : Eka Gunawan

Pengurus Pleno:

- a. Bidang Perlindungan dan kesejahteraan Anggota
 - 1) Agus Budiarmo
 - 2) Alex Setiyana,ST.
- b. Bidang Pendidikan dan pelatihanAnggotanya adalah:
 - 1) Novi Wibowo TP.,S.IKom
 - 2) M. Alek Prayogi
- c. Bidang Analisa Perusahaan anggotanya terdiri dari :
 - 1) Rahmat Purwanto
 - 2) Suhendi
- d. Bidang Hubungan Lembaga dan Masyarakat Dalam atau Luar Negeri, anggotanya:
 - 1) Ucu Kuswanto

- 2) Kusnadi
- e. Bidang Penelitian dan Pengembangan
 - 1) Apip Kurniawan
 - 2) Surdi A.
- f. Bidang Pemberdayaan dan Peranan Wanita:
 - 1) Retri Puspitosari
 - 2) Triwahyuni
- g. Bidang Kesekretariatan, anggotanya hanya satu saja yaitu Agun Purwanto.

Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IX yang berpusat di Semarang memiliki visi dan misi demi tercapainya kesejahteraan anggota karyawan serta serikat pekerja diantaranya:

a) Visi Perusahaan:

Menjadi perusahaan agrobisnis dan agroindustri yang berdaya saing tinggi dan tumbuh berkembang bersama mitra.

a) Misi Perusahaan

- 1) Memproduksi dan memasarkan produk karet, teh, kopi dan gula tetes ke pasar domestik dan internasional secara profesional untuk menghasilkan pertumbuhan laba (profit growth) dan mendukung kelestarian lingkungan;
- 2) Mengembangkan cakupan bisnis melalui diversifikasi usaha, yaitu produk hilir, wisata agro, dan usaha lainnya untuk mendukung kinerja perusahaan;

- 3) Mengembangkan sinergi dengan mitra usaha strategis dan masyarakat lingkungan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

Demi menciptakan kesejahteraan dan suasana kerja yang nyaman, maka perusahaan PT Perkebunan Nusantara IX beserta seluruh wilayah unit kerja menetapkan tata nilai perusahaan, diantaranya:

- a. Integritas artinya menjaga keselarasan antara perkataan dan tindakan dalam melaksanakan tanggungjawab pada perusahaan;
- b. Antusias artinya mampu menunjukkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta kewajiban;
- c. Kerja Tim artinya memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan;
- d. Kepedulian artinya mampu merasakan dan menunjukkan empati serta sikap ikhlas membantu terhadap seluruh stakeholders;
- e. Inovasi artinya cermat dalam membaca peluang dan mampu mengembangkan langkah-langkah baru serta menciptakan iklim yang kondusif agar menghasilkan nilai tambah.

2. Serikat Pekerja di PT. Perkebunan Nusantara 1X Kebun

Warnasari

Kebun Warnasari terletak di Desa Panulisan Timur Dusun Ciawitali Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap. Perusahaan tersebut menghasilkan produk utama, yaitu karet karena di wilayah itu cocok untuk melakukan kegiatan budidaya tanaman karet. Setiap

wilayah Perkebunan, memiliki jumlah serikat pekerjadengan jumlah yang berbeda-beda,salah satunya di Kebun Warnasari.

Berdasarkan wawancara terhadap sekretaris Kebun Warnasari, PTP Nusantara IX Kebun Warnasari memiliki karyawan sejumlah 437 orang yang menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja perkebunan (SPBUN) adalah nama dari organisasi serikat pekerja yang bergerak di sektor perkebunan. Serikat pekerja tersebut terdapat dalam delapan unit wilayah kerja, diantaranya adalah:

1. Afdeling Ciawitali;
2. Afdeling Moncolimo;
3. Afdeling Matsuka;
4. Afdeling Walensari;
5. Afdeling Cidatri;
6. Teknik Pengolahan;
7. Kantor Induk;
8. Kantor teknik;

