



**PERANAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DALAM  
RANGKA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI KOPERASI  
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA DESA PANCAKARYA  
KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**



Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

*Ayuningtyas Sapta Rini*

NIM. 000710101164

Asal:

Hadiah  
Pembelian

Klass

Terima dari:

01 JUL 2004

No. Induk:

Pengkatalog:

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

2004

**PERANAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DALAM  
RANGKA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI KOPERASI  
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA DESA PANCAKARYA  
KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER**



PERANAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DALAM  
RANGKA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI KOPERASI  
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA DESA PANCAKARYA  
KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER

Oleh :

AYUNINGTYAS SAPTA RINI  
NIM. 000710101164

Pembimbing :

Prof. Dr. TJUK WIRAWAN, S.H.  
NIP. 130 287 095

Pembantu Pembimbing :

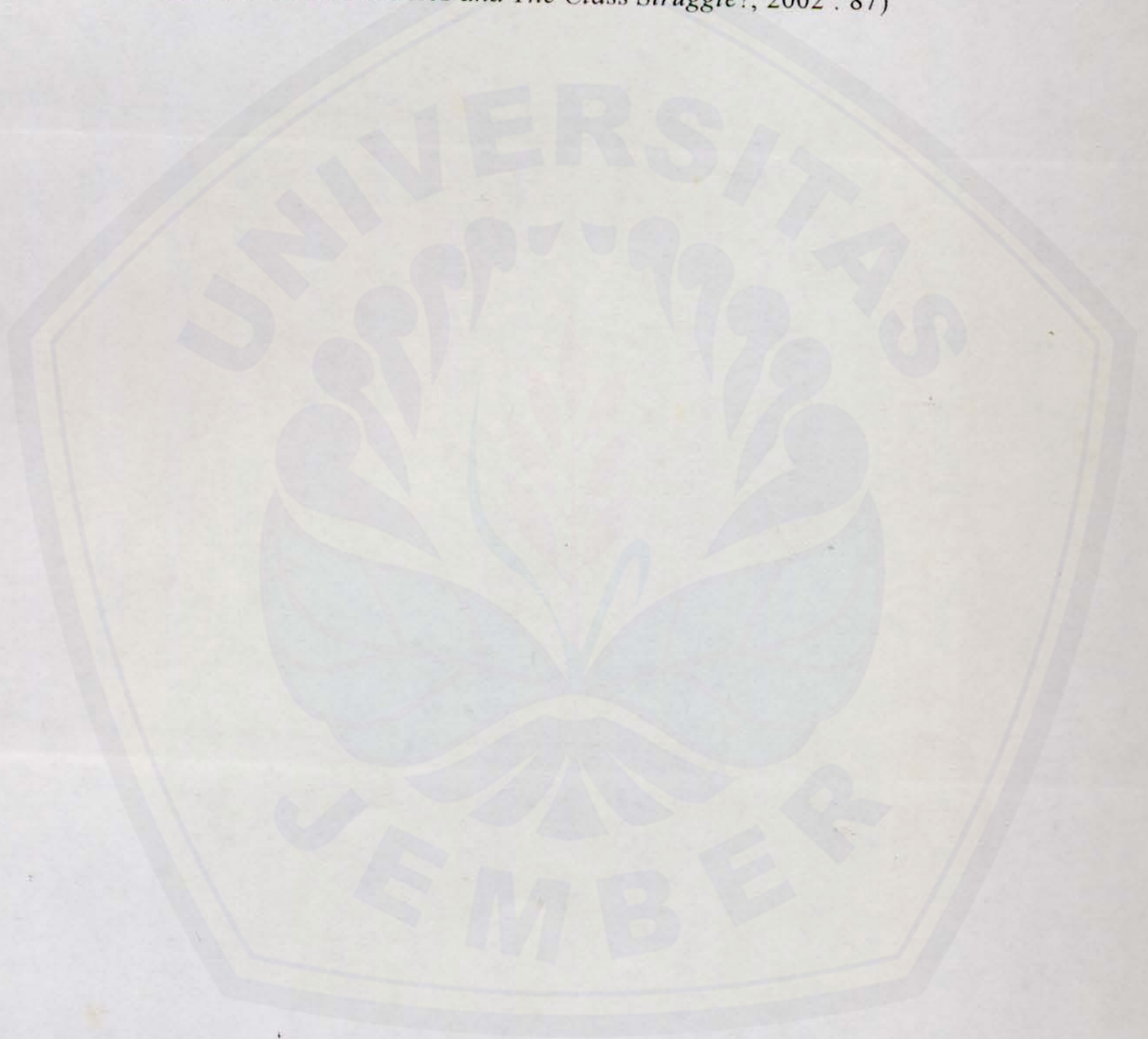
I. G. A. N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

2004

**MOTO**

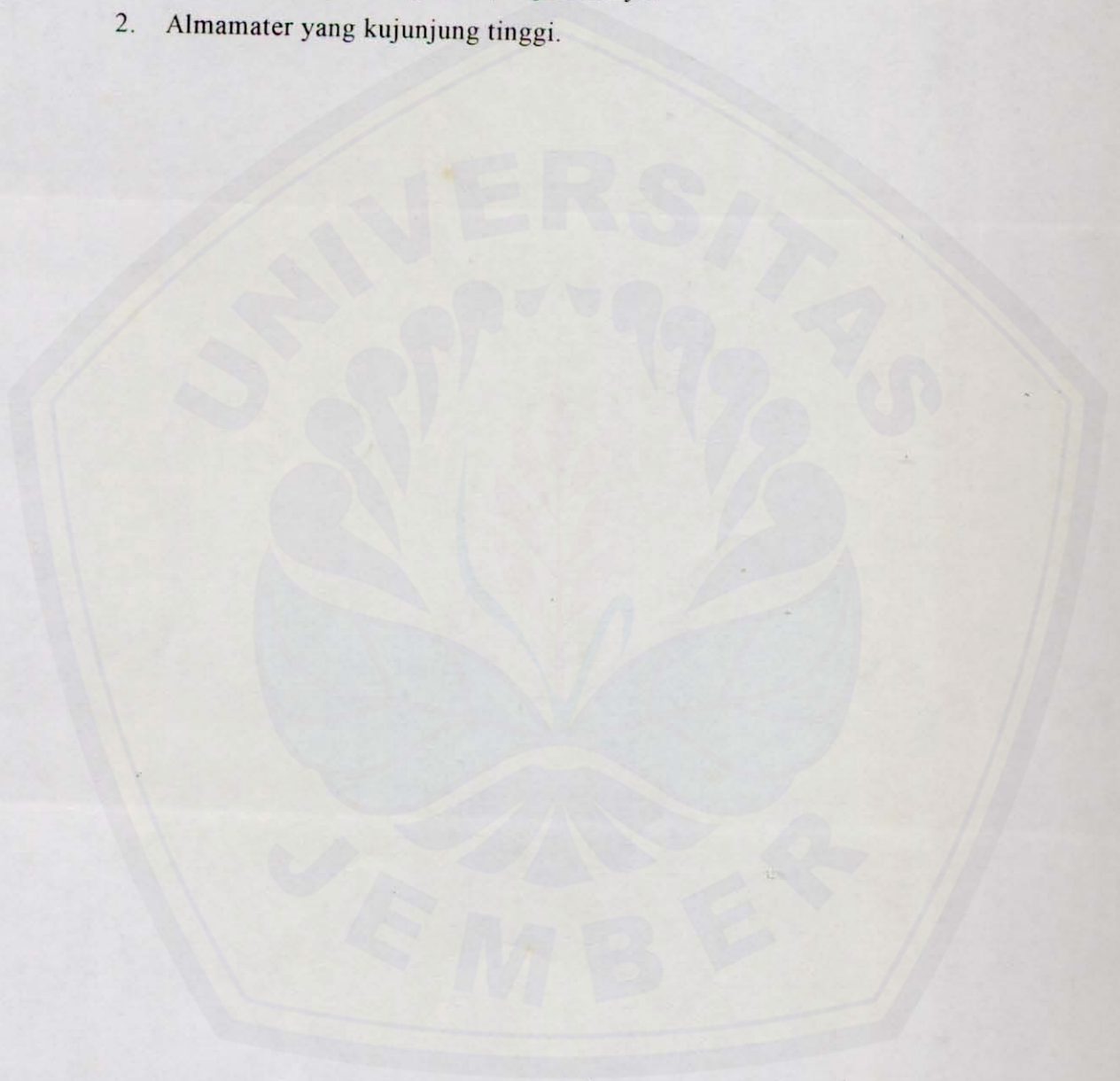
**“Kelas Pekerja adalah pejuang paling depan dan tegas terhadap eksploitasi dan merupakan kekuatan penggerak utama bagi transformasi revolusioner di dunia” (Antonina Yermakova – Valentine Ratnikov, *What Are Classes and The Class Struggle?*, 2002 : 87)**



**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Bapak Kamdani dan Ibu Winarni atas kehidupan ini dengan pengorbanannya dan penuh pengertiannya.
2. Almamater yang kujunjung tinggi.



**PERSETUJUAN**

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji :

hari : Rabu,

tanggal : 9,

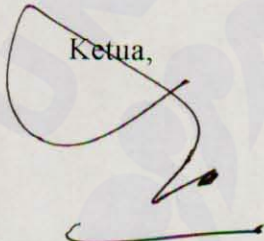
bulan : Juni,

tahun : 2004

Diterima olah Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

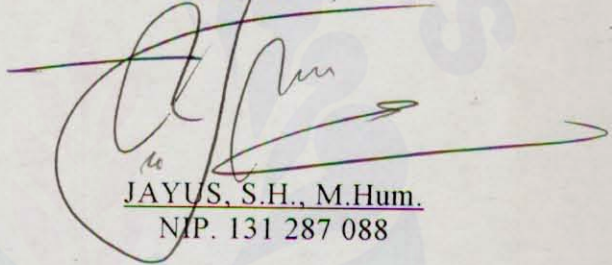
Panitia Penguji :

Ketua,



H. PURNOMO, S.H.  
NIP.130 516 487

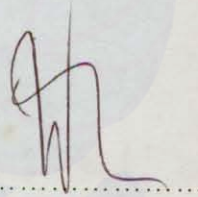
Sekretaris,



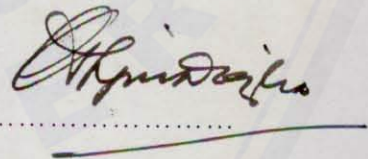
JAYUS, S.H., M.Hum.  
NIP. 131 287 088

Anggota Panitia Penguji,

1. Prof. Dr. TJUK WIRAWAN, S.H.  
NIP. 130 287 095



2. I. G. A. N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005



PENGESAHAN

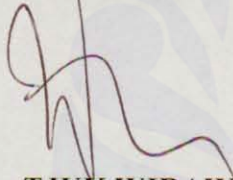
SKRIPSI dengan Judul :

“PERANAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA  
DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA  
DI KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA  
DESA PANCAKARYA KECAMATAN AJUNG KABUPATEN  
JEMBER”

Oleh :

AYUNINGTYAS SAPTA RINI  
NIM. 000710101164

Pembimbing,



Prof. Dr. TJUK WIRAWAN, S.H.  
NIP. 130 287 095

Pembantu Pembimbing,



I. G. A. N. DIRGHA, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005

Mengesahkan  
Departemen Pendidikan Nasional RI  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Dekan,



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.  
NIP. 130 808 985

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan atas kehadiran Allah. SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum, pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Demikian juga yang tidak kalah penting artinya bagi penulis adalah bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak yang telah memberikan banyak masukan dan bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran demi sempurnanya skripsi ini. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta motivasi hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
2. Bapak I. G. A. N. Dirgha, S.H., M.S, selaku pembantu pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
3. Bapak H. Purnomo, S.H, selaku Ketua Tim Penguji Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember.
4. Bapak Jayus, S.H., M. Hum, selaku Sekretaris Tim Penguji Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember beserta Pembantu Dekan I, II, III dan para Dosen serta seluruh staf di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember, atas segala bimbingannya selama perkuliahan.
6. Ibu Sapti Prihatmini, S.H, Selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian penyusunan skripsi ini.



7. Bapak Aries Harianto, S.H. dan keluarga, terima kasih atas diskusi, masukan dan buku-bukunya semoga kebahagiaan selalu menyertai.
8. PUK SPSI Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Coster Sianipar dan Bapak Vince Loho, beserta seluruh staf Pimpinan SPSI Cabang Jember, atas segala bantuannya.
10. Seluruh kaum Pekerja/buruh diseluruh dunia.
11. Bapak Kamdani dan Ibu Winarni, Bapak Kardi dan Ibu Onik, Apoem dan Acid serta untuk keluarga besar Nganjuk, atas segala kesabaran, pengertian, do'a dan bimbingannya selama ini.
12. Om Bojong "Helmi Buyung Nasution" dan "Luo Jibut" penyemangat hidupnya, terima kasih atas input, kritik, saran, diskusi, buku-buku dan nyap-nyapnya. Sungguh aku sulit menemukan kata yang tepat untukmu. Always miss you.
13. "NawaHawa" Ita, Iir, Lia, Een, Rima, Bayu, Wulan, dan Almarhumah Sulistiana "you'll always be in my heart, I love U all", Hasta Ma na na Viva Forever.
14. Mas Wiem dan Mbak Ngok, terima kasih atas computernya dan segala bantuannya selama ini.
15. Semua teman-teman di Bahana Justitia Fakultas Hukum, serta untuk IMPA Akasia dan Janter, terima kasih atas segalanya.
16. Forum Refleksi Emansipasi (FRE) Mbak Eyi', Mbak Jala, Mbak Avif, Rima, Ninoy, Lilis, Febi, Eri Hakim, Cimon, Royanti, dan Nyemul, terima kasih untuk diskusi, kebersamaan dan untuk segalanya.
17. Kawan-kawan di semua elemen gerakan mahasiswa di Jember dan di seluruh Indonesia.
18. Kawan-kawan Hukum '2000 Fifi, Devi, Santi, Raka, Sapta, Ajung, Bejo, Dimas, Doni, Momoy, Ari, Liza, Nyun-nyun, Mbak DC dan semua yang tidak bisa disebut satu-persatu, perpisahan bukan akhir segalanya kawan, semoga sukses.

19. Mbak Cici (Tyas) atas buku-bukunya dan semua bantuannya, bukumu banyak membantu skripsiku, Thanks Sist.
20. Kawan-kawan "SD INPERS" Mocky, Mas Bien "Berita Massa", Om Genjur, Om Ndut, Om Wasis, Mas Ari, Om Bojong dan KSLB atas diskusi dan ngobrol musiknya, Tin-tin serta Mbak Isna "Ema Goldman" Keep fight Sist!, termasuk untuk Serikat Tani Independen (SEKTI) dan semua elemen pergerakan petani yang tidak bisa disebut satu-persatu. Terima kasih atas dukungannya.
20. Warga Ajung, Bung Agus "Che Guevara" Mulyono, Mas Didik, Mas Arief dan KPM (Kelompok Perempuan Mahardika) Mbak Nining, Mbak Sis, Mbak Muati, Mbak Untari "Bagas", Mbak Elin serta semuanya yang tidak bisa disebut satu-persatu. Terima kasih atas segalanya.
21. Kampung-17 rumah pelepas penatku, dan "Si Berat-nya" Yudha, Sigit, Arik, Ryo, Phitul, Dedi, Oktri, Q-ky, Falian, Shit, Muslikh, Heri dan Lusi. Terima kasih atas segala dukungan dan kebersamaan ini.
22. Saudara-saudaraku. AC, Mbak Ana, Mbak Ninuk, Mbak Uyung, Mbak Yanti, Mas Wiwiet serta seluruh keluarga yang tidak bisa disebut satu-persatu, terima kasih atas hidup yang indah ini.
23. Lamentation Of Innocence (LOI) "Gothic Loves U" dan Signal Band "easy listening". Terima kasih atas pengalaman indahinya.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan, serta tak lupa pula penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan demi sempurnanya skripsi ini.

Jember, Mei 2004

AYUNINGTYAS SAPTA RINI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN MOTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
RINGKASAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Ruang Lingkup .....	3
1.3 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Metodologi .....	4
1.5.1 Pendekatan Masalah .....	5
1.5.2 Sumber Bahan Penelitian .....	5
1.5.3 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Penelitian .....	6
1.5.4 Analisis Bahan Penelitian.....	6
<b>BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Fakta .....	7
2.2 Dasar Hukum .....	13
2.3 Landasan Teori .....	16
2.3.1 Tinjauan Umum Tentang Pekerja .....	16
2.3.1.1. Pengertian Pekerja .....	16
2.3.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja .....	17

2.3.2 Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja .....	18
2.3.2.1 Pengertian Serikat Pekerja .....	18
2.3.2.2 Sifat Serikat Pekerja .....	19
2.3.2.3 Tujuan Serikat Pekerja .....	20
2.3.2.4 Serikat Pekerja Seluruh Indonesia ....	21
2.3.3 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Pekerja	22
2.3.3.1 Pengertian Perlindungan Pekerja .....	22
2.3.3.2 Jenis Perlindungan Pekerja .....	23

### **BAB III PEMBAHASAN**

3.1 Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Dalam Rangka Perlindungan Hak-Hak Pekerja .....	25
3.2 Kendala Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja. di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara .....	45
3.5 Cara Mengatasi Kendala Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja di Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA.....	52

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

4.1 Kesimpulan .....	58
4.2 Saran .....	59

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- Lampiran I : Surat Pengantar Mengadakan Konsultasi Ke Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA Desa Pancakarya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.
- Lampiran II : Surat Pengantar Mengadakan Konsultasi Ke Direktur Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA Desa Pancakarya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.
- Lampiran III : Surat Pengantar Mengadakan Konsultasi Ke Pimpinan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Cabang Jember.
- Lampiran IV : Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara TARUTAMA NUSANTARA Jember dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia TARUTAMA NUSANTARA Jember.
- Lampiran V : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

## RINGKASAN

“Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampaknya biasa saja tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Untuk mewujudkan adanya perlindungan pekerja di perusahaan dibutuhkan mekanisme kontrol atau monitoring dari suatu wadah/organisasi di dalamnya yang dijalankan oleh orang-orang yang dapat melakukan tuntutan untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dengan tergabung dalam suatu wadah/organisasi bersama beberapa pekerja yang lain yaitu serikat pekerja. Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 Undang-undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-undang maka pemerintah telah meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, sehingga pekerja mempunyai kebebasan untuk berorganisasi dan membentuk serikat pekerja yang nantinya akan berperan untuk mewujudkan perlindungan terhadap pekerja. Sesuai dengan tuntutan reformasi, Pemerintah menerbitkan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam memperjuangkan kepentingan dan haknya.