Karyawan yang wajib menjadi anggota serikat pekerja yaitu karyawan yang tergolong sebagai karyawan tetap serta telah terikat oleh hubungan kerja dan memenuhi persyaratan penerimaan dengan surat keputusan Direksi. Setiap serikat pekerja harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Hal ini bertujuan untuk menentukan jumlah anggota serikat pekerja. Anggaran dasar sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar negara, asas dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan;
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar;

Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 11 mengenai pembentukan serikat pekerja. Anggota SPBUN dipilih dan terpilih berdasarkan kesukarelaan dan kebebasan karyawan yang tidak memandang suku, ras, agama dan budaya kemudian harus juga menyesuaikan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Serikat Pekerja Perkebunan wajib secara tertulis memberitahukan kepada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten. Pemberitahuan tersebut harus memuat:

- a. Daftar nama anggota pembentuk;
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. Nama pengurus dan susunan;

Tujuan dari pencatatan tersebut agar anggota ataupun pengurus serikat pekerja mendapatkan nomor bukti supaya serikat pekerja perkebunan dapat beroperasi dan diterima dengan baik oleh perusahaan. Berdasarkan ketentuan dari Undang- Undang tentang Serikat Pekerja, SPBUN telah terbukti dicatatkan pada Dinas

Ketenagakerjaan dengan Nomor 07/OP SPBUN/DFT/07/XI/4/2001 pada tahun 2001. Seiring berjalannya waktu, jumlah anggota serikat pekerja mengalami pengurangan, yang disebabkan karena sudah habis masa kerja atau sampai pada masa pensiun. Kemudian berdasarkan wawancara terhadap petugas Dinas Ketenagakerjaan selaku narasumber dalam penelitian ini, memaparkan jika Disnaker hanya bertugas untuk membina serikat pekerja agar mampu melakukan kerja sama dengan perusahaan serta menjalin komunikasi yang baik terhadap perusahaan.

Selain hal yang tercantum di atas, guna mendorong peningkatan fungsi dan peran serikat pekerja, perlu dukungan dana yang bersumber dari iuran anggota serikat pekerja yang bersangkutan. Agar iuran yang ditujukan terhadap serikat pekerja dapat sesuai dengan anggaran dasar, maka dikeluarkan pedoman melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.187/MEN/X/2004 tentang iuran anggota serikat pekerja/serikat buruh, yang ketentuannya sebagai berikut:

Beberapa ketentuan penting terkait iuran anggota serikat pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa sumber keuangan serikat pekerja/buruh, federasi serikat pekerja atau buruh, dan konfederasi serikat pekerja atau buruh berasal dari:

- 2) Iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - 3) Hasil usaha yang sah;
 - 4) Bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.
- b. Pembayaran iuran anggota dapat dilakukan melalui pemotongan upah setiap bulan;
 - c. Penyaluran iuran anggota serikat pekerja dilakukan dengan melalui transfer bank dan dilarang dalam bentuk uang tunai;
 - d. Besarnya iuran serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang bersangkutan;
 - e. Hal yang telah disebutkan diatas diatur dalam ketentuan peraturan serikat pekerja (organisasi serikat pekerja)
 - f. Adapun prosedur pemungutan iuran anggota serikat pekerja ditempuh oleh pengurus dengan cara:
 - a) Melakukan sosialisasi rencana pemungutan iuran anggota serikat pekerja atau buruh;
 - b) Memberitahukan secara tertulis kepada pimpinan perusahaan.

Berdasar pada Undang-Undang yang berlaku, untuk menjaga kesejahteraan anggotanya SPBUN Warnasari memiliki sumber keuangan yang bersumber dari iuran perkebunan. Iuran tersebut

berlaku pada masing-masing unit kerja Kebun Warnasari sesuai dengan golongan kerjanya.