Adapun permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penyusunan skripsi ini adalah mengenai peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja di Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA Desa Pancakarya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember yang meliputi Keselamatan dan kesehatan kerja, Jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan upah, apa saja kendala dalam pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja tersebut dan bagaimana cara mengatasi kendala itu.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah disamping untuk meraih gelar sarjana hukum juga untuk mengetahui ketiga permasalahan tersebut di atas. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan metode penulisan untuk membahas permasalahan yang ada, dalam hal ini penyusun menggunakan metode pendekatan yuridis normatif didukung dengan bahan empirik. Sumber bahan penelitian yang digunakan adalah sumber bahan utama dan sumber bahan penunjang, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan penelitian yang digunakan adalah studi literatur dan studi lapangan yang diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dengan PUK SPSI KOPA TTN dan Pimpinan SPSI cabang Jember. Setelah data terkumpul dilakukan analisis bahan penelitian dengan metode deskriptif kualitatif selanjutnya ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yaitu dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hal yang khusus.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan dalam skripsi ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

Adanya Serikat Pekerja jelas diatur dalam peraturan perundangan Indonesia, antara lain dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang didalamnya memuat ketentuan mengenai hak untuk

berserikat bagi pekerja. Kenyataannya, kebanyakan serikat pekerja dalam hal ini PUK SPSI tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik sehingga tidak dapat mencapai tujuan dalam memberikan perlindungan pekerja, termasuk juga PUK SPSI yang berdiri di KOPA TTN tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Peranan PUK SPSI di KOPA TTN dalam hal perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang meliputi Keselamatan dan kesehatan kerja, Jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan upah, minim sekali, bahkan sedikit sekali memberikan kontribusi terhadap perlindungan hak-hak pekerja kecuali dalam hal penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dengan menggunakan PUK SPSI sebagai mediatornya.

Dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja, PUK SPSI di KOPA TTN menemui kendala-kendala yang dapat menghambat kinerja dari serikat pekerja tersebut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya serta memperlambat peningkatan produktivitas dari pekerja dalam perusahaan. Kendala-kendala tersebut diantaranya adalah : kurangnya sosialisasi dari PUK SPSI kepada pekerja mengenai hal-hal yang menyangkut pekerja dan ketenagakerjaan serta kurangnya pembinaan dan pendidikan dari pemerintah kepada serikat pekerja; sulitnya menjadi mitra atau partner bagi pengusaha dalam arti PUK SPSI sulit untuk mensejajarkan posisi dengan manajer dan owner (pengusaha) sehingga ada rasa rendah diri dan budaya patuh yang menghambat kinerjanya sebagai pimpinan atau pengurus serikat pekerja; Kesadaran pekerja yang masih rendah akan hak-haknya serta kurangnya waktu dan dana untuk melakukan sosialisasi atau pembinaan dan pendidikan bagi pekerja karena keterbatasan PUK SPSI dan juga keterbatasan kondisi finansial dari perusahaan.

Adanya kendala yang dihadapi PUK di KOPA TTN juga disertai usaha untuk mencari cara mengatasinya, yaitu : perusahaan berusaha memenuhi tuntutan dari pekerja sesuai dengan kemampuannya, melalui mekanisme usulan yang sesuai dengan prosedur sehingga tidak mengarah pada tindakan anarkhis; mengadakan pendidikan kritis kepada pekerja (*labour education*) berupa penyuluhan dan pembinaan mengenai hal-hal yang menyangkut tenaga kerja; membangun hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja serta menciptakan harmonisasi dan ketenangan dalam perusahaan sehingga setiap permasalahan dapat dibicarakan bersama; membentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang merupakan kesepakatan antara pengusaha dengan PUK SPSI di KOPA TTN yang memuat syarat-syarat kerja dan peraturan yang berkaitan dengan kepentingan dari pekerja.

Saran yang dikemukakan dalam skripsi ini adalah SPSI di KOPA TTN sebagai sebuah wadah bagi organisasi pekerja seharusnya dapat dijadikan sebagai penyalur aspirasi bagi pekerja yang berhubungan dengan perusahaan yang menyangkut perlindungan hak-hak dari pekerja, karena pekerja membutuhkan organisasi pekerja yang independen dan berani bertanggungjawab serta bisa bertindak objektif dan adil terhadap pekerja, tidak hanya memihak pengusaha sebagai pihak yang memiliki modal dan mempunyai posisi kuat, diharapkan juga, SPSI dapat memberikan pendidikan kritis terhadap pekerja yang akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas di perusahaan.



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Agroindustri merupakan salah satu subsektor yang cukup penting untuk dikembangkan di Indonesia. Peranan agroindustri dapat diukur dari sumbangannya terhadap nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja di perusahaan terutama di pedesaan. Sumbangan yang paling besar diberikan oleh agroindustri tembakau karena memberikan pemasukan devisa yang cukup besar dan penyerapan tenaga kerja yang besar pula, seperti halnya fenomena ketenagakerjaan di sektor industri. Masalah yang cukup serius dihadapi oleh dunia ketenagakerjaan di subsektor ini adalah sepingnya persoalan ketenagakerjaan yang dibahas secara proporsional misalnya menyangkut kondisi kerja ataupun perlindungan bagi pekerja dibandingkan dengan tinjauan masalah produksi. Belum banyaknya kajian ketenagakerjaan di subsektor agroindustri tembakau ini bukan berarti tidak ada masalah dalam dinamika ketenagakerjaan didalamnya. Berbagai masalah ketenagakerjaan di sektor ini memang tidak terangkat sebagaimana halnya sektor industri.

Kondisi penawaran tenaga kerja terus bertambah setiap tahunnya sementara ini subsektor agroindustri tembakau khususnya dan sektor pertanian pada umumnya masih dalam keadaan *under investment* dan peluang pertumbuhan sektor lain masih terbatas. Penawaran tenaga kerja di sektor agroindustri yang semakin kompetitif (*labour surplus*) mengakibatkan orang terdorong untuk menerima berbagai bentuk kerja upahan dengan kondisi seadanya untuk dapat bertahan hidup (*survival strategy*) dan mengerahkan seluruh anggota keluarga termasuk anak untuk terlibat dalam dinamika kerja agroindustri.

Dengan kondisi ketenagakerjaan semacam itu, maka dibutuhkan adanya suatu wadah yang memberikan usaha perlindungan pekerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan para pekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan perjuangan melalui kontrol kebijakan perusahaan yang dilakukan oleh gabungan pekerja kedalam serikat pekerja. Setiap warga negara



mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Ditinjau dari segi hukum, terutama yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja dalam perusahaan, baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha, adanya serikat pekerja dalam perusahaan sangat besar manfaatnya. Bagi serikat pekerja sudah jelas manfaatnya karena organisasi ini memang merupakan wadah bagi pekerja untuk menyuarakan kepentingannya dengan usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan. Bagi pengusaha adanya serikat pekerja dalam perusahaan, sesungguhnya sangat menguntungkan karena serikat pekerja dapat membantu dalam lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang adil dan wajar bagi para pekerjanya.

Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi yang telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam menggunakan hak tersebut pekerja dituntut untuk bertanggungjawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hak berserikat bagi pekerja sebagaimana diatur dalam Konvensi *International Labour Organization (ILO)* nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Pekerja tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka mencapai tujuan itu. Wadah yang dimaksudkan sekarang ini adalah Serikat Pekerja dan hampir diseluruh perusahaan milik pemerintah maupun swasta ada Serikat Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK-SPSI) termasuk juga di PT. RESTU BUMI PERSADA PUTRA (RBPP) atau lebih dikenal dengan nama KOPERASI AGROBISNIS (KOPA) TARUTAMA NUSANTARA (TTN) yang selanjutnya dapat disebut dengan KOPA TTN, yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri terutama pengolahan tembakau (gudang produksi tembakau) yang berada di Desa Pancakarya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember sehubungan dengan perannya dalam memberikan perlindungan kepada pekerja dengan berbagai cara. PUK SPSI yang ada di PUK SPSI KOPA TTN adalah Sektor Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, Minuman (SP.RTMM – SPSI).

Dari uraian diatas dan mengingat pentingnya keberadaan serikat pekerja di perusahaan dan juga perannya dalam memberikan perlindungan pada pekerja maka penyusun berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai keberadaan serikat pekerja di KOPA TTN khususnya peran PUK SPSI di perusahaan tersebut dalam mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja. Sehingga mendorong penyusun untuk menyusun skripsi dengan judul :

**PERANAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA DESA PANCAKARYA KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER.**

## **1.2 Ruang Lingkup**

Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu untuk memberikan batasan ruang lingkup dalam penyusunan skripsi ini. Hal ini dimaksudkan agar tidak menyimpang dari tujuan penulisan dan pembahasan yang tidak fokus serta terlalu meluas dari permasalahan yang akan dibahas.

Ruang lingkup penyusunan skripsi ini meliputi peran serikat pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja di KOPA TTN Desa Pancakarya, Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember, yang meliputi :

1. keselamatan dan kesehatan kerja.,
2. jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).,
3. perlindungan upah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimana peranan PUK SPSI di KOPA TTN dalam rangka memberikan perlindungan hak-hak pekerja?
2. Apa saja kendala pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja tersebut?
3. Bagaimana cara mengatasinya?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah :

- a. untuk mengetahui peranan PUK SPSI di KOPA TTN sebagai wadah perjuangan dalam memberikan perlindungan hak-hak pekerja.
- b. untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja.
- c. untuk mengetahui bagaimana cara PUK SPSI KOPA TTN mengatasi kendala dalam rangka pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja.

### **1.5 Metodologi**

Untuk memperoleh suatu penulisan yang memenuhi syarat-syarat ilmiah, maka dibutuhkan suatu cara atau metodologi yang mengandung unsur-unsur kebenaran yang nyata dan harus dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, baik dalam proses pengumpulan bahan penelitian maupun dalam menganalisa permasalahan serta memudahkan perumusan suatu kesimpulan atau memeriksa kebenaran pernyataan.

### 1.5.1 Pendekatan Masalah

Guna mendapatkan penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini digunakan penelitian normatif dan empirik. Metode pendekatan masalah yang digunakan adalah “pendekatan yuridis normatif yaitu suatu pendekatan berdasarkan aturan-aturan hukum yang berlaku dan kenyataan yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu hal yang akan diteliti” (Soekanto, 1992 : 91). Guna mendapatkan jawaban permasalahan yang proporsional, hasil analisis pendekatan yuridis normatif perlu didukung oleh bahan-bahan empirik.

Bahan empirik diperoleh dari pengamatan dan penelitian lapangan yang dalam hal ini dilakukan dengan cara mengadakan penelitian pada perusahaan dan yang terkait yaitu di KOPA TTN Desa Pancakarya Kecamatan Ajung Kabupaten Jember untuk mengetahui keberadaan SPSI, selain itu juga melihat peranan SPSI di perusahaan tersebut dalam rangka memberikan perlindungan hak-hak pekerja.

### 1.5.2 Sumber Bahan Penelitian

Sumber Bahan Penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sumber bahan utama dan sumber bahan penunjang.

#### a. Sumber Bahan Utama.

“Sumber bahan utama adalah sumber bahan untuk mendapatkan bahan primer” (Soekanto, 1990 : 20). Sumber bahan untuk mendapatkan bahan primer tersebut diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

#### b. Sumber Bahan Penunjang

“Sumber bahan penunjang adalah sumber yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan” (Soekanto, 1990 : 20). Sumber bahan penunjang dalam penelitian ini meliputi wawancara langsung dengan :

- 1) Direktur KOPA TTN.
- 2) PUK-SPSI KOPA TTN.
- 3) Pimpinan SPSI Cabang Jember
- 4) Pekerja atau tenaga kerja di KOPA TTN

### 1.5.3 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Penelitian

Dalam rangka mengumpulkan bahan penelitian dan informasi yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau masalah, instrumen atau alat pengumpulan bahan penelitian memegang peranan penting karena jika alat-alat yang digunakan tidak sesuai dengan kondisi yang ada, maka bahan penelitian yang diperoleh akan tidak sesuai dengan pokok permasalahan. Dalam penulisan skripsi ini metode pengumpulan dan pengolahan bahan penelitian yang dipergunakan adalah :

a. Studi Literatur.

Merupakan metode pengumpulan bahan yang diperoleh dari buku teks atau teori-teori dari sarjana dan ahli hukum, dokumen-dokumen yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung penelitian tersebut serta menunjang bahan utama.

b. Studi Lapangan.

Metode pengumpulan bahan yang berhubungan langsung dengan pokok permasalahan, sehingga penyusun akan melakukan penelitian secara langsung dilapangan untuk mendapatkan kelengkapan fakta dan validitas bahan. Penyusun melakukannya melalui wawancara secara langsung kepada narasumber dan pihak yang terkait secara sistematis dan terarah, yang diwakili oleh PUK SPSI KOPA TTN, terutama yang menyangkut peranan SPSI dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan.

### 1.5.4 Analisis Bahan Penelitian

Metode pendekatan dalam menganalisis bahan penelitian yang berhasil dikumpulkan, baik berupa tertulis maupun lisan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode untuk memperoleh gambaran suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas angka-angka statistik, melainkan didasarkan atas peraturan perundang-perundangan yang berlaku berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas (Soemitro, 1998: 168). Selanjutnya ditarik suatu kesimpulan dengan cara deduktif, yaitu metode pembahasan dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hal yang bersifat khusus.



## BAB II

### FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Fakta

Pada tanggal 13 April 1990 diawali dengan empat sekawan yaitu alm Bpk H. Achmad Ismail, H. Abdul Kahar Muzakir, Soejitno Chandra Hasan dan Alm. Heru Tisdamarna mempunyai semangat yang menggebu-gebu dengan rasa setia kawan yang tinggi serta adanya keinginan untuk bekerja sama secara gotong royong, juga mendapatkan dukungan yang spontan dari semua pihak, baik moril maupun materiil dan untuk mendapatkan arah yang jelas, maka empat sekawan sepakat untuk bekerja sama secara kooperatif dengan membentuk KOPERASI sebagai wadahnya, serta menerapkan landasan-landasan koperasi, baik landasan idiil, landasan struktural maupun landasan mental dalam bidang Tembakau Bawah Naungan, karena Tembakau bawah Naungan mempunyai ciri dan keunggulan komparatif, prospek yang mantap, membutuhkan modal yang besar, dan teknologi yang lebih maju atau inovatif.

Setelah bekerja sama secara kooperatif dapat dibuktikan bahwa daya cipta ada dengan terealisasinya tanaman TBN. Menurut rencana, maka dilanjutkan langkah yang sangat prinsipiil, yaitu pada tanggal 28 Juli 1990 dibentuk PT. RESTU BUMI PERSADA PUTRA atau yang lebih dikenal dengan nama Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA atau yang disingkat KOPA TTN yang berbadan hukum No. 6913/B.H/II/90 Tanggal 24 Desember 1990. Bersamaan dengan itu maka berdiri sebuah serikat pekerja yang dinamakan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dan terbentuk Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPSI) yang beranggotakan seluruh pekerja yang ada di KOPA TTN yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sejak tahun 1991.

Saat ini SPSI dibagi dalam sektor-sektor dan di KOPA TTN, sektornya adalah Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, Minuman atau disingkat (SP. RTMM – SPSI) karena KOPA TTN bergerak disektor usaha agrobisnis Tembakau Bawah Naungan dengan beberapa pergantian pengurus hingga saat ini.

Pengurus yang dipilih oleh anggota itu berasal dari Karyawan KOPA TTN dan saat ini jumlah semua pekerja di KOPA TTN adalah  $\pm$  500 orang, dengan komposisi :

1. Jumlah pekerja tetap (karyawan) adalah 180 orang,
2. Jumlah pekerja yang berada dilapangan atau gudang pengolahan yang hanya bekerja pada saat musim tanam atau pengolahan adalah 300-400 orang.

Saat ini PUK SPSI KOPA TTN beranggotakan  $\pm$  400-500 orang pekerja mulai dari pekerja lapangan/lahan, pekerja pengolahan/gudang dan karyawan/kantor. Susunan pengurus pada masa bakti 2002-2005 ditetapkan berdasarkan Keputusan Pimpinan Cabang SPSI Nomor : Kep. 004/Org.13.21/IV/2002 Tanggal 26 April Tahun 2002.

Di KOPA TTN tidak ada serikat pekerja selain SPSI dan memang diupayakan seperti itu, hal ini bertujuan agar tidak terlalu banyak organisasi pekerja sehingga ketika ada permasalahan maka akan lebih mudah tertangani karena terkonsentrasi pada satu penanganan. Alasan dibentuk satu serikat saja yaitu kalau ada *Multiserikat* dalam perusahaan maka permasalahan yang terjadi akan tumpang tindih dan sulit penanganannya karena beberapa serikat saling menangani yang akhirnya membuat permasalahan semakin terbengkalai dan tidak efisien lagi dalam penyelesaiannya.

PUK SPSI di KOPA TTN mempunyai beberapa koordinator yang tersebar pada beberapa bidang antara lain:

1. Koordinator bidang lapangan (lahan),
2. Koordinator bidang pengolahan (gudang),
3. Koordinator Karyawan (kantor).

Berkaitan dengan hal tersebut tujuannya adalah memudahkan jika SPSI harus melaksanakan tugasnya sebagai organisasi pekerja yang sebisa mungkin dapat menjadi penyalur apabila terjadi hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan dalam perusahaan. Dengan adanya koordinator maka setiap ada permasalahan dalam perusahaan sudah terakumulasi dalam rapat antara koordinator dengan anggotanya sehingga penyelesaian masalah tersebut akan lebih cepat dan efektif.