Berdasarkan penelitian dengan melalui wawancara, keanggotaan serikat pekerja perkebunan masing masing dikenakan iuran yang disalurkan melalui pemotongan upah sesuai dengan golongan kerjanya, yaitu:

- a. Golongan Harian Lepas Teratur sebanyak 202 orang karyawan dan dikenakan iuran sebesar Rp.1000,-
- b. Golongan IA berjumlah 169 orang karyawan kemudian dikenakan iuran sebesar Rp.2000,-
- c. Golongan IC hingga IID sejumlah 56 orang karyawan dan dikenakan iuran sebesar Rp.4000,-
- d. Golongan IIA hingga IID sejumlah 1 orang karyawan,dikenakan biaya iuran sebesar Rp.10.000,-
- e. Golongan IIIA hingga IIID sejumlah 8 orang karyawan dan dikenakan iuran sebesar Rp. 10.000,-
- f. Golongan IVA hingga IVD sejumlah 1 orang karyawan dan dikenakan iuran sebesar Rp.100.000,-

Total biaya iuran dari masing-masing golongan sejumlah Rp.954.000,- biaya tersebut diatas dibebankan pada karyawan sekali dalam satu bulan berdasarkan kesepakatan bersama. Menurut hasil penelitian, dalam serikat pekerja perkebunan golongan harian lepas teratur (HLT) sudah dapat menjadi anggota serikat pekerja karena

golongan tersebut mendapat upah sesuai standar minimum Kabupaten (UMK) serta dilihat berdasarkan kemampuan dalam hal menyadap untuk menjaga kualitas budidaya tanaman karet.

Sedangkan golongan harian lepas borong itu belum dapat menjadi anggota serikat pekerja karena golongan tersebut mendapat upah di bawah upah minimum kabupaten meskipun dalam keanggotaanya, serikat pekerja dapat memilih secara sukarela namun harus melihat berdasarkan upah yang diperoleh dan kemampuan yang dimiliki.

B. Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja di PTP Nusantara IX

Kebun Warnasari

Sebelum terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja). Perjanjian ini, sebenarnya sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa yang dimaksud perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang keberadaannya sudah tercatat pada instansi yang berwenang dengan pengusaha, beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak, serta kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan pengertian tersebut, PKB mengatur mengenai perjanjian antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan beberapa pengusaha/pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Serikat pekerja atau

organisasi pekerja harus terdaftar dalam instansi yang berwenang dan bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan dapat juga mendaftarkan pada Dinas Ketenagakerjaan yang ada di tingkat Kabupaten.

Perjanjian kerja bersama hanya ada satu saja dalam perusahaan dan berlaku bagi serikat pekerja dan pengusaha. Pembuatan PKB harus dilandasi dengan itikad baik agar dapat diikuti dan dilaksanakan oleh para pihak yang bersangkutan, berdasarkan musyawarah.

Apabila dalam musyawarah penyusunan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga yang berwenang dalam hal tersebut.

PKB harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin serta menggunakan bahasa Indonesia tujuannya adalah supaya pihak-pihak yang ikut dalam perumusan perjanjian tersebut dapat memahami apa isi dari perjanjian kerja bersama. PKB adalah hak serikat pekerja yang bertujuan agar hak dan kewajiban serikat pekerja dapat terjaga keseimbangannya serta terpenuhi, sehingga mampu menciptakan ketertiban dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Serikat Pekerja Pasal 25.

Sebuah perusahaan, dalam segala aktivitasnya sering muncul perselisihan antara pekerja dan pimpinan perusahaan, Masalah-masalah yang menjadi isu adalah:

- a. Isu jam kerja;
- b. Absensi;
- c. Kenaikan pangkat;
- d. Upah kerja;
- e. Pemberhentian kerja, dan lain sebagainya.

Guna menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, dibuatlah pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban karyawan dan serikat pekerja dalam perusahaan. Dalam penyusunan PKB sebagai bagian dari hak serikat pekerja, dibutuhkan tim perunding yang masing-masing menunjuk pihak pekerja dan pengusaha paling banyak semilam orang dengan kuasa penuh sebagai tim perunding sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan masing-masing.

Agar dapat dilaksanakan oleh anggota serikat pekerja dan seluruh pekerja yang terikat di dalamnya, maka perjanjian kerja bersama ini dilaksanakan berdasarkan asas-asas yaitu:

- a. Pengakuan serta penghargaan atas kodrat serta harkat manusia yang diberkahi dengan akal serta harga diri. Oleh karena itu, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan kerjanya, yang mampu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya;
- b. Pekerjaan selamanya bersifat kolektif, dalam arti dikerjakan secara bersama-sama maupun secara keterkaitan. Oleh sebab itu, dengan tidak mengurang harkatnya sebagai individu seorang pekerja terlibat dalam

suatu kerja sama secara kelompok baik sesuai kordinasi maupun dengan melalui organisasi;

- c. Sesuai dengan perkembangan perusahaan, setiap pekerja diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerjanya, tanpa membedakan suku, ras, bangsa serta agama;
- d. Berdasarkan harkatnya, setiap pekerja berhak atas perlindungan kerja yang layak.

Serikat pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 25 apabila telah tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan kabupaten, serikat tersebut sudah memiliki hak salah satunya adalah membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pengusaha atau gabungan serikat buruh.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan yang berisi mengenai syarat kerja, hak serta kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak kemudian PKB juga menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antar kedua belah pihak.

Berdasarkan penelitian, PKB Kebun Warnasari merupakan pelaksanaan dari PKB induk, artinya hanya ada satu PKB yang berlaku di seluruh cabang wilayah kerja PTP N IX. PKB induk yang dimaksud adalah perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh dan antara PT. Perkebunan Nusantara III dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara seluruh Provinsi

sebagai pedoman bagi perusahaan dan serikat pekerja dalam pembuatan PKB tingkat perusahaan.

Semua wilayah perkebunan di PTP N IX yang memiliki serikat pekerja, yang terikat dalam PKB, salah satunya adalah Kebun warnasari. PKB itu dibuat berdasarkan keputusan bersama antara Direksi PT.Perkebunan Nusantara IX dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan IX. Federasi tersebut yaitu gabungan serikat pekerja dalam lingkup perusahaan meliputi kantor Direksi, kebun serta unit usaha. Berdasarkan wawancara PKB yang dibuat dan disepakati oleh Serikat Pekerja dan pimpinan perusahaan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan tertulis. Hal ini sesuai dengan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PKB tersebut diadakan oleh dua pihak yaitu antara PTP N Nusantara IX dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan IX, berdasarkan Peraturan Pemerintah(PP) Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan PT Perkebunan Nusantara III, dan Akta Notaris Nomor 29 tanggal 23 Oktober 2014 tentang Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara IX yang disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor: AHU-08121.40.21.2014 tanggal 4 November 2014 serta berdasarkan dengan perubahan terakhir akta notaris Nomor 10 Tahun 2016 yang telah disahkan oleh menteri Hukum dan HAM RI dengan SK Nomor: AHU-

0006651.AH.01.02 Tahun 2016 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PTP Nusntara IX berkedudukan di Semarang.

Tujuan dari dibuatnya perjanjian ini yaitu untuk meningkatkan produktivitas serta bertanggungjawab terhadap kelancaran proses produksi demi terjaminnya kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta kelangsungan hidup perusahaan.

Perjanjian yang telah disepakati tersebut, rumusannya memuat:

1. Syarat-syarat kerja
2. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan

Oleh sebab itu, Pimpinan Perusahaan bertanggungjawab atas terlaksananya segala kewajiban yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama ini atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaannya oleh masing masing anggota, dari seluruh kewajiban dalam PKB ini atau hal yang berkaitan dengan pelaksanaannya. Selain hak, kewajiban, syarat kerja dalam PKB ini juga mengatur mengenai larangan yang harus dihindari oleh karyawan atau pekerja sebagai anggota serikat pekerja. Serikat pekerja perkebunan dalam hal ini berkewajiban untuk mensosialisasikan hak dan kewajiban pekerja /karyawan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam PKB tersebut guna kesejahteraan anggotanya.

Perlunya dibentuk PKB selain untuk kesejahteraan pekerja dengan mempererat hubungan yang baik antara karyawan dan pengusaha namun juga guna memberikan aturan aturan tertulis mengenai hak, kewajiban, serta

larangan karyawan agar mampu menciptakan hubungan industrial yang baik, aman dan harmonis.