Dalam aktivitasnya selama ini, PUK SPSI mengusahakan agar permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tidak sampai menimbulkan gejala yang besar. Tercatat sampai saat ini hanya ada beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan dan yang terbesar yaitu pada tahun 2001 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi itu juga tidak sampai menimbulkan kerusuhan dan mengganggu aktivitas perusahaan dan hanya melibatkan SPSI Cabang Jember saja. Memang setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut diusahakan agar tidak sampai membesar dan bergejolak, kalau bisa cukup melibatkan SPSI Cabang atau Departemen Tenaga Kerja saja, tidak perlu sampai pada penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan akhirnya dapat menjaga ketenangan dalam perusahaan, serta menghindari tindakan-tindakan pekerja yang mengarah pada tindakan anarkhis atau kekerasan. Di sini akan dilihat bagaimana peran dari PUK SPSI di KOPA TTN dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan semangat dan tujuan dari SPSI yaitu sebagai wadah pembinaan, peningkatan peran serta dan sarana komunikasi pekerja serta wadah pekerja untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dari pekerja untuk mencapai kesejahteraan bagi diri dan keluarganya, selain itu juga bertindak sebagai pengontrol kebijakan perusahaan. Sekarang ini yang paling nyata adalah SPSI sulit mensejajarkan posisinya dengan manager, owner (pemilik perusahaan) dan manajemen karena pengurusnya merupakan karyawan tetap dan digaji oleh perusahaan sehingga ada ketakutan diberhentikan oleh perusahaan atau diganti jabatannya. Akhirnya akan sulit juga berperan dalam perlindungan hak-hak pekerja karena kepentingan pekerja itu bersentuhan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Hakikat kepentingan pengusaha adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang seminim mungkin sesuai dengan prinsip ekonomi, sedangkan hakikat kepentingan pekerja adalah memperoleh upah yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Di sini jelas sekali bahwa kepentingan pengusaha dan pekerja sangat jauh berbeda dimana kaum pekerja



Dalam aktivitasnya selama ini, PUK SPSI mengusahakan agar permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tidak sampai menimbulkan gejala yang besar. Tercatat sampai saat ini hanya ada beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan dan yang terbesar yaitu pada tahun 2001 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi itu juga tidak sampai menimbulkan kerusuhan dan mengganggu aktivitas perusahaan dan hanya melibatkan SPSI Cabang Jember saja. Memang setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut diusahakan agar tidak sampai membesar dan bergejolak, kalau bisa cukup melibatkan SPSI Cabang atau Departemen Tenaga Kerja saja, tidak perlu sampai pada penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan akhirnya dapat menjaga ketenangan dalam perusahaan, serta menghindari tindakan-tindakan pekerja yang mengarah pada tindakan anarkhis atau kekerasan. Di sini akan dilihat bagaimana peran dari PUK SPSI di KOPA TTN dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan semangat dan tujuan dari SPSI yaitu sebagai wadah pembinaan, peningkatan peran serta dan sarana komunikasi pekerja serta wadah pekerja untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dari pekerja untuk mencapai kesejahteraan bagi diri dan keluarganya, selain itu juga bertindak sebagai pengontrol kebijakan perusahaan. Sekarang ini yang paling nyata adalah SPSI sulit mensejajarkan posisinya dengan manager, owner (pemilik perusahaan) dan manajemen karena pengurusnya merupakan karyawan tetap dan digaji oleh perusahaan sehingga ada ketakutan diberhentikan oleh perusahaan atau diganti jabatannya. Akhirnya akan sulit juga berperan dalam perlindungan hak-hak pekerja karena kepentingan pekerja itu bersentuhan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Hakikat kepentingan pengusaha adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang seminim mungkin sesuai dengan prinsip ekonomi, sedangkan hakikat kepentingan pekerja adalah memperoleh upah yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Di sini jelas sekali bahwa kepentingan pengusaha dan pekerja sangat jauh berbeda dimana kaum pekerja

adalah golongan yang tidak mempunyai modal dan kekuatan apalagi untuk menuntut dan memperjuangkan perlindungan hak-haknya.

Pekerja membutuhkan adanya wadah yang dapat menampung dan menyalurkan aspirasinya yaitu dengan bergabung kedalam serikat pekerja, namun sayangnya tidak semua pekerja menjadi anggota serikat pekerja dan banyak dari pekerja yang tidak tahu apa itu PUK SPSI, siapa yang menjadi pengurus, apa aktifitasnya, bahkan tidak mengetahui apa kepanjangan dari PUK SPSI, dan bisa disimpulkan PUK SPSI kurang didalam mensosialisasikan aktifitas PUK SPSI kepada pekerja. Hal inilah juga yang menghambat PUK SPSI di KOPA TTN untuk melakukan tugas serta fungsinya sebagai organisasi bagi perjuangan kepentingan pekerja. Sosialisasi mengenai hak-hak pekerja dan pengenalan SPSI pernah dilakukan tapi ini belum cukup membantu pekerja memahami apa itu hak-haknya apalagi bertindak untuk mengusulkan kepada SPSI agar mengadakan usaha perlindungan bagi kepentingan pekerja.

Kenyataan lainnya yaitu masih sangat minimnya bekal dan pemahaman pengurus SPSI dalam hal norma-norma ketenagakerjaan dan kurangnya aktifitas pendidikan tentang peraturan serta ketentuan pelaksanaan ketenagakerjaan terhadap pekerja sehingga setiap menghadapi persoalan ketenagakerjaan pekerja sulit sekali mengerti dan tahu bagaimana penyelesaiannya. Setiap ada pemasalahan akan dilihat dahulu apakah membutuhkan bantuan dari pihak luar yaitu Departemen Tenaga Kerja atau SPSI Cabang, atau akan dilihat dulu apakah persoalan itu memang sulit diselesaikan ditingkat perusahaan. Jika memang sulit maka akan meminta bantuan dari dua pihak tersebut tetapi jika bisa diselesaikan dengan jalan pembicaraan antara SPSI dengan perusahaan maka sebisa mungkin hal itu diselesaikan sendiri (melalui lembaga kerjasama Bipartit).

SPSI Cabang Jember dalam hal ini sebagai pimpinan dari seluruh PUK SPSI di perusahaan mengadakan tinjauan secara periodik setiap 2 bulan sekali di KOPA TTN, hal ini adalah bertujuan untuk melihat perkembangan serta aktifitas dari PUK SPSI dan apakah ada persoalan yang perlu dibicarakan bersama berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan. SPSI Cabang juga mensosialisasikan setiap ada Undang-undang atau peraturan baru yang

menyangkut ketenagakerjaan sehingga setiap PUK SPSI diharapkan mampu mentransformasikan kepada anggotanya dan pekerja seluruhnya.

Adanya PUK SPSI diperusahaan sangat dibutuhkan, namun yang harus dilihat apakah perannya sudah maksimal didalam rangka perlindungan hak-hak pekerja yang antara lain :

- a. dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja,
- b. dalam hal perlindungan upah,
- c. dalam hal jaminan sosial tenaga kerja.

SPSI di KOPA TTN selama ini sudah memperjuangkan beberapa kepentingan pekerja antara lain :

- a. adanya Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada pekerja-pekerja tertentu,
- b. adanya bantuan pengobatan bagi pekerja bekerja sama dengan puskesmas dan memotong upah pekerja sebesar Rp. 300,- rupiah,
- c. adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) hanya untuk pekerja tertentu bukan untuk pekerja secara keseluruhan,
- d. adanya usulan-usulan mengenai kenaikan upah dari pekerja yang ditampung oleh PUK SPSI dan diajukan ke pengusaha.

Dapat dilihat juga kondisi kerja di KOPA TTN sudah sedikit memenuhi syarat antara lain ada masker dan celemek untuk pekerja gudang, serta tersedianya fasilitas yang cukup memadai seperti MCK (toilet), Musholla, tempat istirahat dan lainnya, walaupun tidak ada fasilitas transportasi atau antar-jemput bagi pekerja, karena memang diusahakan pekerja berasal dari sekitar KOPA TTN, namun hal ini belum cukup memenuhi kebutuhan pekerja. Bagi pekerja tetap dengan gaji bulanan memang sudah cukup namun lain halnya dengan pekerja musiman (lapangan) dan pekerja harian lepas (gudang pengolahan) dengan upah yang tidak tetap pula, hal-hal yang diperjuangkan oleh PUK SPSI kadang memang belum menyentuh mereka. PUK SPSI memang berperan dalam pembuatan KKB yang dibuat antara PUK SPSI dengan perusahaan yang di dalamnya sudah mencakup semua kebutuhan, kepentingan dan persoalan pekerja, namun itu belum tentu sesuai dengan pelaksanaannya karena perjanjian kerja bersama yang berbentuk

kesepakatan antara serikat pekerja yang dianggap mewakili pekerja dengan pengusaha memang harus ada dalam suatu perusahaan sebagai bentuk dari peraturan perusahaan, sedangkan daya tawar dari pekerja didalamnya sangat kecil.

Dari uraian dengan berbagai persoalan yang terjadi diatas dapat diketahui bagaimana peranan SPSI khususnya PUK SPSI di KOPA TTN dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja dan bagaimana seharusnya sesuai dengan tujuan serta semangatnya untuk memperjuangkan perlindungan hak-hak pekerja, menjadi serikat pekerja yang terbuka, demokratis, bebas dan mandiri, sehingga dapat mewujudkan cita-cita dan harapan pekerja sebagai kaum yang lemah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan keluarganya.

## 2.2 Dasar Hukum

Didalam menganalisis permasalahan yang ada, dasar hukum yang digunakan sebagai landasan yuridis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945  
Pasal 28.  
“Seluruh Warganegara berhak untuk berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-undang”.
2. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949. Pada pokoknya sebagai berikut :
  1. menjamin kebebasan buruh untuk masuk Serikat Buruh,
  2. melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam hal ini,
  3. melindungi serikat buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan, cara bekerja serta cara mengurus organisasinya,
  4. menjamin penghargaan hak berorganisasi,
  5. menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.
  - a. Pasal 11 ayat (1).

“Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja”.

b. Pasal 11 ayat (2)

“Pembentukan Perserikatan Tenaga Kerja dilakukan secara demokratis”.

4. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

5. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 1 angka 3

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

b. Pasal 1 angka 17

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

c. Pasal 1 angka 21

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh 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-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

d. Pasal 86 ayat (1).

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. keselamatan dan kesehatan kerja
2. moral dan kesusilaan
3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

e. Pasal 86 ayat (2).

“Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

f. Pasal 104 ayat (1)

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

g. Pasal 104 ayat (2)

“Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok”.

h. Pasal 116 ayat (1)

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

i. Pasal 136 ayat (1)

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

j. Pasal 136 ayat (2).

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang.

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP/438/MEN/1992 tentang Pedoman Pembentukan Dan Pembinaan Serikat Pekerja Di Perusahaan.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: PER-01/MEN/1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

9. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (AD/ART SPSI)
10. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara KOPA TTN dengan PUK SPSI KOPA TTN.

## **2.3 Landasan Teori**

### **2.3.1 Tinjauan Umum Tentang Pekerja**

“Pekerja/buruh adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan-kerja maupun diluar hubungan-kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh-bebas” (Imam Soepomo, 2003: 33).

#### **2.3.1.1 Pengertian Pekerja**

Buruh ialah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, yang harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang wajar (G. Kartasapoetra, 1985: 17).

Dalam perkembangannya di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yaitu majikan, sehingga istilah buruh sudah tidak banyak digunakan untuk berbagai macam tulisan mengenai ketenagakerjaan dan digantikan dengan istilah pekerja.

Peraturan perundangan yang berlaku, yang berkaitan dengan pekerja/buruh dan ketenagakerjaan, memberikan pengertian “pekerja /buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam

perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992, pengertian Pekerja diperluas yakni termasuk :

1. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

### 2.3.1.2 Pengertian Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak pekerja adalah mendapatkan perlindungan baik dilakukan dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu (Zainal Asikin, 1993: 75).

Ada beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak-hak pekerja/buruh yaitu :

1. Pasal 5 menyebutkan : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”
2. Pasal 12 ayat (3) menyebutkan : “Setiap pekerja/buruh berhak mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”
3. Pasal 86 ayat (1) menyebutkan : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja,
  - b. moral dan kesusilaan,
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
4. Pasal 88 ayat (1) menyebutkan : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
5. Pasal 99 ayat (1) menyebutkan : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”
6. Pasal 104 ayat (1) menyebutkan : “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Secara yuridis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian “hak adalah apa yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh atas apa yang telah dikerjakan dan menghasilkan



sesuatu baik berupa barang atau jasa". Bahwa setiap pekerja/buruh masing-masing berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mendapatkan perlindungan kerja bagi dirinya dalam perusahaan.

Kewajiban pekerja adalah bagaimana sebaiknya sikap seorang pekerja yang baik yaitu :

1. Melakukan pekerjaan, pekerja berkewajiban melakukan yang harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin dari pengusaha, pekerja dapat menggantikannya dengan orang lain. Pada masa sekarang ini ketentuan mengenai menggantikan pekerjaan ini biasanya dilakukan sendiri oleh pengusaha. Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah biasanya dikenai sanksi tertentu atau upahnya tidak dibayar.
2. Berkelakuan baik, yaitu dengan mentaati segala peraturan yang dibuat perusahaan baik yang bersifat lisan maupun tertulis, yang dikeluarkan pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan. atau dengan mengatur tata tertib di perusahaan, sepanjang tidak bertentangan dengan perjanjian yang ada.
3. Bertindak sebagai pekerja yang baik, pada umumnya pekerja berkewajiban pula untuk bertindak sebagai pekerja yang baik, yaitu melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja yang baik (Mohd. Syauffi Syamsuddin, 2003: 164).

### **2.3.2 Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja**

Peserikatan buruh/pekerja itu merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi dalam menunjang pelaksanaan pembangunan guna mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang menyeluruh

Dengan adanya serikat buruh tiap buruh akan terdidik dan terbiasa untuk melaksanakan tata cara demokrasi dalam menyalurkan kehendak dan kepentingan-kepentingannya, sehingga tiap buruh tidak perlu mengadakan peraturan atau tindakan-tindakan secara sendiri-sendiri, yang kadang-kadang bahkan akan menimbulkan masalah yang berlarut-larut atau gangguan-gangguan terhadap proses produksi

#### **2.3.2.1 Pengertian Serikat Pekerja**

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat buruh adalah alat yang utama bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang baik, dan bisa dikatakan organisasi buruh adalah satu-satunya alat perjuangan perbaikan nasib bagi pekerja/buruh Perjuangan dan perlindungan terhadap kepentingan pekerja meliputi juga usaha terciptanya perundang-undangan Ketenagakerjaan (Perburuhan) yang menjamin kepentingan pekerja/buruh.

### 2.3.2.2 Sifat Serikat Pekerja

“Serikat pekerja adalah organisasi yang mempunyai sifat bebas, terbuka mandiri, demokratis dan bertanggung jawab” (Pasal 3 Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh).

Maksud dari sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;
- b. Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan atau memeperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin;
- c. Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
- d. Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;
- e. Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi

serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

Sifat serikat buruh adalah sukarela artinya tidak ada paksaan kepada pekerja/buruh untuk berserikat. Di dalam Pasal 28 Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh menyebutkan :

siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi,
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja,
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun,
- d. Melakukan kampanye anti serikat pekerja/serikat buruh.

### **2.3.2.3 Tujuan Serikat Pekerja**

Seperti yang dilihat bahwa tujuan organisasi buruh/serikat pekerja adalah melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh jangan diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh kepada majikan, tetapi harus pula diartikan sebagai usaha kedalam untuk meringankan penghidupan buruh dengan jalan mengadakan koperasi, memajukan pendidikan, kebudayaan, kesenian dan sebagainya.

Selain tujuan tersebut di atas, Organisasi buruh (FBSI) juga mempunyai tujuan yang tertuang dalam apa yang disebutkan sebagai Panca Karya, yaitu :

1. mengembangkan serta mengadakan konsolidasi organisasi,
2. meningkatkan partisipasi kaum buruh dalam memperbesar produksi dalam rangka mensukseskan pembangunan,
3. membela hak-hak serta kepentingan kaum buruh sesuai dengan asas-asas keadilan,
4. aktif dalam usaha-usaha untuk mengatasi masalah pengangguran serta usaha untuk memperluas lapangan kerja,
5. meningkatkan kerja sama dengan organisasi-organisasi buruh internasional sejalan dengan politik luar negeri bebas aktif dari pemerintah (Zainal Asikin, 1993 : 43).

Dapat dilihat dengan jelas bahwa adanya serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk mengadakan perlindungan kepada pekerja serta membela dan memperjuangkan kepentingan pekerja sehingga sangat diperlukan dalam

perusahaan sebagai dinamika ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh pasal 4 ayat (1) dinyatakan :

“Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya”.

#### **2.3.2.4 Serikat Pekerja Seluruh Indonesia**

SPSI sebagai salah satu organisasi perjuangan pekerja juga mempunyai tanggungjawab untuk memperkuat posisi tawar-menawar pekerja.

##### *a. Pengertian Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) adalah “ Himpunan Pekerja Indonesia yang bekerja pada berbagai sektor lapangan pekerjaan dan bersifat demokratis, independen serta bertanggung jawab” (Musyawarah Pimpinan I SPSI,1986 : 40). Himpunan pekerja disini memiliki arti atau yang dimaksud pekerja dalam SPSI adalah para pekerja yang bergerak disektor swasta atau bukan pemerintah dan bukan TNI-POLRI.

##### *b. Tujuan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*

Usaha SPSI mengandung arti untuk mencapai tujuan dengan mengerahkan tenaga pikiran atau badan.

Tujuan SPSI adalah sebagai wadah pembinaan, peningkatan peran serta dan sarana komunikasi pekerja sehingga perannya sangat penting untuk menciptakan ketenangan kerja, peningkatan kesejahteraan, dan kelangsungan hidup perusahaan (DPP SPSI, 1988 : 1).

Dari uraian tersebut dapat dikatakan kegiatan yang dilakukan oleh SPSI adalah dengan mengerahkan tenaga, pikiran atau badan untuk melindungi hak-hak pekerja sehingga meningkatkan kesejahteraan pekerja.

##### *c. Fungsi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*

SPSI yang berbentuk serikat pekerja adalah wadah yang menampung aspirasi dan melindungi serta membela kepentingan pekerja. SPSI sebagai organisasi pekerja, secara umum mempunyai 4 (empat) fungsi yaitu :

1. Membela dan melindungi hak-hak serta aspirasi anggota. Artinya SPSI sebagai wakil pekerja mengadakan pembelaan dan perlindungan terhadap pemenuhan kepentingan dan kebutuhan atau hak-hak pekerja sampai

- pada perwujudannya serta memberikan pengarahan terhadap kewajiban yang harus dipenuhi pekerja,
2. Sebagai wahana peningkatan kesejahteraan anggota secara lahir bathin, artinya SPSI ikut bertanggungjawab atas kehidupan pekerja dan berjuang meningkatkan taraf hidup pekerja, baik kehidupan ekonomi, sosial, pendidikan dan agama menuju kesejahteraan hidup lahir bathin,
  3. Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut mensukseskan program-program pembangunan ekonomi nasional,
  4. Wadah pembinaan kader-kader bangsa yang menunjang pembangunan secara profesional, disiplin, terampil dan produktif (DPP SPSI, 1988 : 2).

Catur fungsi SPSI merupakan satu kesatuan yang utuh, saling terikat, mengisi dan melengkapi sehingga setiap aspeknya harus dikembangkan secara terpadu, serasi, dan seimbang. Berarti, pembelaan dan perlindungan yang dilaksanakan tersebut, diarahkan pada peningkatan kesejahteraan anggota.

### **2.3.3 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Pekerja.**

Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

#### **2.3.3.1 Pengertian Perlindungan Pekerja.**

Perlindungan pekerja/tenaga kerja adalah usaha memberikan ketenangan, kesehatan bagi pekerja dimana pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan kerja (Abdul Khakim, 2003 : 61).

Perlindungan norma kerja adalah sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan

mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

### 2.3.3.2 Jenis Perlindungan Pekerja

Perlindungan tenaga kerja dibagi 3 macam yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya,
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi,
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Imam Soepomo dalam Asikin, 1993 : 76).

Adanya perlindungan itu mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka akan dikenai sanksi.

Berdasarkan objek perlindungan pekerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat. Pengertian Pekerja Perempuan adalah pekerja yang berjenis kelamin perempuan. "Pengertian Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun" (Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). "Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya" (Pasal 67 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan alat pelindung diri.