Hak-hak karyawan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

- 1) Karyawan berhak mendapat perlindungan hukum dalam kasus yang berkaitan dengan hukum, apabila membela kepentingan perusahaan, melindungi aktiva perusahaan dan atau karyawan lainnya;
- 2) Karyawan berhak mendapat perlindungan keamanan di lingkungan perusahaan sehingga tercipta kondisi aman dan tentram;
- 3) Karyawan berhak menggunakan fasilitas yang dimiliki perusahaan dengan izin pimpinan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan maupun untuk pribadi dan keluarganya;
- 4) Karyawan berhak menerima penghargaan/reward apabila perusahaan memandang perlu;
- 5) Karyawan berhak membela diri apabila dikenai sanksi perusahaan;
- 6) Karyawan berhak memperoleh kesempatan rekreasi yang diselenggarakan oleh perusahaan;

Hak tersebut di atas, seluruhnya dijamin dan dipenuhi oleh perusahaan.

Kemudian dalam hak tersebut karyawan atau pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilakukan selama karyawan bekerja di perusahaan tersebut dan sudah terikat dengan peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja bersama. Kewajiban itu dilakukan untuk mendukung adanya hak karyawan, karena sebelum hak terpenuhi, karyawan wajib untuk

melakukan kewajiban yang sudah tercantum dalam PKB. Kewajiban tersebut yaitu:

- 1) Menaati peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan;
- 2) Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas, kewajiban, maupun yang berlaku secara umum;
- 3) Melaksanakan tugasnya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- 4) Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan serta rahasia perusahaan;
- 5) Menaati ketentuan jam dan hari kerja perusahaan;
- 6) Bekerja dengan jujur, tertib serta dengan rasa tanggung jawab guna memenuhi kepentingan perusahaan;
- 7) Segera melapor kepada atasan apabila mengetahui adanya hal-hal yang mengganggu serta membahayakan perusahaan atau merugikan perusahaan terutama dibidang keamanan, keuangan dan material;
- 8) Menjaga keutuhan, kekompakan serta kerja sama antarkaryawan guna terciptanya suasana yang harmonis;
- 9) Bersikap sopan santun erhadap siapapun baik itu di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan serta bersedia untuk menolong sesama pekerja/karyawan untuk membina rasa setia kawan dan menjalin kerjasama demi kelancaran kerja perusahaan;

- 10) Menggunakan, memelihara, dan menggunakan barang milik perusahaan dengan baik, tertib serta bertanggung jawab;
- 11) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- 12) Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua surat-surat serta barang milik perusahaan yang ada pada karyawan, setelah tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan;²

Kewajiban yang tersebut diatas ditujukan pada karyawan agar mampu bekerja dengan disiplin sesuai dengan harapan guna mendukung produktivitas perusahaan. Selain pekerja, pimpinan juga memiliki kewajiban yang harus ditaati demi menjaga kelancaran kerja di lingkungan tersebut, yaitu:

- 1) Membina, dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas guna mendorong prestasi kerjanya;
- 2) Bertindak dan bersikap tegas tetapi adil serta bijaksana terhadap bawahannya;
- 3) Memberikan tauladan yang baik terhadap bawahannya;
- 4) Memperhatikan serta menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin;

² Perjanjian Kerja Bersama, 2018, *PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Periode Tahun 2018-2019 antara PT. Perkebunan Nusantara IX dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan (FSPBUN) IX Tanaman Tahunan*, Tidak diterbitkan.

- 5) Dalam hal ada pihak yang merasa dirugikan, (laporan kurang mendapat tanggapan dari atasannya) ia dapat melaporkan langsung kepada atasan yang lebih tinggi.

Setelah mengetahui paparan di atas mengenai hak dan kewajiban pekerja, dalam perjanjian kerja bersama yang telah disepakati tersebut juga mengatur mengenai larangan-larangan pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha. Tujuan dari adanya ketentuan berisi larangan yang tercantum dalam PKB, tidak lain adalah untuk memberi ketegasan dalam pelaksanaan kewajiban yang diikuti oleh hak-hak pekerja agar pekerja dapat melakukan tugasnya sesuai dengan ketentuan perjanjian tersebut.