Secara umum perlindungan kepada pekerja/buruh dapat berupa perlindungan terhadap:

#### *a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara

sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. “Keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan” (Abdul Khakim, 2003 : 64).

**b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).

Program Jaminan Sosial ini sangat penting dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis.

**c. Perlindungan Upah.**

Pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. “Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan” (Imam Soepomo, 2003 : 179). Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (= upah), dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Tidak jarang persoalan pengupahan menimbulkan perselisihan, dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas dinyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari beberapa jenis perlindungan kerja yang ada, jelas nampak bahwa tujuan dari perlindungan kerja yang ada adalah untuk melindungi hak-hak pekerja antara lain keselamatan dan kesehatan kerja, adanya jaminan sosial tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.



### BAB III PEMBAHASAN

#### 3.1 Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA Dalam Rangka Perlindungan Hak-hak Pekerja.

Kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang antara pengusaha dengan pekerja dalam rangka peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Seperti diketahui bahwa adanya serikat pekerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan, karena akan mempengaruhi dinamika ketenagakerjaan dalam perusahaan. Sejalan dengan dibentuknya serikat pekerja dalam perusahaan yang bertujuan untuk menjadikan sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja, agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi suatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan pengertian bahwa kehadiran serikat pekerja di perusahaan adalah merupakan partner atau mitra terhadap pengusaha di dalam membuat Kesepakatan Kerja Bersama yang memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Kesepakatan Kerja Bersama adalah kesepakatan yang dibuat antara pengusaha dengan serikat pekerja yang terdaftar pada instansi ketenagakerjaan yang bertanggungjawab dan memuat syarat-syarat kerja dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan ketentuan pasal 4 ayat (2) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 yang mengatur bahwa "salah satu fungsi dari serikat pekerja adalah sebagai pihak dalam pembuatan PKB (Perjajian Kerja Bersama) dan Penyelesaian Hubungan Industrial". Salah satu peranan dari serikat pekerja yang ada di KOPA TTN adalah dalam pembuatan KKB yang dibuat antara Tarutama Nusantara Jember dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Tarutama Nusantara Jember yang berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Nomor : 568/1483/KKB/IX/436.328/2002, dimana Serikat Pekerja Seluruh



Indonesia merupakan satu-satunya serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

Serikat pekerja dalam hal ini PUK SPSI harus dapat membina serta mengusahakan agar para pekerja mempunyai kesadaran yang tinggi dan turut bertanggungjawab atas kelancaran tugas, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal itu bisa dilakukan dengan membina hubungan yang baik dengan pekerja agar dapat mengetahui apa yang menjadi persoalan dan kebutuhan dari pekerja. Dalam Bab II Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP/438/MEN/1992 tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Serikat Pekerja di Perusahaan mengatur tentang Fungsi Peranan dan Tugas Pokok Serikat Pekerja, yaitu :

- a. Sebagai wadah penyalur aspirasi anggota dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai pekerja maupun sebagai warga negara,
- b. Meningkatkan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja,
- c. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggota bagi kelangsungan hidup perusahaan,
- d. Meningkatkan partisipasi dan tanggungjawab untuk terpeliharanya ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

Sebagai satu-satunya serikat pekerja yang ada ditingkat unit kerja perusahaan, PUK SPSI sangat berperan penting dalam menjembatani kepentingan pekerja dengan pengusaha dan sebaliknya. Tujuan utama dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang sesuai dengan Anggaran Dasar dari SPSI Nomor : KEP.6/KN II/FBSI/1985 pada pasal 8 menyebutkan bahwa tujuan dari SPSI yaitu:

1. turut serta secara aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus tahun 1945, khususnya pengisian terhadap jiwa pasal 27, 28 dan 33 UUD 1945 bagi kaum pekerja dan rakyat Indonesia pada umumnya;

2. mengamalkan pancaasila serta terlaksananya UUD 1945 didalam seluruh kehidupan bangsa dan negara menuju terciptanya masyarakat adil dan makmur material maupun spirituil;
3. menghimpun dan mempersatukan kaum pekerja disegala sektor industri, jasa dan sektor-sektor lain yang dipersamakan dengan itu sesuai dengan lapangan pekerjaan atau profesinya serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan diantara sesama kaum pekerja;
4. turut serta menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, sesuai dan seimbang, dengan jalan membela dan mempertahankan kepentingan dan hak-hak kaum pekerja menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi;
5. meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat/kondisi kerja dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab;
6. memperjuangkan terciptanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi dan produktivitas dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional;
7. melaksanakan dan memantapkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) guna mewujudkan tercapainya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan anggota.

Dari tujuan tersebut diatas jelas nampak bahwa SPSI sebagai wadah perjuangan untuk membela kepentingan kaum pekerja, terutama perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hal ini yaitu :

1. Perlindungan terhadap keselamatan dan kerja,
2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (Bab VI pasal 36 KKB),
3. Perlindungan upah (Bab V pasal 23-32 KKB).

untuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tidak tercantum secara langsung dalam KKB namun berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PUK SPSI KOPA TTN, perlindungan tersebut sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.

PUK SPSI di KOPA TTN menurut Pimpinan PUK SPSI dan Direktur yang diwakili oleh Kepala Bagian Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa keberadaan PUK SPSI secara nyata memang dibutuhkan dan selama ini diusahakan jangan sampai terjadi gejolak yang besar dan berkepanjangan karena asumsinya bahwa pekerja dan pengusaha sama-sama saling membutuhkan, dimana pekerja butuh pekerjaan yang memberi mereka penghasilan berupa upah untuk menutupi kebutuhan hidup dengan keluarganya, sedangkan perusahaan membutuhkan pekerja untuk melangsungkan roda perusahaan. Jadi memang selama ini tidak ada kejadian-kejadian dimana perusahaan dan pekerja saling bertentangan, walaupun ada itu bisa diminimalisir dengan bantuan dari PUK SPSI untuk menyelesaikannya.

Telah dikatakan sebelumnya bahwa adanya serikat pekerja dalam hal ini PUK SPSI di perusahaan sangat berperan dalam dinamika ketenagakerjaan. Pekerja sebagai pihak yang lemah atau bukan sebagai pemilik modal kedudukannya sangat tergantung dengan pengusaha/perusahaan, kekuatan yang dimiliki oleh pekerja untuk menuntut hak-haknya juga sangat kecil. Sehingga diharapkan dengan adanya serikat pekerja sebagai wakil dan penyalur aspirasi dari pekerja diharapkan dapat memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Di sinilah Pimpinan serikat pekerja diuji, dimana ia harus dapat menerima kenyataan secara objektif dan dapat melihat secara tanggap terhadap situasi yang ada sekitar perusahaan, mereka sebagai wakil dari pekerja harus berani menyatakan mana yang benar dan perlu dilindungi dan mana yang salah.

Dari hasil wawancara dengan Pimpinan SPSI cabang Jember dan juga Pimpinan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Sektor Rokok, Tembakau, Makanan, Minuman (SP. RTMM – SPSI) cabang Jember, menyatakan secara objektif :

1. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia adalah lembaga sebagai wadah untuk menyuarakan aspirasi dari kaum pekerja sekaligus melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja;
2. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia bukan sebagai pelaksana Undang-undang, pelaksana Undang-undang adalah Pemerintah, dalam hal ini Serikat Pekerja hanya sebagai penyambung dan kemandirian suara saja;

3. fungsi dan peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam rangka perlindungan tidak selalu berhasil 100%, dan tidak selamanya harus sukses walaupun mungkin ada yang sukses sepenuhnya, ada yang menengah dan ada juga yang berhasil dalam jangka panjang, tetapi tidak berarti perjuangan SPSI akan berhenti;
4. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia tidak hanya bertindak sesuai peraturan tetapi juga menerima dan menampung usulan dari pekerja misalnya : Jamsostek dan Pembaharuan Undang-undang Ketenagakerjaan adalah usulan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia;
5. tindakan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia selalu didasarkan dan dilengkapi undang-undang supaya dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan tindakan yang anarkhi;
6. hubungan industrial adalah hubungan antara tenaga kerja atau pekerja dengan pengusaha (bipartit) dan juga dengan pemerintah (tripartit) tugasnya adalah bagaimana mengatur masalah ketenagakerjaan termasuk mensosialisasikan hubungan industrial supaya dalam hubungan itu tercipta harmoni yang akan meningkatkan produktivitas, sehingga akan memaksimalkan provit atau keuntungan yang dapat dibagi;
7. perjuangan serikat pekerja bukan hanya berjuang bersama pekerja tetapi bagaimana mencapai kesejahteraan pengusaha dan pekerja;
8. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia adalah serikat pekerja yang mungkin lebih memahami persoalan pekerja, karena jam terbangnya lebih lama;
9. setiap aktivitas SPSI harus memiliki visi dan misi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, bisa membaca keadaan politik, ekonomi dan keamanan supaya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia bisa membuat kebijakan yang mengarah kepada kepentingan bersama.

Dari sini dapat kita lihat bahwa memang sebetulnya SPSI mempunyai dasar pemikiran bahwa kepentingan pekerja yang lemah harus dilindungi dan diperjuangkan hak-haknya, namun selanjutnya lebih jauh akan dilihat apakah secara nyata SPSI melaksanakan fungsi dan peranannya itu dalam perusahaan

sehingga tujuan utamanya dapat tercapai yaitu untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja berhubungan erat dengan kepentingannya yaitu keadaan dimana hak-haknya dapat dilindungi dan dipenuhi secara adil. Selama ini kekuatan dan daya tawar dari pekerja itu sangat lemah karena mereka sangat membutuhkan pekerjaan itu untuk kelangsungan hidup dengan keluarganya. Karakteristik pekerja di perusahaan tembakau itu berbeda dengan perusahaan di sektor lainnya karena tembakau adalah komoditi musiman yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yang tidak merata sepanjang tahun, pekerjanya bekerja menurut irama musim sehingga tidak ada kontrak kerja yang jelas yang juga akan berpengaruh terhadap kekuatan pekerja untuk melakukan tuntutan akan hak-haknya di perusahaan.

Sama halnya di KOPA TTN, tidak ada kontrak kerja bagi pekerja selama waktu tertentu karena memang sifat pekerjaannya adalah menyesuaikan dengan musim tanam dan pengolahan digudang sehingga perusahaan pun dapat dengan mudah memberhentikan dan mencari pekerja yang lain karena memang banyak yang membutuhkannya dan dapat dengan mudah didapat disekitar perusahaan atau lahan tembakau tersebut. Dengan tidak adanya kontrak kerja maka akan sulit juga bagi pekerja untuk melindungi hak-haknya karena tidak ada perjanjian secara tertulis dan jelas yang mengatur itu walaupun mereka berhak untuk itu.

Pekerja itu sifatnya lemah baik dari segi kedudukan, ekonomi dan pengaruhnya terhadap pengusaha atau perusahaan, maka ada hak-haknya yang harus dan wajib untuk dilindungi. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjaga pekerja dari hal-hal yang dapat merugikannya. Perlu dipikirkan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan perusahaan, dapat pula meningkatkan kesejahteraan melalui upah yang diterima atas hasil kerjanya serta mendapatkan jaminan sosial untuk dirinya, sesuai dengan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja,
- b. moral dan kesusilaan,
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan tersebut mencakup perlindungan ekonomis, teknis dan sosial. Selanjutnya akan dilihat bagaimana PUK SPSI di KOPA TTN sebagai wadah pekerja yang dapat memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

#### **A. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu hak pekerja yang diatur dalam pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan perlindungan tehknis bagi pekerja.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi (Abdul Khakim, 2003 : 65).

Dengan demikian tujuan dari peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja,
2. meningkatkan derajat kesehatan para pekerja,
3. agar pekerja dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya,
4. menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Di KOPA TTN memang tidak secara khusus menyebutkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di dalam KKB, namun menurut pimpinan PUK SPSI, keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperhatikan dalam perusahaan dan mereka memasang spanduk yang bertuliskan "Keselamatan dan Kesehatan Kerja" untuk mengenalkan dan menunjukkan kalau di KOPA TTN sangat memperhatikan perlindungan pekerja dalam hal tersebut. Tujuan lainnya adalah agar selalu mengingatkan pekerja untuk berusaha menjaga keselamatan dan

kesehatan kerjanya sendiri. Pada pasal 87 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”

#### **a. Kesehatan Kerja**

Perlindungan terhadap kesehatan kerja bertalian dengan ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan pekerja dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan pekerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial,
- b. Mencegah dan melindungi pekerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja,
- c. Menyesuaikan pekerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan pekerja,
- d. Meningkatkan produktivitas kerja (Lalu Husni, 2003 : 113).

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan pekerja yaitu :

1. faktor fisik : berhubungan dengan kesehatan badan,
2. faktor kimia : berhubungan dengan bahan-bahan kimia,
3. faktor biologis : berhubungan dengan bakteri atau virus,
4. faktor faal : berhubungan dengan sikap kerja dan beban kerja,
5. faktor psikologis : berhubungan dengan keadaan psikologis dalam pekerjaan.

Di KOPA TTN sarana kesehatan hanya disediakan bagi pekerja yang bekerja digudang dan karyawan, sedangkan pekerja yang ada dikebun tidak mendapat fasilitas kesehatan apapun. Hal ini kembali disebabkan karena unit kerja digudang merupakan unit kerja formal, yang harus mengikuti aturan-aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sementara pekerjaan dikebun, masih dianggap wilayah informal. Terdapat beberapa variasi penyediaan sarana kesehatan bagi pekerja gudang yaitu :

1. penyediaan poliklinik (plus dokter dan paramedis) didalam kompleks gudang pengolahan,
2. perusahaan bekerja sama dengan puskesmas tertentu,

3. perusahaan sama sekali tidak menyediakan sarana kesehatan.

Di KOPA TTN fasilitas kesehatannya tidak ada yang tersedia di lingkungan sekitar gudang, sehingga juga tidak ada kartu sehat yang disediakan untuk pekerja namun untuk masalah kesehatan diusahakan dengan memotong upah pekerja Rp 300,- setiap kali upah untuk membantu biaya kesehatan (dokter atau rumah sakit) jika pekerja membutuhkan, sedangkan besarnya ditentukan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Disini yang melakukan dan mengkoordinir itu semua adalah PUK SPSI, dimana ketika ada pekerja yang sakit atau membutuhkan bantuan uang untuk kesehatan mereka maka pekerja melaporkan atau memberitahukan kepada PUK SPSI dan PUK mengeluarkan biaya sesuai dengan yang ditentukan mereka untuk kebutuhan kesehatan pekerja tersebut.

Dalam proses kerja tembakau dikebun atau digudang sangat jarang terjadi kecelakaan fisik akibat kerja. Hanya saja ada beberapa penyakit umum yang jarang dikeluhkan oleh pekerja karena dianggap kewajaran. Penyakit umum antara lain gangguan pernafasan, rabun dan suatu bentuk kelainan yang hampir jarang dibicarakan oleh pekerja yaitu penebalan pada permukaan telapak tangan (kapalan) menjadi kasar, yang terjadi pada hampir seluruh pekerja dikarenakan rutinitas proses kerja. Kasus-kasus penyakit umum diatas tidak diperhatikan oleh perusahaan dan tidak dianggap suatu penyakit akibat kerja sehingga tidak ada kompensasi apapun. Demikian pula pihak pekerja tidak mempersoalkan masalah tersebut, hal itu diatasi sendiri oleh pekerja dengan berbagai kiat yang dikuasainya.

Perusahaan-perusahaan swasta termasuk di KOPA TTN umumnya memang tidak memiliki fasilitas kesehatan di dalam kompleks gudang pengolah. Dalam prakteknya menurut informasi yang didapat dari wawancara dengan berapa buruh, perusahaan kadang hanya mengganti beberapa biaya berobat pekerja yang sakit (tidak termasuk anggota keluarga), untuk jenis penyakit dan plafon biaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pekerja akan menerima berapapun jumlah uang atau bantuan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.



### **b. Keselamatan Kerja**

pasal 9 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Mengenai Tenaga Kerja menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama”. Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Unsur tempat kerja ada 3 yaitu :

1. adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial,
2. adanya sumber bahaya,
3. adanya pekerja yang bekerja didalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu. (Lalu Husni, 2003 : 107)

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu terutama ilmu tehnik dan medik. Demikian pula kesehatan dan keselamatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek antara misalnya hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja yang secara umum dapat diartikan “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas” (Lalu Husni, 2003 : 110). Suatu kejadian atau peristiwa tertentu ada sebabnya, demikian pula kecelakaan kerja disebabkan beberapa faktor yakni :

1. *faktor manusianya.*  
Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, dan salah penempatannya maksudnya pekerja tidak ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya,
2. *faktor materialnya/bahannya/peralatannya.*

- Bahan yang digunakan tidak sesuai standar atau bukan bahan yang seharusnya digunakan sehingga menimbulkan kecelakaan,
3. *faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab:*
    - a. perbuatan berbahaya : misalnya karena metode kerja yang salah, kelelahan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
    - b. Kondisi/keadaan berbahaya : yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan,
  4. *faktor yang dihadapi.*

Misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan-peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Faktor-faktor penyebab tersebut menimbulkan akibat-akibat yaitu :

1. **kerugian yang bersifat ekonomis :**

- a) kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan,
- b) biaya pengobatan dan perawatan korban,
- c) tunjangan kecelakaan,
- d) hilangnya waktu kerja,
- e) menurunnya jumlah maupun mutu produksi.

2. **kerugian yang bersifat non ekonomis.**

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu pekerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun ringan.

Untuk mencegah akibat tersebut maka ada kewajiban dari pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan., kewajiban tersebut yaitu:

1. terhadap pekerja yang baru bekerja, pengusaha wajib menjelaskan dan menunjukkan tentang :
  - a) kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja,
  - b) semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan,
  - c) cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan,
  - d) memeriksakan kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.
2. terhadap pekerja yang telah/sedang bekerja, pengusaha berkewajiban :

- a) melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya;
  - b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
3. menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja,
  4. memasang gambar dan Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Untuk masalah keselamatan kerja di KOPA TTN menurut hasil wawancara dengan beberapa pekerja, KOPA TTN menyediakan masker dan celemek yang digunakan untuk pengolahan tembakau digudang, hal ini bertujuan agar aroma tembakau tidak merusak pernafasan pekerja dan celemek menghindari menempelnya kotoran pada pakaian akibat proses pengolahan tembakau itu, sedangkan untuk pekerja digudang atap (gudang lahan) dan pekerja di lahan tidak disediakan alat pelindung apapun. Dari hasil pengamatan, kondisi kerja di gudang pengolahan bisa digambarkan sebagai berikut :

1. untuk penerangan cukup baik, sesuai dengan luas dari gudang yang digunakan pengolahan,
2. ada 4 toilet dan ada 1 tidak berfungsi, dimana jika digunakan untuk kurang lebih 400-500 pekerja sangat tidak memadai,
3. ventilasi kurang karena hanya berasal dari celah yang ada di tembok sekitar gudang pengolahan sehingga sirkulasi udara sangat minim untuk beratus-ratus pekerja yang ada didalamnya,
4. tidak ada pintu darurat yang bisa digunakan sewaktu-waktu jika terjadi sesuatu, hanya ada 2 pintu besar yang bisa digunakan jalan keluar dan masuk gudang.

Untuk alat pelindung lain selain yang telah disebutkan, tidak ada lagi karena memang hanya itu yang bisa disediakan secara cuma-cuma oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PUK SPSI, peranan PUK SPSI di KOPA TTN ini adalah koordinator yang mereka bentuk di setiap unit atau

bidang dengan rutin mengadakan pemantauan terhadap kondisi kerja yang ada digudang pengolahan sehingga setiap ada kerusakan maka koordinator yang berada dibawah PUK SPSI tersebut akan melaporkan dan akan dibicarakan dengan perusahaan untuk menangani kerusakan tersebut. Selain itu di KOPA TTN jarang terjadi peristiwa yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dianggap besar karena menurut Pimpinan PUK SPSI kondisi kerja di perusahaan ini cukup baik.

Dilihat dari kondisi kerja yang sudah diuraikan diatas, di KOPA TTN memang belum atau kurang memenuhi syarat kondisi kerja yang baik dimana masih kurangnya fasilitas yang dapat membuat suasana kerja yang nyaman yang akhirnya dapat menjaga keselamatan kerja bagi pekerja. Penjelasan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut beberapa pekerja jarang sekali dilakukan termasuk kewajiban pengusaha untuk memeriksakan kesehatan pekerja secara berkala. PUK SPSI dalam banyak hal sangat membantu perusahaan dan memegang peranan penting juga dalam mengambil kebijakan di perusahaan, termasuk kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak dari pekerja adalah :

1. meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan dalam perusahaan yang bersangkutan,
2. menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, bila syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas. (Abdul Khakim, 2003 : 67)

Dalam praktek, pekerja tidak menyatakan keberatan atau melaporkan apabila pelaksanaan dari keselamatan dan kesehatan kerja tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan pekerja kurang memahami keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya sendiri, persoalan ini juga dipengaruhi oleh kurangnya penjelasan perusahaan tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Peranan dari PUK SPSI sangat dibutuhkan disini, dimana ketika perusahaan belum secara maksimal memenuhi kewajibannya khususnya dalam ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja maka PUK SPSI lah yang harus

menjembatani itu dengan cara mendorong perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya.

Di KOPA TTN, PUK SPSI kurang melakukan upaya perlindungan bagi pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan karena pekerja sebagai pihak yang ada pada posisi dibawah tidak akan berani secara langsung menyatakan jika ada keberatan atau melaporkan jika ada hal-hal yang kurang memenuhi syarat bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena takut akan kehilangan pekerjaanya, sehingga sebagai wakil dari pekerja, PUK SPSI kurang memahami kondisi kerja yang baik bagi kelangsungan proses produksi di perusahaan, yang seharusnya melalui PUK SPSI pekerja dapat terlindungi dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

#### **B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja dimaksudkan untuk “memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa pekerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia”. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek) adalah perlindungan sosial sekaligus ekonomi bagi pekerja.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah hak setiap pekerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari pengusaha. Pada hakikatnya program Jaminan Sosial Tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu Jaminan sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek yaitu :

1. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya,
2. merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja,.

Dengan demikian Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, menghadapi hari tua dan sebagainya.

Mengingat pentingnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis, maka program yang semula hanya mencakup 3 (tiga) jenis ditingkatkan menjadi 4 (empat) jenis, sejalan dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, perubahan jenis program yang dimaksud adalah :

1. jaminan kecelakaan kerja (JKK),
2. jaminan hari tua (JHT),
3. jaminan kematian (JKm),
4. jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

perubahannya adalah pada Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, yang dulunya tidak ada.

Dalam KKB di KOPA TTN, mengenai pemberian Jaminan sosial diatur dalam Bab VI pasal 33-35, sedangkan untuk Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam pasal 36 dimana lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah bagi Setiap karyawan yang memenuhi syarat diikutsertakan pada program Jamsostek (pasal 36 angka 1). Sedangkan pada Pasal 36 angka 2 disebutkan bahwa : jenis program asuransi dari PT. JAMSOSTEK dan Perusahaan Asuransi berupa :

- a. jaminan kecelakaan kerja (JKK),
- b. jaminan hari tua (JHT),
- c. jaminan kematian (JKm),
- d. jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Pada pasal.36 angka 3 disebutkan bahwa : “premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dibayarkan oleh karyawan dan TTN sesuai paraturan yang berlaku”. Beban iuran yang ditanggung karyawan pelaksanaannya langsung dipotong dari gaji karyawan yang bersangkutan. Untuk lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ada dalam KKB di KOPA TTN sudah sesuai dengan Peraturan Undang-undang

Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena jaminan sosial diberikan kepada karyawan sesuai yang ditetapkan peraturan dan sesuai prosedur yang ada.

Ada fenomena yang menarik di KOPA TTN, bahwa yang disebutkan dalam Kesepakatan kerja Bersama di perusahaan tersebut adalah karyawan bukan pekerja, sehingga apapun yang ada didalamnya adalah berlaku antara perusahaan dengan karyawan dengan gaji tetap bukan pekerja pada secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PUK SPSI dan juga Bagian Sumber Daya Manusia, Jamsostek hanya diberikan pada karyawan yang tetap dan sebagian pekerja yang ditentukan perusahaan.

Sejauh pengamatan dilapangan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak didapatkan oleh pekerja di sektor agroindustri tembakau baik di gudang ataupun di lahan, hal ini dikarenakan pekerja melakukan pekerjaannya dengan sistem kontrak per musim. Bagi pekerja di lahan, kontrak tersebut dimulai awal penanaman tembakau dan berakhir pada saat usainya pemetikan (kurang lebih 3 bulan). Demikian pula buruh digudang dikontrak selama masa produksi yang berlangsung selama 8-9 bulan setiap tahun. Disatu sisi penerapan sistem kontrak tidak bisa dihindari karena produksi tembakau sangat berkaitan dengan musim. Menurut hasil wawancara dengan pimpinan PUK SPSI dan Bagian Sumber Daya Manusia Jamsostek tidak mungkin diberikan pekerja karena mereka hanya bekerja sesuai musim dan merupakan pekerja harian lepas yang bekerja hanya pada musim tanam.

Jika dilihat dari resiko akibat kerja yang paling rentan adalah pekerja yang ada di gudang pengolahan dan lahan yang langsung bersentuhan dengan alat-alat produksi, sehingga PUK KOPA TTN dalam hal ini kurang atau tidak memberikan perlindungan sosial-ekonomi bagi pekerja dalam hal ini adalah Jamsostek karena yang mendapat Jamsostek adalah karyawan tetap yang sebenarnya adalah pihak yang tidak bersentuhan langsung dengan proses produksi dan resiko kerjanya rendah dibanding pekerja gudang atau lahan yang resiko kerjanya tinggi. Sebenarnya yang lebih membutuhkan jaminan sosial tenaga kerja adalah pekerja-pekerja diluar kantor (perusahaan).

### C. Perlindungan Upah.

Upah memegang peranan yang penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, upah adalah termasuk perlindungan ekonomis bagi pekerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaannya pada orang/pengusaha, karena itulah pemerintah menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan dalam peraturan perundang-undangan.

Ketentuan upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 secara tegas dinyatakan dalam pasal 88 ayat (1) dimana menyebutkan bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Prinsip dari pengupahan adalah :

- a. hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus,
- b. pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama,
- c. upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*),
- d. komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap,
- e. tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) hari sejak timbulnya hak.

Dari sini jelas nampak bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan para pihak, namun agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum, dan dalam tingkat kabupaten disebut Upah Minimum Kabupaten (UMK).



Upah yang layak adalah upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum yaitu kebutuhan pokok manusia. Upah pekerja di KOPA TTN adalah sebesar Rp. 11.100,-/hari untuk pekerja yang ada digudang pengolahan, sedangkan untuk karyawan tetap upah yang diterima masing-masing pekerja sesuai dengan tingkatan atau jabatan dalam pekerjaannya. Jika dilihat dari besarnya upah yang diterima oleh pekerja sudah hampir memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten (UMK). Dalam Kesepakatan Kerja Bersama khususnya pada Pasal 24 yang khusus mengatur sistem pengupahan pada angka 3 menyebutkan pembayaran upah :

- a. karyawan tetap, bulanan fungsional dilaksanakan tiap akhir bulan,
  - b. harian lepas dilaksanakan sepuluh hari sekali,
- sedangkan pada angka 4 dinyatakan bahwa “pajak atas upah menjadi tanggungan karyawan”.

Menurut pimpinan PUK SPSI di KOPA TTN perannya dalam hal perlindungan upah adalah SPSI secara keseluruhan menampung usulan dari pekerja mengenai rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten tahun 2003 yang diajukan kepada bupati, dan itu merupakan salah satu usaha untuk memperjuangkan kenaikan upah bagi pekerja.

Untuk upah lembur sesuai dengan KKB di KOPA TTN tidak disebutkan seberapa besar dari upah pokoknya. Ketentuan upah lembur pada hari kerja biasa adalah :

- jam kerja pertama : 1 ½ kali upah sejam,
- jam kerja berikutnya : 2 kali upah sejam.

Dalam praktek pembayaran upah lembur lebih banyak ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan. Pekerja memang diusahakan berasal dari sekitar atau lingkungan yang dekat dengan perusahaan agar lebih memudahkan jika dibutuhkan untuk penambahan jam kerja atau lembur.

Tunjangan hari raya juga merupakan perjuangan dari PUK SPSI dimana ini diiberikan kepada pekerja tertentu dan diberikan pada tiap setahun sekali yaitu pada hari raya keagamaan yang pelaksanaannya diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang besarnya mengacu peraturan yang berlaku (Pasal 31 KKB).

Untuk Bonus/Insentif/Jasa Produksi diatur dalam pasal 32 yang menyebutkan “bila kinerja TTN dalam satu tahun kegiatan meningkat dan memberi keuntungan yang memadai maka kepada karyawan dibayarkan bonus/insentif/jasa produksi yang besarnya diatur berdasarkan penilaian kinerja karyawan dan keputusan/kebijakan pimpinan TTN”. Pelaksanaan pembayarannya dilakukan setelah TTN melakukan perhitungan tutup buku akhir tahun kerja. KKB itu dibuat berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan SPSI maka apapun yang diatur dalam KKB berarti atas usulan SPSI juga termasuk mengenai Insentif/Bonus/Jasa produksi. Bisa dikatakan peran dari PUK SPSI dalam hal upah sedikit berhasil karena dalam upah di KOPA TTN bisa dikatakan hampir memenuhi standar upah.

Apakah memang upah itu sudah sesuai dan sebesar mana SPSI memperjuangkan upah tersebut bagi pekerja tidak dijelaskan secara detail dan rinci. memang di perusahaan tersebut diusahakan antara pekerja dengan pengusaha jangan sampai terjadi pertentangan besar atau gejolak yang menimbulkan ketidaktenangan dalam perusahaan, termasuk ketika pekerja menuntut kenaikan upah, mekanisme pengajuan dan andil dari PUK SPSI pun tidak banyak diketahui oleh pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja dalam hal upah. Dari hasil wawancara dengan pekerja gudang ataupun lahan, berapapun upah mereka akan diterima karena jika menuntutpun tidak akan ada perubahan dan mereka takut jika diberhentikan dari pekerjaan, maka kebanyakan pekerja akan diam saja karena memang mereka membutuhkan upah dari perusahaan untuk menghidupi keluarganya.

Hak dan kewajiban dari perusahaan maupun pekerja yang berhubungan dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak sebenarnya sudah dibuat dalam suatu kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja, demikian juga KKB yang ada di KOPA TTN. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1985 tentang pelaksanaan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dalam Bab II angka 2 yang mengatur tentang kewajiban pihak-pihak memuat :

- a. Kewajiban dan tanggung jawab kedua belah pihak untuk menyebarluaskan serta menjelaskan kepada anggotanya untuk diketahui dan melaksanakan isi Kesepakatan Kerja Bersama.
- b. Kewajiban masing-masing pihak untuk mentaati isi Kesepakatan Kerja Bersama dan menerbitkan anggota-anggotanya serta dapat menegur pihak lain apabila tidak mengindahkan isi Kesepakatan Kerja Bersama tersebut.

Dalam ketentuan tersebut diatas sangat jelas dinyatakan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama harus disebarluaskan kepada anggota-anggota serikat pekerja yang merupakan subjek dalam perjanjian dan selayaknya dapat diketahui oleh semua pekerja dalam lingkup perusahaan sebagai pelaksanaan hasil kesepakatan yang bisa disebarluaskan dengan memasang pada papan pengumuman yang bisa ditempatkan di tempat yang mudah dibaca oleh semua pekerja. Hal ini sangat berguna apabila ada kewajiban yang tidak dilakukan masing-masing pihak maka akan jelas sanksi yang harus diterima oleh masing-masing pihak tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, di KOPA TTN tidak ada papan pengumuman untuk menyebarluaskan hasil Kesepakatan Kerja Bersama, namun digantikan dengan menyebarluaskan dengan cara mencetak KKB dalam bentuk buku kecil (buku saku) lalu disebar pada anggotanya, tetapi tidak termasuk para pekerja yang ada di gudang pengolahan maupun lahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf bagian kantor (karyawan), hal ini dilakukan untuk memperhatikan tujuan efektif dan efisien karena jika KKB yang terdiri dari banyak pasal dipasang pada papan pengumuman agar bisa dibaca seluruh pekerja, hal ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi di gudang, maka hanya dibukukan saja lalu disebarluaskan pada anggota.

Ada keuntungan maupun kelemahan dari strategi penyebarluasan KKB yang dilakukan oleh KOPA TTN. Keuntungannya memang ada yaitu tidak perlu memasang pada papan pengumuman yang besar karena isi dari KKB terdiri dari banyak pasal, dan dapat dibawa kemana saja oleh yang mendapatkan buku KKB, namun kelemahannya adalah setiap pekerja sesungguhnya membutuhkan KKB untuk mengetahui apa saja yang diatur didalamnya menyangkut hak-hak pekerja,

jika hanya dalam bentuk buku KKB dan disebarluaskan pada pekerja maka tidak semua pekerja bisa mendapatkan KKB dan otomatis tidak mengetahui apa yang ada didalamnya menyangkut hak dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja, KKB tidak dibagikan pada pekerja yang bersentuhan langsung dengan proses pengolahan dan lahan karena pekerja tersebut bekerja pada saat-saat tertentu saja dan selalu berganti-ganti setiap saat, sehingga tidak dibagikan buku KKB. Jika melihat kenyataan seperti itu akan sulit sekali bagi pekerja yang tidak mengetahui isi KKB karena tidak semua mendapatkan KKB dan tidak bisa membaca isinya karena juga tidak dipasang ditempat yang mudah dibaca, sehingga juga akan sangat sulit bagi pekerja jika akan membela dan melindungi hak-haknya yang semuanya tertuang dalam KKB.

Dari uraian diatas mengenai peranan PUK SPSI dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja di KOPA TTN dapat dilihat secara keseluruhan bahwa PUK SPSI yang pada hakikatnya adalah wakil dari pekerja kurang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai wadah perjuangan pekerja yang seharusnya dapat memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, Jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan upah, dimana perlindungan tersebut sangat penting untuk pekerja yang akhirnya dapat berpengaruh bagi meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Ternyata pekerja pun sangat kurang mempunyai daya tawar dan kemampuan untuk melindungi dan memperjuangkan hak-haknya dikarenakan kedudukannya yang sangat lemah dan tidak bisa mengakomodasi kepentingannya kedalam serikat pekerja.

### **3.2 Kendala Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja di Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA.**

Adanya serikat pekerja dalam hal ini PUK SPSI di KOPA TTN sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan hubungan industrial. Serikat pekerja sebagai salah satu kelembagaan yang utama dalam pelaksanaan hubungan industrial, sebenarnya berperan dan berfungsi sebagai mitra kerja

pengusaha dalam membina para pekerja menjadi pekerja yang rajin, jujur berdisiplin tinggi dan produktif.

Meskipun kehadiran SPSI di perusahaan penting dan bermanfaat, akan tetapi kenyataannya pembentukan, pembinaan dan pengembangan serikat pekerja di perusahaan dirasakan belum maksimal sebagaimana yang diharapkan sesuai dengan tujuan dan fungsi dan masih banyak kendala-kendala yang dihadapi baik yang datang dari pekerja sendiri, dari pengusaha maupun aparat pemerintah. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP/438/MEN/1992 tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Serikat Pekerja di Perusahaan, adanya kendala tersebut antara lain disebabkan oleh :

1. masih banyak pengusaha yang enggan dengan keberadaan serikat pekerja di perusahaan,
2. masih banyak pengusaha yang belum memahami pentingnya serikat pekerja,
3. masih banyak pengusaha dan pekerja belum sepenuhnya menghayati fungsi dan peranan serikat pekerja dalam hubungan industrial pancasila (HIP),
4. masih perlunya peningkatan kemampuan para kader organisasi dalam mengelola serikat pekerja.

Pada hakekatnya instrumen terpenting dalam implementasi hubungan industrial pancasila pada tingkat perusahaan adanya Kesepakatan Kerja Bersama dimana didalamnya memuat kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja antara perusahaan dengan serikat pekerja, sehingga serikat pekerja disini sangat penting dalam menentukan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pekerja. di KOPA TTN pada tingkat perusahaan dapat dimengerti sebagai sebuah instrumen untuk membantu dewan manajemen dalam mengontrol para pekerja. Sebagai konsekuensi, organisasi tersebut tidak lagi dipercaya oleh para pekerja sebagai institusi yang mampu memperjuangkan kepentingan-kepentingan pekerja.

PUK SPSI di KOPA TTN juga menghadapi kendala dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya sebagai wadah perjuangan bagi pekerja untuk melindungi hak-haknya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan PUK SPSI di perusahaan tersebut, kendala-kendala itu dapat berupa :

1. kurangnya kesadaran pekerja akan hak-haknya;

2. pemahaman pekerja terutama yang berada di lahan dan gudang pengolahan mengenai PUK SPSI sendiri sangat kurang;
3. kemampuan perusahaan dalam menanggapi usulan atau untuk memenuhi tuntutan dari pekerja sangat terbatas dan ini harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan;
4. rendahnya tingkat pendidikan dari pekerja terutama yang berada dilahan dan digudang, sangat berpengaruh terhadap kemampuan untuk memahami Undang-undang, Peraturan Perusahaan atau ketentuan lain yang menyangkut pekerja atau ketenagakerjaan termasuk peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, Jaminan sosial tenaga kerja dan juga kebijakan mengenai upah;
5. keterbatasan waktu atau dana dari PUK SPSI sendiri untuk melakukan sosialisasi atau pendidikan bagi pekerja dan hal yang menyangkut ketenagakerjaan;
6. adanya sistem kerja dari pekerja yang berupa pekerja harian lepas atau tergantung dari musim tanaman tembakau, terutama untuk yang ada di lahan dan gudang sehingga juga sangat sulit dalam menentukan perubahan dalam banyak hal bagi mereka termasuk hak-hak pekerja.