Larangan yang tercantum dalam PKB adalah segala hal-hal yang dilarang untuk dilakukan oleh anggota pekerja khususnya yang tergabung menjadi anggota serikat pekerja. Larangan tersebut yaitu:

- 1) Pekerja dilarang memberi keterangan palsu pada saat hubungan kerja atau perjanjian kerja tersebut diadakan;
- 2) Membujuk pimpinan atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum yang berlaku;
- 3) Membongkar rahasia perusahaan serta mencemarkan nama baik perusahaan;
- 4) Membawa dan menggunakan alat atau barang milik perusahaan tanpa izin dari Direksi atau Pimpinan unit kerja;
- 5) Dan lain sebagai mana diatur dalam PKB.

Larangan sebagaimana tersebut di atas, sudah dapat dihindari oleh karyawan namun ada sanksi yang diberikan apabila karyawan melanggar ketentuan tersebut. Berupa teguran lisan yang diberikan dari masing masing pimpinan unit kerja terlebih dahulu, apabila teguran tersebut dirasa kurang memberi kesadaran kepada yang melanggar, maka setelah itu diberikan surat peringatan yang masing masing berlaku hingga 6 bulan. Kemudian jika karyawan yang melanggar ketentuan larangan sebagaimana tercantum di atas, maka ada penundaan gaji berkala, penundaan pangkat, pemberhentian sementara dengan jangka waktu tiga bulan serta dapat diperpanjang tiga bulan, kemudian karyawan dalam masa pemberhentian sementara dapat memperoleh gaji serta santunan, jamnan sosial penuh.

Guna mengetahui pelaksanaan kewajiban yang diikuti oleh hak pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, peneliti melakukan sosialisasi serta memberi questioner yang dibagikan ke tujuh unit wilayah kerja. Masing masing unit diberikan satu bindel berisikan 10 questioner yang berjumlah lima halaman, berisi tentang pertanyaan seputar hak, kewajiban, serta larangan. Karyawan atau pekerja diberi kesempatan satu minggu untuk membantu mengisi questioner.

Questioner meliputi tiga hal yang dicantumkan, meliputi kewajiban, hak, serta larangan pekerja sesuai dengan ketentuan PKB. Dari tiga jenis pertanyaan yang diberikan, maka peneliti dapat mengetahui sebagian besar karyawan telah melaksanakan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya, kemudian hak karyawan juga sudah terpenuhi. Apabila hasil jawaban

questioner dihitung menggunakan persentase, maka yang diperoleh sebagai berikut:

- a. Karyawan yang sudah melaksanakan kewajibannya adalah sebesar 95,80% diperoleh dengan mengetahui jumlah karyawan yang melaksanakan, dibagi dengan jumlah pertanyaan lalu dikalikan dengan jumlah total questioner dan dikalikan 100, maka hasilnya adalah tersebut di atas;
- b. Karyawan yang telah terpenuhi haknya berjumlah 85,26%;
- c. Karyawan yang telah melaksanakan ketentuan larangan tersebut di atas, berjumlah 96,26%

PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Warnasari dalam hal meningkatkan kesejahteraan karyawan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah melakukan usaha perkebunan. Usaha perkebunan merupakan suatu usaha yang berdimensi luas, sebab usaha perkebunan itu berupa usaha budi daya yang terkait dengan tanaman dan usaha industri pengolahan hasil perkebunan.

Menurut Pasal 41 Undang-Undang Perkebunan, menyatakan bahwa, usaha perkebunan terdiri atas usaha budi daya tanaman perkebunan atau usaha industri pengelolaan hasil perkebunan. Usaha budi daya tanaman perkebunan tersebut meliputi serangkaian kegiatan pratanam, penanaman, pemeliharaan tanaman, pemanenan dan sortasi. Kemudian, usaha industri pengelolaan hasil perkebunan meliputi kegiatan pengolahan yang bahan baku utamanya merupakan hasil perkebunan untuk memperoleh nilai

tambah, hal ini berdasarkan pada Pasal 3 Undang-Undang Perkebunan. Berdasarkan penelitian, Kebun Warnasari juga melakukan usaha perkebunan yang dibantu oleh serikat pekerja pada wilayah tersebut, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, salah satunya kegiatan dibidang pengolahan karet.