Kendala-kendala yang terjadi di perusahaan itulah yang menyebabkan semakin sulitnya PUK SPSI untuk melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Para pejabat Negara dari Departemen Tenaga Kerja menyatakan pendapat bahwa setiap perusahaan atau pabrik harus memiliki PUK. Tetapi, tidak seluruh perusahaan mengizinkan para pekerja untuk menyusun sebuah organisasi pekerja tersebut. Di KOPA TTN, PUK SPSI diciptakan oleh pengusaha sendiri atau manajemen, dari susunan pengurus PUK SPSI sangat terlihat kalau mereka berasal dari pekerja yang notabene adalah karyawan tetap yang tentu saja akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai pengurus atau pimpinan dari PUK SPSI.

Dari hasil wawancara dengan Pengurus SPSI Cabang Jember, menyatakan bahwa kendala-kendala PUK SPSI dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja adalah :

1. kondisi geografis dan politik dilingkup perusahaan dan sekitarnya belum siap belum siap melaksanakan banyak peraturan, atau bisa dikatakan kondisi perusahaan yang kompleks belum siap melaksanakan banyak peraturan sehingga tidak kondusif dalam pelaksanaannya;
2. berlakunya Undang-undang belum bisa maksimal, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja;
3. Pimpinan PUK SPSI atau sumber daya manusianya sangat kurang memahami kondisi yang terjadi dan kurang mempunyai pandangan jauh kedepan dalam menghadapi masalah pekerja atau ketenagakerjaan;
4. peranan dari PUK SPSI kurang maksimal dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan informasi serta tidak ada program pendidikan ketenagakerjaan misalnya pendidikan dan informasi mengenai undang-undang dan peraturan yang lain;
5. PUK SPSI belum mampu mensejajarkan posisi dengan Manager, Owner (pemilik perusahaan) dalam perusahaan sehingga menemui kesulitan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan atau pengurus PUK SPSI, karena mereka adalah karyawan tetap dan masih ada rasa rendah diri dari pengurus PUK terhadap pengusaha (Owner);
6. masih banyaknya pengusaha dalam perusahaan yang tidak mau atau kurang berkenan jika pekerjaanya kritis dalam menghadapi persoalan di perusahaan;
7. kesadaran dari pekerja untuk berorganisasi masih sangat rendah sehingga pekerja hanya bisa menuntut haknya tanpa memahami kondisi atau keadaan yang ada;
8. pemerintah kurang dalam memberikan pembinaan dan pendidikan kepada serikat pekerja.

Adanya serikat pekerja dalam perusahaan memang dirasa sangat penting dalam rangka perlindungan terhadap hak-hak pekerja, hal ini sangat sesuai dengan tujuan dari SPSI yang tertuang dalam Anggaran Dasar (AD) SPSI pada Pasal 8 angka 5, yaitu: “meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kondisi kerja dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang beradab”. Namun, menyimpulkan dari penemuan-

penemuan mengenai keberadaan PUK SPSI terlihat sekali bahwa PUK SPSI masih berada dalam kontrol manajemen perusahaan yang bersangkutan. Implikasi dari fungsi dan peranan PUK di tingkat perusahaan adalah bahwa manajemen memainkan peranan yang dominan dalam menentukan kondisi-kondisi kerja. Inspeksi pemerintah terhadap perusahaan-perusahaan tidak memberikan kontribusi terhadap perbaikan kondisi-kondisi kerja. Dengan demikian, harus dipertanyakan sejauh mana peranan dari PUK SPSI sendiri dalam melindungi kepentingan pekerja.

Berdasarkan temuan-temuan selama proses pencarian informasi dan data, ada juga kendala-kendala yang lain seperti :

1. selain minimnya pemahaman dari pekerja mengenai hal-hal yang menyangkut hak-haknya, oleh PUK juga masih sangat sedikit memahami persoalan ketenagakerjaan dan juga masih minim dalam memahami undang-undang atau peraturan yang menyangkut Ketenagakerjaan;
2. kegiatan sosialisasi, pendidikan serta keterampilan untuk pemahaman peraturan maupun tehnik advokasi kepada pekerja masih sangat jarang dilakukan oleh oleh PUK SPSI di KOPA TTN;
3. di KOPA TTN memang hanya diusahakan ada satu serikat pekerja sehingga ketika ada pekerja yang ingin berserikat atau berorganisasi ada yang masih enggan dengan SPSI maka tidak ada pilihan untuk masuk organisasi/serikat pekerja yang lain;
4. banyak pekerja yang akhirnya menyelesaikan persoalan yang terjadi dengan cara mereka sendiri, karena akan lebih mudah dan tidak berbelit-belit penyelesaiannya;
5. pekerja sangat takut dengan perusahaan, artinya pekerja terutama yang ada di lahan dan gudang tidak mempunyai kekuatan dan daya tawar yang kuat terhadap perusahaan, sehingga ketika mereka ingin melakukan sesuatu untuk menuntut perlindungan hak-haknya ada ketakutan akan dikeluarkan dari perusahaan dan mereka akan kehilangan sumber penghidupannya termasuk untuk keluarganya.



Dari uraian diatas dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai kendala-kendala apa yang dihadapi oleh PUK khususnya di KOPA TTN dalam rangka menjalankan perannya sesuai dengan tugas, fungsi dan tujuannya sebagai organisasi pekerja yang dapat melindungi hak-hak pekerja. Dari kendala-kendala yang telah disebutkan, maka dapat diklasifikasikan menjadi :

1. **Kendala Tehknis**, antara lain :
  - a. Keterbatasan waktu dan dana bagi PUK SPSI dalam untuk menunjang kegiatan organisasi terutama sosialisasi mengenai hal yang menyangkut pekerja dan ketenagakerjaan sehingga menghambat program-program pengembangan dan pendidikan bagi pekerja;
  - b. Kurangnya waktu dan dana bagi PUK SPSI untuk mengadakan sosialisasi mengenai fungsi dan tugas dari PUK SPSI, sehingga banyak pekerja yang tidak tahu mengenai apa itu SPSI, apa aktivitas dan kegiatannya bahkan sampai tidak tahu kepanjangan dari SPSI;
  - c. Keterbatasan kemampuan finansial dan kondisi dari perusahaan yang tidak sesuai dengan tuntutan dari pekerja mengenai hal-hal yang menyangkut hak-hak pekerja;
  - d. Rendahnya tingkat pendidikan dari pekerja yang disebabkan pekerja tidak mampu untuk mendapatkan pendidikan formal karena kemampuan ekonominya sehingga sangat minim dalam memahami Undang-undang atau peraturan yang menyangkut pekerja dan ketenagakerjaan;
  - e. Sulitnya PUK SPSI untuk mensejajarkan posisinya dengan pihak Owner (pemilik perusahaan) dan Manager sehingga kesulitan juga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai organisasi pekerja yang independen berkaitan juga dengan kedudukannya sebagai karyawan atau pekerja tetap;
  - f. Masih banyak pengusaha yang tidak suka atau tidak berkenan jika pekerjanya kritis dalam menghadapi persoalan di perusahaan, terutama yang menyangkut hak-hak pekerja;
  - g. Adanya sistem kerja dari pekerja yang berupa pekerja harian lepas atau tergantung dari musim tanaman tembakau, terutama untuk yang ada di

lahan dan gudang sehingga juga sangat sulit dalam menentukan banyak hal bagi mereka termasuk hak-hak pekerja.

2. **Kendala Substantif**, antara lain :

- a. Minimnya bekal pemahaman dari PUK sendiri terhadap norma-norma atau Undang-undang dan peraturan Ketenagakerjaan;
- b. Kondisi geografis dan politik dilingkup perusahaan dan sekitarnya belum siap belum siap melaksanakan banyak peraturan;
- c. Berlakunya undang-undang belum bisa maksimal, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja;
- d. Kesadaran dari pekerja untuk berorganisasi sangat rendah sehingga perlindungan terhadap hak-haknya juga masih sangat kurang dan aspirasinya tidak terwadahi;
- e. Kegiatan sosialisasi, pendidikan serta keterampilan untuk pemahaman peraturan maupun tehknik advokasi kepada pekerja masih sangat jarang dilakukan oleh oleh SPSI terutama ditingkat perusahaan;
- f. Pekerja sangat takut dengan perusahaan, artinya pekerja terutama yang ada di lahan dan gudang tidak mempunyai kekuatan dan daya tawar yang kuat terhadap perusahaan, dan takut akan kehilangan sumber penghidupannya.

Pemerintah, manajemen dan perusahaan adalah mekanisme-mekanisme kontrol yang kuat terhadap kondisi-kondisi dari pekerja, sedangkan organisasi pekerja (serikat pekerja) kurang memainkan peranan pentingnya. Pemerintah kadang tidak menjalankan fungsi sebagai pelindung kepentingan-kepentingan para pekerja, melainkan biasanya mendukung para pengusaha, dalam hal ini pemerintah dan pengusaha termasuk PUK berkooperasi untuk mengatur kondisi-kondisi kerja. Dan untuk tujuan tersebut para pihak dalam perusahaan itu sering menginstrumentalisasi nilai-nilai kultural yang ditekankan dalam hubungan-hubungan industrial pancasila seperti harmoni, konsensus dan gotong royong/tolong-menolong. Nilai-nilai tersebut dimanfaatkan untuk mengontrol pekerja serta organisasi pekerja, sehingga organisasi/serikat pekerja sangat kurang memberikan kontribusi terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

Meskipun formasi-formasi organisasi pekerja serta serikat-serikat pekerja termasuk PUK SPSI di setiap perusahaan didukung oleh pemerintah namun dalam realitas, organisasi pekerja atau PUK SPSI sangat dikontrol kuat oleh manajemen perusahaan serta pemerintah. Hal itu juga yang menjadi kendala sampai saat ini, yang akhirnya menyebabkan serikat pekerja dalam hal ini PUK SPSI tidak lagi bisa secara independen memperjuangkan kepentingan pekerja termasuk mengusahakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

### **3.3 Cara Mengatasi Kendala Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja di Koperasi Agrobisnis TARUTAMA NUSANTARA.**

Dalam menjalankan tugas, fungsi dan tujuan dari SPSI yang dapat berperan sebagai wadah perjuangan bagi pekerja untuk melindungi hak-haknya, dalam perkembangannya SPSI juga menemui banyak kendala baik yang berasal dari pekerja maupun dari organisasinya sendiri. Karena memang tidak setiap aktivitas ataupun kegiatan SPSI dalam menjalankan perannya sebagai wakil dari pekerja yang dapat menampung aspirasi dari pekerja termasuk melindungi hak-hak pekerja dapat berjalan dengan tanpa hambatan apapun.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dapat dilakukan berbagai upaya yang bisa meminimalisir keadaan dan untuk lebih jauhnya ada usaha-usaha dari SPSI untuk merubah keadaan menjadi lebih baik sehingga SPSI dapat menjadi serikat pekerja yang mandiri, tangguh, sukarela, bertanggungjawab dan demokratis sesuai dengan prinsip dan sifat dasarnya. Menurut ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-438/MEN/1992 tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Serikat Pekerja di Perusahaan menyebutkan bahwa :

Dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan bagi SPSI dan untuk memperlancar proses pembentukan, pembinaan serta pengembangan serikat pekerja di perusahaan, maka perlu disusun petunjuk operasional yang memuat tatacara, fungsi, dan peranan semua pihak dalam pembentukan dan pembinaan serikat pekerja di tingkat perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan PUK di KOPA TTN, untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam rangka perlindungan terhadap hak-hak pekerja dilakukan beberapa cara antara lain :

1. perusahaan sebisa mungkin berusaha untuk memenuhi tuntutan dari pekerja berkaitan dengan hak-hak pekerja dan sebisa mungkin hal itu diselesaikan sendiri di internal perusahaan melalui satu kebijakan yang lain sesuai dengan kemampuan dari perusahaan;
2. ada efisiensi perusahaan untuk bisa memenuhi tuntutan. Efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi beberapa post anggaran untuk menutupi biaya yang lain, sehingga sebisa mungkin untuk khususnya upah tidak harus dikurangi;
3. PUK SPSI di KOPA TTN sebisa mungkin membantu perusahaan, dengan mengadakan pertemuan dengan pengurus SPSI tingkat perusahaan untuk memberi masukan atau usulan mengenai beberapa hal yang dibicarakan, misalnya : mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ataupun Jamsostek;
4. PUK SPSI bisa menjadi mediator (penengah) antara perusahaan dengan pekerja jika terjadi perselisihan sehingga tidak mengarah pada tindakan-tindakan anarkhis (kekerasan);
5. diusahakan ada sosialisasi terhadap pekerja, yang selama ini sudah dilakukan 2 kali, walaupun belum semuanya tetapi hampir menyeluruh untuk semua unit sudah dilakukan sosialisasi;
6. menjalin komunikasi yang baik dengan pekerja termasuk mengadakan pendekatan agar bisa lebih memahami kebutuhan pekerja, sehingga jika ada permasalahan maka akan diselesaikan secara personal dahulu, jika tidak bisa maka menggunakan jalur penyelesaian yang sesuai dengan prosedur;
7. menjalin hubungan yang baik dengan Pimpinan Cabang jember untuk selalu mengkoordinasikan kondisi perusahaan;
8. menekankan kepada pekerja untuk selalu merasa memiliki terhadap perusahaan karena merupakan ladang hidup pekerja, sehingga dapat menjaga keharmonisan dalam perusahaan dan menghindari penyelesaian melalui tindakan anarkhi;

9. membentuk Kesepakatan Kerja Bersama sebagai bentuk kesepakatan antara pengusaha dengan PUK yang merupakan wakil dari pekerja, isi dari Kesepakatan Kerja Bersama tersebut merupakan usulan dari pekerja yang ditampung oleh PUK dan diajukan ke perusahaan.

Harus terbentuk kesadaran antara pengusaha dengan para pekerja dengan organisasi pekerjaannya (serikat pekerja), maka akan terwujud kesadaran berusaha, dimana pengusaha dan para pekerja akan menjadi partner untuk secara bersama-sama menjalin suatu hubungan kerja untuk secara bersama-sama pula mengembangkan perusahaan, dengan masing-masing pihak menyadari pula akan kesulitan masing-masing dalam usaha mengembangkan perusahaan tersebut

Dengan adanya kesadaran antara pekerja dengan pengusaha maka akhirnya dapat mendekatkan dan menyadarkan pihak pengusaha bahwa perlindungan bagi pekerja akan hak-haknya sangat penting, dan pekerja sadar akan hak dan kewajibannya dalam artian :

- 1) pihak pekerja dengan organisasinya atau serikat pekerjaannya menyadari kesulitan pengusaha dalam mengelola/memimpin perusahaan, menyadari kesulitan pengusaha dalam mencari, membentuk, memupuk dan menjalankan modal guna menjalankan roda perusahaan tersebut,
- 2) Pihak pengusaha menyadari kesulitan dari para pekerjaannya untuk membentuk kehidupan yang layak beserta keluarganya, menyadari bahwa kehidupan yang layak akan mewujudkan gairah kerja yang nantinya akan membantu pengusaha menjalankan roda perusahaan.

Dari sini dapat dilihat bahwa kendala yang dihadapi oleh PUK SPSI tidak lepas dari adanya penyadaran yang dilakukan sesuai dengan hakekat keberadaan PUK SPSI bahwa sebagai wadah perjuangan untuk melindungi hak-hak pekerja seharusnya ada usaha untuk penyadaran itu bisa melalui pendekatan personal atau keorganisasian. Banyak yang bisa dilakukan untuk proses penyadaran itu, misalnya melalui penyuluhan, pendidikan kritis dan diksusi dengan para pekerja. Lebih-lebih lagi dengan adanya forum yang mempertemukan antara pengusaha dengan pekerja dimana ada proses mendengarkan dan curah pendapat antara

mereka dengan PUK SPSI sebagai mediatornya, maka usaha penyadaran tersebut akan lebih mudah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan SPSI Cabang Jember, didapatkan informasi dimana memang banyak kendala yang dihadapi oleh SPSI dalam hal ini adalah PUK ditingkat perusahaan untuk mewujudkan adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sehingga perlu adanya cara untuk mengatasi kendala itu agar perjuangan dari SPSI tidak terhambat dalam usaha menciptakan produktivitas yang tinggi dari pekerja. Cara-cara yang bisa digunakan untuk mengatasi kendala bagi SPSI yaitu :

1. adanya pendidikan bagi pekerja mengenai berbagai hal tentang ketenagakerjaan sehingga pekerja khususnya yang bukan pekerja tetap dan tingkat pendidikannya rendah akan lebih mudah memahami persoalan ketenagakerjaan;
2. adanya pendidikan atau penyuluhan yang bersifat formal maupun informal dalam bentuk simposium atau dilakukan didalam ruangan (kelas) sehingga kegiatannya lebih terkoordinasi;
3. peran aktif pemerintah dalam membina dan mendidik serikat pekerja dalam perusahaan lebih diintensifkan agar serikat pekerja lebih cepat dalam mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan;
4. adanya keberanian dari serikat pekerja di perusahaan khususnya PUK SPSI untuk menjadi mitra atau mensejajarkan posisi dengan pengusaha dan manager sehingga jika perusahaan melakukan kesalahan maka PUK SPSI bisa bertindak secara objektif (adil);
5. lebih mengaktifkan lagi kegiatan yang dilakukan PUK SPSI dalam perusahaan terutama yang menyangkut pekerja, agar bisa lebih dekat dengan pekerja dan lebih memahami persoalan pekerja;
6. meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari pimpinan dan pengurus SPSI agar mempunyai pandangan jauh kedepan yang bertujuan untuk kemandirian dan ketangguhan dari SPSI .

Hubungan kerja atau yang disebut Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang keduanya merupakan subjek

hukum. Memiliki persamaan dihadapan hukum dan juga keberadaanya pun dilandasi oleh hukum. “Eksistensi dari serikat pekerja dalam perusahaan sudah tidak diragukan lagi saat ini, namun ini tidak diimbangi dengan kualitas sebagai partner sinergi yang dapat memberikan kontribusi nilai tambah produktivitas” (Aries Harianto, 2003 : makalah). Adanya kendala yang dihadapi oleh serikat pekerja dengan berbagai persoalannya dapat diminimalisir dengan adanya pendidikan terhadap pekerja (*labour education*) yaitu pendidikan secara implementatif dalam arti metodik dan konsistensi *law enforcement* (Penegakan hukum).