Pengolahan karet ini menghasilkan produk yang kemudian ini akan dijual kepada konsumen. Dalam pengelolaan produk, hasil perkebunan, hanya Direksi yang berwenang dalam pengolahan produk setengah jadi hingga diolah menjadi produk layak konsumsi. Kemudian Kebun Warnasari hanya melakukan penyadapan karet, kemudian mengolahnya menjadi produk setengah jadi. Sedangkan untuk pemasaran karet tersebut, hanya dilakukan oleh Direksi di Semarang.

Salah satu masalah yang menjadi kendala bagi pengusaha perkebunan dan pelaku usaha perkebunan yaitu dalam hal memasarkan hasil produk olahan perkebunannya, untuk mencapai tujuan pemasaran hasil produk perkebunan tersebut, diperlukan suatu koordinasi yang baik antara seluruh *stakeholder* yang bergerak di bidang perkebunan tersebut.

Produk yang dihasilkan tersebut akan menjadi penerimaan bagi perusahaan. Guna menghasilkan produk yang berkualitas, terutama adalah hal pembudidayaan karet, tentu saja membutuhkan ketrempilan dan ketepatan dalam melakukan penyadapan. Sejalan dengan kegiatan usaha pemberdayaan usaha perkebunan tersebut, salah satu upaya yang oleh perusahaan perkebunan ini adalah membangun hubungan yang harmonis

antara semua pemangku kepentingan yang terlibat dengan usaha perkebunan tersebut. Menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2014 tentang Perkebunan, perusahaan perkebunan melakukan kemitraan yang saling menguntungkan, saling bertanggung jawab, dan saling memperkuat serta saling ketergantungan dengan perkebunan, karyawan, masyarakat sekitar perkebunan.

Kemitraan usaha perkebunan yang dimaksudkan, dapat berupa kerjasama penyediaan sarana produksi, kerjasama produksi, pengolahan, pemasaran, transportasi, kerjasama operasional, kepemilikan saham serta jasa pendukung lainnya. Kualitas yang baik dan selalu terjaga akan menjaga kepercayaan pembeli terhadap produk yang dihasilkan. Selain membutuhkan ketepatan dalam menyadap, juga didukung oleh kebersihan serta operasional pabrik yang menjalankan Sistem Manajemen Mutu. Produk yang dihasilkan tidak hanya dinikmati dan dirasakan oleh orang di dalam negeri saja, melainkan juga dapat dikonsumsi di luar negara, dengan cara mengekspor produk tersebut. Dalam hal pemasaran serta pengemasan produk, PTP Nusantara IX selalu mengedepankan kedisiplinan dalam penetapan waktu, sehingga produk yang dipesan dan dipasarkan tidak akan pernah terlambat sampai ke tangan konsumen, hal tersebut berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara terhadap sekretaris di Kantor Induk Kebun Warnasari selaku responden.

Berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Perkebunan, menyatakan bahwa untuk lebih mengoptimalkan hasil produk usaha perkebunan

dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam mengelola bidang perkebunan. Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang perkebunan dilaksanakan melalui peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan, penyuluhan atau metode pengembangan lainnya untuk meningkatkan ketrampilan, proesinalitas, serta kemandirian.³ Dalam hal pengelolaan budidaya karet di Kebun Warnasari, maka yang menjadi sumber daya manusia adalah karyawan di bidang pengolahan/sadap.

Negara-negara tujuan ekspor karet yaitu India, Cina, Belanda, Taiwan serta Italia. Pangsa pasar tersebut, baik domestik maupun ekspor membutuhkan pelayanan prima berupa kualitas yang baik serta diiringi dengan proses penyerahan tepat waktu. Dari kegiatan tersebut, peneliti mengetahui bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan membutuhkan penerimaan yang besar khususnya dalam memproduksi dan membudidayakan karet hingga menjadi produk yang berkualitas.