Pendidikan secara metodik dimaksudkan untuk memberikan nilai tambah pribadi kepada pekerja dalam kaitan untuk memahami berbagai hal tentang ketenagakerjaan seperti hubungan industrial, manajemen perusahaan setempat dan penguasaan keterampilan serta tehnik-tehnik aplikasi hukum ketenagakerjaan sedangkan Law Enforcement dilakukan untuk memberikan penyadaran secara langsung kepada pekerja bahwa hukuman merupakan konsekuensi logis yang harus diterima siapapun dalam lingkungan industrial, termasuk tindakan kriminal kolektif yang dilakukan oleh publik pekerja secara anakhis (Aries Harianto, 2003 : makalah).

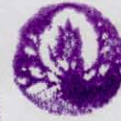
Dari berbagai cara mengatasi kendala bagi peranan SPSI dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja dapat ditarik beberapa kesimpulan khususnya bagi PUK SPSI yang ada di KOPA TTN adalah :

1. karena KOPA TTN adalah perusahaan tembakau yang proses produksinya tergantung dari musim maka sistem pekerjanya pun adalah pekerja harian lepas yang sangat tergantung pada musim tanam dan juga musim pengolahan maka PUK SPSI sebagai mediator melakukan sosialisasi mengenai berbagai hal yang menyangkut pekerja ketenagakerjaan termasuk mengenai PUK SPSI beserta penjelasan mengenai fungsi, tugas dan tujuannya;
2. perusahaan sebisa mungkin berusaha untuk memenuhi tuntutan dari pekerja berkaitan dengan hak-hak pekerja dan ada efisiensi perusahaan untuk bisa memenuhi tuntutan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan;
3. menjalin komunikasi yang baik dengan pekerja termasuk mengadakan pendekatan agar bisa lebih memahami kebutuhan pekerja;

4. menjalin hubungan yang baik dengan Pimpinan SPSI Cabang jember untuk selalu mengkoordinasikan kondisi perusahaan;
5. menekankan kepada pekerja untuk selalu merasa memiliki terhadap perusahaan karena merupakan ladang hidup pekerja, sehingga dapat menjaga keharmonisan dalam perusahaan sesuai dengan prinsip dalam hubungan industrial pancasila;
6. membentuk Kesepakatan Kerja Bersama sebagai bentuk kesepakatan antara pengusaha dengan PUK SPSI yang merupakan wakil dari pekerja.

Berbagai cara untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh PUK SPSI adalah ditujukan untuk peningkatan produktivitas dan menjaga hubungan yang harmonis serta ada rasa saling memiliki perusahaan sebagai ladang dan sumber penghidupan bagi pekerja. Peranan penting dari PUK SPSI sebagai wadah perjuangan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja sangat diuji disini. Dimana dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja, Jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan upah adalah hak-hak dari pekerja yang harus dilindungi dalam rangka peningkatan produktivitas pekerja dalam perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan lagi adalah adanya pendidikan kritis bagi pekerja terutama mengenai hal-hal yang menyangkut hak-haknya sangat perlu diberikan secara sistematis sehingga memberikan kontribusi kepada pribadi pekerja. Kendala-kendala yang bisa diatasi oleh PUK SPSI akan memudahkan serikat pekerja tersebut berperan dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja sebagai pihak yang mempunyai posisi lemah dan daya tawar rendah dalam perusahaan.





## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

1. Adanya Serikat Pekerja jelas diatur dalam peraturan perundangan Indonesia, antara lain dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang didalamnya memuat ketentuan mengenai hak untuk berserikat bagi pekerja. Kenyataannya, kebanyakan serikat pekerja dalam hal ini PUK SPSI tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik sehingga tidak dapat mencapai tujuan dalam memberikan perlindungan pekerja, termasuk juga PUK SPSI yang berdiri di KOPA TTN tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Peranan PUK SPSI di KOPA TTN dalam hal perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang meliputi Keselamatan dan kesehatan kerja, Jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan upah, minim sekali, bahkan sedikit sekali memberikan kontribusi terhadap perlindungan hak-hak pekerja kecuali dalam hal penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dengan menggunakan PUK SPSI sebagai mediatornya.
2. Dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja, PUK SPSI di KOPA TTN menemui kendala-kendala yang dapat menghambat kinerja dari serikat pekerja tersebut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya serta memperlambat peningkatan produktivitas dari pekerja dalam perusahaan. Kendala-kendala tersebut diantaranya adalah :
  - a. kurangnya sosialisasi dari PUK SPSI kepada pekerja mengenai hal-hal yang menyangkut pekerja dan ketenagakerjaan serta kurangnya pembinaan dan pendidikan dari pemerintah kepada serikat pekerja,
  - b. sulitnya menjadi mitra atau partner bagi pengusaha dalam arti PUK SPSI sulit untuk mensejajarkan posisi dengan manajer dan owner (pengusaha) sehingga ada rasa rendah diri dan budaya patuh yang menghambat kinerjanya sebagai pimpinan atau pengurus serikat pekerja,

- c. Kesadaran pekerja yang masih rendah akan hak-haknya serta kurangnya waktu dan dana untuk melakukan sosialisasi atau pembinaan dan pendidikan bagi pekerja karena keterbatasan PUK SPSI dan juga keterbatasan kondisi finansial dari perusahaan.
3. Adanya kendala yang dihadapi PUK di KOPA TTN juga disertai usaha untuk mencari cara mengatasinya, yaitu :
    - a. perusahaan berusaha memenuhi tuntutan dari pekerja sesuai dengan kemampuannya, melalui mekanisme usulan yang sesuai dengan prosedur sehingga tidak mengarah pada tindakan anarkhis,
    - b. mengadakan pendidikan kritis kepada pekerja (*labour education*) berupa penyuluhan dan pembinaan mengenai hal-hal yang menyangkut tenaga kerja,
    - c. membangun hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja serta menciptakan harmonisasi dan ketenangan dalam perusahaan sehingga setiap permasalahan dapat dibicarakan bersama,
    - d. membentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang merupakan kesepakatan antara pengusaha dengan PUK SPSI di KOPA TTN yang memuat syarat-syarat kerja dan peraturan yang berkaitan dengan kepentingan dari pekerja.

#### 4.2 Saran

Dari uraian tersebut di atas maka, penulis dapat memberikan saran sehubungan dengan penulisan skripsi ini, yakni :  
SPSI di KOPA TTN sebagai sebuah wadah bagi organisasi pekerja seharusnya dapat dijadikan sebagai penyalur aspirasi bagi pekerja yang berhubungan dengan perusahaan yang menyangkut perlindungan hak-hak dari pekerja, karena pekerja membutuhkan organisasi pekerja yang independen dan berani bertanggungjawab serta bisa bertindak objektif dan adil terhadap pekerja, tidak hanya memihak pengusaha sebagai pihak yang memiliki modal dan mempunyai posisi kuat, diharapkan juga, SPSI dapat memberikan pendidikan kritis terhadap pekerja yang akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, (Ed)., H. Agustiar., Lalu.H dan Zaeni.A., 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada.
- Dewan Pimpinan Pusat (DPP) SPSI., 1998, *Pembelaan dan Perlindungan Kaum Buruh*, Jakarta : DPP SPSI
- Harianto, A., 2002, *Hubungan Industrial Pancasila Dalam Kerangka Hukum dan Hak Asasi Manusia (Konsepsi Kajian Kritis Dalam Perspektif Pemberdayaan di PTP Nusantara XI (Persero) – PG Jatiroto)*, Jember, Laporan Penelitian (Makalah).
- Hartono, W dan Judiantoro., 1989, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, Penerbit CV. Rajawali.
- Haryadi, D., Indrasari. T., Indraswari dan Juni.T., 1994, *Tinjauan Kebijakan Pengupahan Buruh Di Indonesia*, Bandung, Penerbit Yayasan AKATIGA.
- Husni. L, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Indraswari dan Juni. T., 1993, *Peluang dan Kondisi Kerja Buruh Dalam Dinamika Organisasi Produksi Tembakau Untuk Ekspor (Suatu Tinjauan Di Kabupaten DT. II Jember-Jawa Timur)*, Bandung, Penerbit Yayasan AKATIGA.
- Kartasapoetra, G., R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra., 1985, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Penerbit Sinar Grafika.
- Khakim, A., 2003, *Pengantar Hukum Ketengakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Penerbit PT. Citra ADITYA BAKTI.
- Rokhani, E., 1999, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Jakarta, Penerbit YAKOMA-PGI.
- Ryadi, S., 1986, *Keputusan Musyawarah Pimpinan I SPSI*, Jakarta : DPP SPSI
- Soekanto, S., 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Tingkat*, Jakarta, Penerbit Rajawali Press.

- Soemitro, R. H., 1998, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Soepomo, I., 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan (Edisi Revisi 2003)*, Jakarta, Penerbit Djambatan.
- Subekti, R., 1998, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Jember*, Badan Penerbit Universitas Jember.
- Sumarjono, S., 2000, *Konflik Sosial (Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara Di Indonesia)*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Syamsudin, M.S., 2003, *Perjanjian-perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Penerbit Sarana Bhakti Persada.
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945
- Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP/438/MEN/1992 Tentang Pedoman Pembentukan Dan Pembinaan Serikat Pekerja Di Perusahaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: PER-01/MEN/1994 Tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
- KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) antara Perusahaan dengan PUK SPSI Koperasi Agrobisnis (KOPA) Tarutama Nusantara (TTN).
- AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga) SPSI



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121  
☎ (0331) 335462 -- 330482 Fax. 330482

Nomor : 1310/J25.1.1/PP.9/ 2004  
Lampiran :  
Perihal : KONSULTASI

Jember, 13 April 2004

Yth. **Pengurus SPSI BT<sup>n</sup> Tarutama Nusantara (TTN)**  
**Desa Pancakarya Kecamatan Ajung**  
**Kabupaten Jember**  
di -  
**J E M B E R**

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat  
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : **AEUNINGTYAS SAPTA RINI**  
NIM :  
Program : **00071010117**  
Program : **S 1 Ilmu Hukum**  
Alamat : **Jl. Gajah Mada XIX/177 Jember.**  
Keperluan : **Konsultasi tentang Masalah**

**"PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA  
DI PT. TARUTAMA NUSANTARA (TTN) DESA PANCA KARYA  
KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER".**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,  
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan  
penyusunan

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



**KOPONG PARON PIUS, S.II., S.U.**

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian **Kejur. H.T.N.**.....
- Yang bersangkutan
- Arsip



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121  
☎ (0331) 335462 – 330482 Fax. 330482

Nomor : **1310/J25.1.1/PP.9/2004**  
Lampiran :  
Perihal : **KONSULTASI**

Jember, **13 April 2004**

Yth. **Direktur PT. Tarutama Nusantara (TTN)**  
**Desa Pancakarya Kecamatan Ajung**  
**Kabupaten Jember**  
**di - J E M B E R**

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat  
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

N a m a : **AYUNINGTYAS SAPTA RINI**  
NIM : **000710101164**  
Program : **S 1 Ilmu Hukum**  
Alamat : **Jl. Gajah Mada IIX/177 Jember.**  
Keperluan : **Konsultasi tentang Masalah**  
**"PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA**  
**DI PT. TARUTAMA NUSANTARA (TTN) DESA PANCA KARYA**  
**KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER "**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,  
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan  
penyusunan  
Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan,

**KOPONG PARON PIUS, S.II., S.U.**

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :  
• Yth. Ketua Bagian **Kejur. H.T.N.**  
• Yang bersangkutan  
• Arsip



Digital Repository Universitas Jember  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121  
☎ (0331) 335462 – 330482 Fax. 330482

Nomor : **1310/J25.1.1/PP.9/ 2004**  
Lampiran :  
Perihal : **KONSULTASI**

Jember, **13 April 2004**

Yth. **Pimpinan SPSI Cabang Jember**  
**di -**  
**J E M B E R**

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat  
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : **AYUNINGTYAS SAPTA RINI**  
NIM : **000710101164**  
Program : **S 1 Ilmu Hukum**  
Alamat : **Jl. Cahaya Mada XIX/177 Jember**  
Keperluan : **Konsultasi tentang Masalah**

**"PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA  
DI PT. PRAMUTAMA NUSANTARA (TTN) DESA PANCA KARYA  
KECAMATAN AJUNG KABUPATEN JEMBER"**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,  
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan  
penyusunan

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan,

*[Signature]*  
**KOPONG PARON PIUS, S.II., S.U.**

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :  
• Yth. Ketua Bagian **Kejur. H, T, N, .....**  
• Yang bersangkutan  
• Arsip

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
( K K B )



ANTARA

TARUTAMA NUSANTARA ( TTN )  
JEMBER

DENGAN

SPSI TARUTAMA NUSANTARA ( TTN )  
JEMBER  
2002



**SURAT KEPUTUSAN**

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

NOMOR: 568/431/KEB/DK/4363/2002

TENTANG

PENDAFTARAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

ANTARA

KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA

DENGAN

PUK SPSI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

MENDIAMBANG :

1. Bahwa Kesepakatan Kerja Bersama antara Pimpinan Perusahaan KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA dengan PUK - SPSI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA setelah diadakan penelitian dapat memenuhi syarat untuk dikeluarkan Surat Keputusan Nomor Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana terlampir dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954.

2. Bahwa untuk itu perlu dikeluarkan Surat Keputusan Nomor Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama tersebut.

MENGINGAT :

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Pelebaran Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lampiran Lembaran Negara Nomor 5980 Tahun 1954);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lampiran Lembaran Negara Nomor 2912);
3. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lampiran Negara Tahun 1999 Nomor 60, tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lampiran Negara Nomor 72 tambahan Lembaran Negara Nomor 3448);

5. Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok - pokok kepegawaian (Lampiran Negara Tahun 1974 Nomor 55, tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lampiran Negara Tahun 1999 Nomor 169, tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 1954 tentang cara membuat dan mengatur Pelebaran Perburuhan (Lampiran Negara Nomor 9 Tahun 1954);

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan Pemerintah dan kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lampiran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

8. Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999 tentang teknis penyusunan Peraturan Perundang -Undangan dan Bentuk rancangan Undang-Undang, rancangan Peraturan Pemerintah dan rancangan Keputusan Presiden (Lampiran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 70);

9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor 03/MEN/1985 tentang Pelaksanaan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 20 Tahun 2000 tentang kewenangan Pemerintah Kabupaten;

11. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 86 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 40 Tahun 2000 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember;

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN :

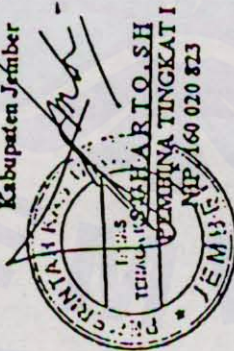
PERTAMA : Kesepakatan Kerja Bersama antara Pimpinan Perusahaan KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA dengan PUK - SPSI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA mulai berlaku pada tanggal 01 Juli 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2004 telah didaftarkan pada

KEDUA : Bilamana diadakan perubahan dalam Kesepakatan Kerja Bersama tersebut diatas kedua belah pihak harus melaporkan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

KETIGA : Surat Keputusan ini disampaikan kepada :  
 1. PIMPINAN KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA  
 2. PUK - SPESI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA

Dikeluarkan di : Jember  
 Pada Tanggal : 30 September 2002

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
 Kabupaten Jember



Terdapat Surat Keputusan ini disampaikan kepada :  
 1. Bupati Jember di Jember (Sebagai Laporan)  
 2. Arsip.

MUKADIMAH.....	1
<b>BAB I</b>	
KETENTUAN UMUM.....	2
Pasal 1 Pihak-pihak dalam Kesepakatan.....	2
Pasal 2 Nama Kesepakatan.....	2
Pasal 3 Luasnya Kesepakatan.....	3
<b>BAB II</b>	
PENGAKUAN HAK-HAK TTN DAN SPSI.....	3
Pasal 4 Pengakuan SPSI.....	3
Pasal 5 Pengakuan TTN terhadap SPSI.....	4
Pasal 6 Fasilitas dan Dispensasi.....	4
<b>BAB III</b>	
HAK DAN KEWAJIBAN.....	5
Pasal 7 Hak dan Kewajiban Karyawan.....	5
Pasal 8 Hak dan Kewajiban TTN.....	6
<b>BAB IV</b>	
HUBUNGAN KERJA.....	7
Pasal 9 Dasar Penerimaan, Penempatan dan Mutasi Karyawan.....	7
Pasal 10 Penyerahan Umum Penerimaan Karyawan.....	7
Pasal 11 Masa Percobaan.....	8
Pasal 12 Pengangkatan Karyawan.....	9
Pasal 13 Penempatan Karyawan.....	9
Pasal 14 Perpindahan/Mutasi Karyawan.....	9
Pasal 15 Hari Kerja, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.....	9
Pasal 16 Etika Kerja.....	10
Pasal 17 Istirahat Mingguan dan Hari Libur Resmi.....	10
Pasal 18 Cuti Tahunan.....	10
Pasal 19 Cuti Hamil.....	11
Pasal 20 Larangan Bagi Karyawan.....	11
Pasal 21 Sanksi Pemberhentian Sementara ( Skorsing ).....	12
Pasal 22 Pelanggaran Tata Tertib Yang Dapat Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja.....	12
<b>BAB V</b>	
PENGUPAHAN.....	13
Pasal 23 Pengertian Upah.....	13
Pasal 24 Sistem Pengupahan.....	13
Pasal 25 Peninjauan Upah.....	14
Pasal 26 Upah Kerja Lembur.....	14
Pasal 27 Ijin Meninggalkan Pekerjaan Dengan Mendapat Upah.....	15

MUKADIMAH

Pada prinsipnya telah sama-sama dimaklumi, bahwa KKB merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, karena KKB ini disamping mengatur tentang hubungan kerja, syarat kerja, jaminan sosial dan masalah-masalah ketenagakerjaan lainnya juga bertujuan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas kerja yang pada akhirnya kelangsungan hidup TTN dapat lebih terjamin, sehingga terpeliharanya ketenteraman/kesjahteraan karyawan.

Tujuan yang baik dan mulia tersebut dapat terwujud apabila kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak Karyawan yang diwakili oleh SPSI untuk saling keterbukaan dan kejujuran juga saling menyadari peran dan fungsi, hak dan kewajiban masing-masing dilandasi oleh rasa tanggung jawab bersama.

Untuk itu maka perlu disusun tuntutan motivasi, disiplin, kondisi dan syarat-syarat kerja di lingkungan TTN ke arah terwujudnya Hubungan Industrial Pancasila yang selaras dan produktifitas kerja.

Selanjutnya untuk menjamin kerjasama yang lebih serasi antara Karyawan dan TTN maka masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam rangka kelangsungan hidup TTN.

Dalam Hubungan Industrial Pancasila akan terpelihara secara baik bentuk kerjasama yang baik dan harmonis antara TTN dan Karyawan yang akan menurus kepada pemberian kesempatan dan bimbingan untuk maju bagi setiap tenaga kerja tanpa membedakan golongan, tingkatan, suku, agama, dan kepercayaan.