C. Hambatan Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja di PTP N IX Kebun Warnasari

Kewajiban pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja tidak selalu berjalan dengan baik, tentunya ada beberapa pekerja yang kurang dalam memerhatikan ketentuan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Pekerja yang melaksanakan kewajibannya pasti diikuti dengan hak yang melekat agar sesuai dengan rumusan PKB.

³ Supriadi, *Hukum Kehutanan dan Hukum Perkebunan di Indonesia*, Sinar Grafika, 2009.hlm 556

Apabila hak karyawan terpenuhi, maka sudah pasti kewajiban telah dilaksanakan walaupun masih terhalang oleh kendala. Kebun Warnasari memiliki kegiatan usaha khususnya budidaya tanaman karet yang apabila dilakukan membutuhkan keahlian dan ketelitian. Hal ini berkaitan agar dapat menghasilkan produk berkualitas yang mampu meningkatkan pemasukan bagi perusahaan. Dengan adanya PKB, perusahaan akan mendapat penilaian yang positif dari pemerintah karena dianggap sudah mampu menjalankan satu hubungan yang harmonis dengan pekerjanya, yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja. Kemudian akan tercipta suatu hubungan industrial yang kondusif antara perusahaan dengan pekerja karena kurangnya perselisihan kerja. Namun ternyata dalam pelaksanaan PKB sebagai bagian dari hak anggota serikat pekerja, ternyata belum optimal dikarenakan ada beberapa penghambat yang menghalangi jalannya pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.

Faktor penghambat merupakan dasar yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan suatu subjek atau objek yang diterapkan. Masalah faktor yang menjadi penghalang bekerjanya aturan atau hukum, menurut Rahardjo penyebabnya adalah manusia. Norma hukum pada dasarnya berkaitan erat dengan norma yang di atur dalam undang-undang serikat pekerja, sehingga apabila suatu norma hukum tidak terlaksana dengan baik maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Beberapa faktor yang menghambat terlaksananya kewajiban dan hak pekerja dalam serikat pekerja yaitu:

1) Kondisi perusahaan

Kondisi tersebut menyebabkan turunnya harga komoditas di pasaran luar negeri sehingga menyebabkan santunan hari tua (SHT) jadi tertunda pembayarannya.

2) Usia

Sumber daya manusia di Kebun Warnasari bervariasi, namun mayoritas usia karyawan adalah usia lanjut sehingga tugas kerja yang dibebankan kepadanya tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan.

3) Kedisiplinan

Salah satu faktor utama terhambatnya kewajiban karyawan dalam perusahaan ini kedisiplinan. Meskipun sebagian besar pekerja sudah mampu melaksanakan kewajibannya namun sebagian kecil bahkan kurang memahami adanya aturan terutama yang tercantum dalam PKB.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu melalui sosialisasi serta pelatihan serikat pekerja guna kesejahteraan karyawan melalui hasil komoditas ekspor serta masing-masing individu menerapkan aturan aturan yang berlaku dalam perjanjian kerja bersama, dimana aturan tersebut adalah sebagai dasar guna terciptanya kelancaran kewajiban dan pemenuhan hak-hak karyawan. Agar karyawan atau pekerja dapat memahami isi dari ketentuan PKB maka perlu adanya komunikasi yang baik antara perusahaan atau manajemen dengan anggota serikat pekerja, yang dilakukan melalui

rapat atau pertemuan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan yang menjadi dasar dalam perusahaan.

Seperti diketahui bahwa perjanjian kerja bersama adalah aturan yang wajib dipahami oleh jajaran pekerja apabila kehadirannya atau keadaannya sudah tercatat pada dinas bidang ketenagakerjaan, oleh karena itu pekerja sebagai anggota serikat yang menampung aspirasi karyawan dengan ini harus dapat memahami hal-hal yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Tidak mungkin jika adanya perjanjian itu hanya semata-mata untuk dijadikan sebagai formalitas saja, oleh karena itu, karyawan yang sudah terikat oleh hubungan kerja dan menjadi anggota serikat pekerja, diharuskan untuk dapat memahami dan melaksanakan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian tersebut.