Dengan demikian melalui KKB ini akan tercermin persamaan hak maupun kewajiban masing-masing pihak pelaku dalam proses produksi.

Jember, 1 Juli 2002

Pasal 28 Ijin Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Mendapat Upah..... 16  
 Pasal 29 Upah Selama Skorsing/Ditahan..... 16  
 Pasal 30 Upah Selama Sakit Berkepanjangan..... 16  
 Pasal 31 Tunjangan Hari Raya Kesugamaan..... 17  
 Pasal 32 Bonus/Insentif/Jasa Produksi..... 17

BAB VI

JAMINAN SOSIAL..... 17  
 Pasal 33 Perawatan Kesehatan..... 17  
 Pasal 34 Tunjangan Kecelakaan Kerja..... 18  
 Pasal 35 Tunjangan Kematian Bukan Karena Kecelakaan Kerja..... 18  
 Pasal 36 Jaminan Sosial Tenaga Kerja..... 19  
 Pasal 37 Tunjangan Bersalin..... 20  
 Pasal 38 Koperasi Karyawan..... 20

BAB VII

PEMBINAAN KARYAWAN..... 20  
 Pasal 39 Pelatihan Dan Pengembangan, Rekreasi dan Olah Raga..... 20  
 Pasal 40 Kegamaan..... 21  
 Pasal 41 Pemberian Surat Teguran atau Peringatan..... 21  
 Pasal 42 Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan..... 22

BAB VIII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA..... 22  
 Pasal 43 Jenis Pemberhentian..... 23

BAB IX

PENUTUP..... 25  
 Pasal 44 Waktu Berlakunya KKB..... 25  
 Pasal 45 Ketentuan Peralihan dan Aturan Tambahan..... 25  
 Pasal 46 Aturan Tambahan..... 26  
 Halaman Pengesahan..... 28

2. Maksud dan tujuan

KKB ini memuat tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, hak dan kewajiban antara TTN dan karyawan, merumuskan prosedur masalah ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku serta mempertimbangkan kemampuan TTN. Tujuannya untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan ketenangan usaha di lingkungan perusahaan.

**Pasal 3**

**Luasnya Kesepakatan**

1. KKB ini berlaku bagi semua karyawan tanpa membedakan status pekerjaannya, baik bulanan, harian tetap, harian musiman (harian lepas musiman) maupun Khusus.
2. Mengenai pekerja harian lepas (musiman) dan khusus akan diatur lebih lanjut dalam aturan tambahan KKB ini, dengan mempertimbangkan kebiasaan yang sudah berlaku dari tahun ke tahun di masing-masing gudang pengolahan tembakau sesuai dengan jenis pekerjaan (hal 26 pasal 46, Aturan Tambahan)

**BAB II**

**PENGAKUAN HAK-HAK TTN DAN SPSI**

TTN dan SPSI saling mengakui dan menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagaimana dalam KKB ini.

**Pasal 4**

**PENGAKUAN SPSI**

1. SPSI akan selalu berusaha memberikan bantuannya dalam pemeliharaan dan menjaga tala terub TTN dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas kerja
2. SPSI sesuai kebutuhan sewaktu-waktu dapat mengadakan musyawarah dengan TTN atau orang yang ditunjuk oleh TTN.
3. SPSI dapat menyelenggarakan rapat anggotanya. Dengan pengertian bahwa dalam jangka waktu 2 x 24 jam sebelum penyelenggaraan rapat tersebut SPSI memberi

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Pihak-pihak dalam Kesepakatan

KKB ini dibuat bersama-sama antara :

- I. TTN, dengan Badan Hukum No. 6913/BH/1/90 Berkantor pusat di jalan Brawijaya no. 3-Jubung Jember, dalam Kesepakatan ini diwakili oleh Direktur Utama

II. Ketua SPSI TTN dengan alamat jalan Brawijaya 3 Jubung - Jember, yang meliputi seluruh karyawan TTN, antara lain sub unit kerja :

1. Kantor & Gudang TTN II
2. Kantor & Gudang Restu I
3. Kantor Litbang, USPM & Gudang TTN I
4. Gudang Magazyn
5. Gudang Restu II
6. Gudang Restu III

Kesemua sub unit kerja tersebut diatas dikordinasi dan diwakili oleh : Sdr. Ali Imron MSBA selaku Ketua SPSI TTN.

**Pasal 2**

**Nama Kesepakatan**

- I. Singkatan Nama
  - a. KKB adalah Kesepakatan Kerja Bersama.
  - b. TTN adalah Perusahaan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara / PT. Restu Bumi Persada Putra.
  - c. SPSI adalah Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kopa TTN/PT.RBPP.
  - d. Upah adalah upah maupun gaji
  - e. UMK adalah Upah minimum Kabupaten
  - f. Karyawan adalah Karyawan/pekerja yang berkerja di TTN/PT.RBPP.

lalu secara tertulis kepada TTN atau orang yang ditunjuk oleh TTN. Dalam keadaan luar biasa dan mendesak maka ketentuan di atas dapat disesuaikan menurut keadaan.

**Pasal 5**

**Pengakuan TTN terhadap SPSI**

1. TTN mengakui SPSI yang dibawah panji-panji SPSI sebagai satu-satunya organisasi pekerja yang memiliki semua anggotanya yang bekerja TTN yang meliputi kantor, seluruh gudang dan unit tanaman tembaku dalam wilayah kerja TTN.
2. TTN tidak akan menghalang-halangi perkembangan dan kegiatan SPSI selama tidak mengganggu kepentingan umum serta kelancaran operasional TTN.
3. TTN dan karyawan bersama-sama menjamin dan mentaati serta menjalankan KKB ini dengan penuh rasa tanggung jawab.

**Pasal 6**

**FASILITAS DAN DISPENSASI**

1. TTN memberikan fasilitas kepada SPSI untuk meninjau anggota-anggotanya yang bekerja di TTN dengan memberitahukan terlebih dahulu kepada TTN/wakilnya.
2. Untuk keperluan tersebut pada ayat (1) di atas TTN memberikan bantuan berupa tempat dan fasilitas lain sesuai kemampuan TTN.
3. Kepada Karyawan yang menjadi SPSI diberikan dispensasi untuk mengurus anggota-anggotanya dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. TTN memberikan dispensasi kepada 2 (dua) Pengurus/anggota SPSI selama 1 (satu) jam dalam sehari untuk waktu yang patut dan sesuai ketentuan tanpa mengurangi haknya.
  - b. TTN memberikan dispensasi kepada Pengurus/anggota SPSI yang memenuhi undangan dari Pemerintah dengan biaya sesuai kemampuan TTN.
  - c. TTN memberikan dispensasi kepada SPSI untuk meninggalkan pekerjaannya guna mengikuti konferensi, konggres, pendidikan, ketenagakerjaan, penataran

dan lain-lain schubungan dengan fungsinya dalam organisasi SPSI, kepadanya tetap diberikan upah dan hak-hak lainnya sepenuhnya.

4. TTN menyediakan nuangan yang layak dan terpisah untuk Kantor SPSI.

**BAB III**

**ILAK DAN KEWAJIBAN**

**Pasal 7**

**Hak dan Kewajiban Karyawan**

(1) Hak-hak Karyawan meliputi :

- a. Menerima imbalan upah dan tunjangan atas pekerjaan yang dilakukan sesuai kesepakatan yang sudah ditetapkan.
- b. Mendapat hak istirahat dan cuti.
- c. Berorganisasi sesuai peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- d. Menerima perlindungan/jaminan atas kecelakaan kerja, kesehatan dan kematian.
- e. Menyampaikan usul/pendapat atau saran positif demi kepentingan TTN.
- f. Mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja.

(2) Kewajiban-Kewajiban Karyawan meliputi :

- a. Melaksanakan tugas/perintah pimpinan secara layak sesuai peraturan dan tata tertib kerja yang berlaku di TTN.
- b. Memberi keterangan secara jujur tentang diri pribadi / keluarga / tugas pekerjaannya kepada pimpinan TTN, pejabat atau pihak lain yang berwenang
- c. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, penuh tanggungjawab dengan memperhatikan podoman, sistem dan prosedur yang ditetapkan TTN.
- d. Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan atau rahasia TTN.
- e. Bersikap sopan, menjaga kesucilaan dan norma-norma pergaulan terhadap siapapun baik didalam maupun diluar TTN dan selalu bersedia memberi

- perolongan terhadap sesama karyawan untuk membina rasa setia kawan dan menjalin kerjasama demi kelancaran proses produksi.
- f. Memelihara dan menjaga kebersihan, ketertiban, keindahan dan keamanan di lingkungan tempat kerja serta menghindarkan diri dari kemungkinan timbulnya hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat membahayakan TTN atau diri sendiri.
- g. Mematuhi ketentuan jam kerja dan hari kerja yang berlaku di TTN.
- h. Memelihara dan menggunakan aset milik TTN yang diperoyakan dengan sebaik-baiknya serta menyerahkan kembali kepada TTN semua aset yang menjadi tanggungjawabnya pada saat yang bersangkutan menyelesaikan kontrak kerjanya, berhenti atau dimutasikan.

**Pasal 8**  
**Hak dan Kewajiban TTN**

1. Hak-hak TTN :
  - a. Memberi perintah/tugas pekerjaan kepada karyawan dalam proses produksi baik didalam maupun keluar lingkungan TTN.
  - b. Menuntut prestasi kerja kepada karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh TTN.
  - c. Menetapkan sistem hubungan kerja, syarat-syarat kerja, tata tertib kerja dan pemberian jaminan sosial dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.
  - d. Menerima, menempatkan dan memindahkan karyawan dari bagian / jabatan /pekerjaan lain di lingkungan TTN.
  - e. Mengalihkan hak pemilikan dari/ke Perusahaan atau lembaga lain.
  - f. Mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan memperhatikan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
2. Kewajiban-kewajiban TTN :
  - a. Memberi imbalan berupa gaji/upah atas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dan tunjangan-tunjangan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan TTN..

- b. Memberi jaminan perlindungan atas risiko Kecelakaan Kerja (KK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kesehatan (JKS) dan Jaminan Hari Tua (JHT) sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku melalui Perusahaan Asuransi
- c. Memelihara/melengkapi peralatan kebersihan, ketertiban, keamanan dan keindahan lingkungan kerja
- d. Memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- e. Mematuhi/mematuhi peraturan yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan di TTN.

**BAB IV**  
**HUBUNGAN KERJA**

**Pasal 9**

**Dasar Penerimaan, Pencematan dan Mutasi Karyawan**

Setiap penerimaan, pencematan dan mutasi karyawan di lingkungan TTN adalah hak prerogatif TTN yang dilaksanakan atas dasar pertimbangan kebutuhan/kemampuan TTN dan kemampuan karyawan yang dalam pelaksanaannya terkait dengan upaya mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja di seluruh unit kerja TTN.

**Pasal 10**

**Peryaratan Umum Penerimaan Karyawan**

Setiap proses penerimaan (rekrut dan seleksi) calon karyawan harus memenuhi persyaratan umum yang ditetapkan TTN, yaitu :

1. Warga Negara Indonesia
2. Berbadan sehat baik secara fisik dan psikis
3. Berumur minimal 18 tahun dan maksimal 60 tahun
4. Perkecualian bagi karyawan yang berumur 60 tahun tetapi tenaga dan kemampuannya masih dibutuhkan, maka hal ini menjadi kebijaksanaan pimpinan TTN
5. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan

- 6. Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai karyawan suatu instansi atau badan hukum baik Pemerintah maupun Swasta
- 7. Mengajukan surat lamaran dengan dilampiri :

- a. Daftar riwayat hidup
  - b. Salinan ijazah sesuai pendidikan yang dipersyaratkan
  - c. Salinan keputusan atau keterangan tentang pengalaman kerja.
  - d. Pas foto terakhir (ukuran 4x6 cm)
  - e. Surat keterangan lain yang dipersyaratkan TTN
8. Lulus Seleksi/Test (administrasi, Medical Test, dan lain-lain yang ditetapkan kemudian oleh TTN).

- 9. Bersedia mentaati dan melaksanakan Perjanjian Kerja / Peraturan Perusahaan / KKB yang berlaku di TTN

**Pasal 11**

**Masa Percobaan**

- 1. Hubungan kerja mulai timbul setelah TTN menerima karyawan dan menentukan saat dimulainya pekerjaan
- 2. Masa Percobaan hanya diberlakukan bagi calon Karyawan.
- 3. Calon Karyawan setelah lulus seleksi statusnya ditetapkan sebagai Karyawan dan wajib menjalani masa percobaan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Masa percobaan ditetapkan jangka waktunya yaitu 3 bulan.
  - b. Pengawasan dan penilaian karyawan yang menjalani masa percobaan dilakukan oleh atasan langsung dimana karyawan ditempatkan.
  - c. Hasil penilaian selama masa percobaan menentukan hubungan kerja selanjutnya.
  - d. Selama dalam masa percobaan, masing-masing pihak setiap saat dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat
  - e. Karyawan yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik, diangkat sebagai Karyawan sesuai, dengan jabatan/golongan yang telah ditetapkan TTN.

**Pasal 12**

**Pengangkatan Karyawan**

Karyawan percobaan yang diangkat sebagai karyawan wajib mengikat diri pada Peraturan TTN.

**Pasal 13**

**Pencampasan Karyawan**

Pemecatan karyawan dilakukan sesuai persyaratan jabatan/pekerjaan yang sudah ditetapkan TTN.

**Pasal 14**

**Perpindahan/Mutasi Karyawan**

- 1. Mutasi merupakan bagian dari perencanaan karir/pengembangan karyawan yang dilakukan secara menyeluruh demi kepentingan TTN maupun karyawan dan merupakan wewenang/hak pimpinan TTN.
- 2. Mutasi karyawan antar unit/bagian/jabatan/pekerjaan dapat dilakukan dalam satu lingkungan TTN atau dalam satu group TTN.

**Pasal 15**

**Hari Kerja, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat**

- 1. Hari kerja yang berlaku di TTN adalah hari Senin sampai dengan Sabtu selama 6 (enam) hari dalam seminggu.
- 2. Jam kerja di TTN adalah 7 (tujuh) jam sehari dan atau 40 (empatpuluh) jam seminggu. Ketentuan pada masing-masing unit kerja diatur tersendiri sesuai kebutuhan.
- 3. Karyawan yang melakukan pekerjaan atas perintah atasan yang berwenang diluar atau melebihi jam kerja yang berlaku sebagaimana tersebut dalam ayat (2) mendapat tambahan upah sesuai dengan peraturan TTN.

#### Pasal 16

##### Etika Kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik didalam ataupun diluar lingkungan TTN, wajib selalu mengingat dan berpedoman pada nilai-nilai kesopanan, kesustilaan dan ketertiben.

#### Pasal 17

##### Istirahat Mingguan dan Hari Libur Resmi

1. Setelah menjalankan pekerjaan selama 6 (enam) hari terus menerus maka kepada karyawan diberikan waktu untuk istirahat selama 1 (satu) hari, yakni pada hari ke 7 (tujuh) yang pada umumnya jatuh pada hari Ahad/Minggu.
2. Pada hari-hari libur resmi atau Hari Raya/Hari Besar yang ditetapkan Pemerintah, maka kepada karyawan dapat diberikan kebebasan/tidak dipekerjakan.

#### Pasal 18

##### Cuti Tahunan

1. Karyawan yang telah bekerja terus menerus selama 1 (satu) tahun berhak atas cuti tahunan selama 12 (duabelas) hari kerja tanpa memotong upah/gaji.
2. Dalam keadaan tertentu TTN dapat memberikan hak cuti tahunan kepada karyawan dengan membagi/dipocah dalam beberapa bagian (hari) dan penggantian cuti ditetapkan oleh TTN.
3. Pemberian cuti tahunan harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang (afkoop).
4. Bagi karyawan yang akan menggunakan hak cuti tahunannya, selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelumnya harus sudah mengajukan permohonan cuti secara resmi kepada pimpinan TTN.
5. Apabila hak cuti tahunan tidak dijalankan sebagian atau seluruhnya dalam masa setahun sampai dengan hak cuti tahunan berikutnya bukan karena kehendak TTN maka hak cuti tahunan tersebut dinyatakan gugur.

#### Pasal 19

##### Cuti Hamil

1. Karyawan wanita yang hamil dan akan melahirkan, atas dasar petunjuk Dokter Kandungan atau Bidan yang merawanya diberikan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan yang pelaksanaannya dimulai sejak 1 (satu) bulan sebelum diperkirakan akan melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan dengan tetap memperoleh upah penuh.
2. Bagi karyawan wanita yang akan menggunakan hak cuti hamilnya, terlebih dahulu harus menyampaikan permohonan secara resmi dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan yang merawanya.
3. Karyawan wanita yang mengalami gugur kandungan bukan karena disengaja (abortus/provocatus) sesuai Surat Keterangan Dokter atau Bidan yang merawanya dapat diberikan cuti paling lama 1,5 (satu setengah) bulan dengan tetap memperoleh penghasilan penuh.

#### Pasal 20

##### Larangan Bagi Karyaswao

1. Setiap karyawan dilarang menyalahgunakan wewenang/jabatannya untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun golongan yang bisa merugikan TTN, antara lain:
  - a. Membawa/menggunakan barang-barang atau alat-alat milik TTN tanpa ijin pimpinan TTN.
  - b. Sopir dilarang membawa kendaraan milik TTN untuk kepentingan pribadi tanpa seizin pimpinan TTN.
  - c. Secara pribadi (langsung ataupun tidak langsung) melakukan usaha lain yang sejalan dengan kegiatan TTN.
  - d. Karyawan dilarang merangkap pekerjaan diluar TTN tanpa seijin pimpinan TTN.
2. Setiap karyawan dilarang melaiikan pelaksanaan tugas pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan mengabaikan perintah atasannya.



3. Khusus Kasir dilarang memegang keuangan bagi pihak ketiga atau menyimpan uang pihak ketiga di kantor tempat kasir tersebut bertugas kecuali atas persetujuan khusus Pimpinan TTN dan tidak diperbolehkan melakukan pembayaran selain ditempat kerja.
4. Setiap karyawan dilarang menjual/memperdagangkan barang-barang berupa apapun atau mengedarkan daftar sumbangan, menampikan atau mengedarkan poster/selebaran yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tanpa ijin pimpinan TTN.
5. Setiap karyawan dilarang melakukan sesuatu yang mengarah tindakan kriminal. Bilamana melanggar hal tersebut maka pimpinan TTN dapat secara serta merta untuk menjauahkan sanksi sampai dengan pemecatan.
6. Setiap karyawan dilarang melakukan perbuatan asusila baik didalam maupun diluar TTN yang berakibat bisa merugikan TTN.

**Pasal 21**

**Sanksi Pemberhentian Sementara (Skorsing)**

Sanksi pemberhentian sementara atau skorsing dapat dikenakan kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib TTN atau tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya atau melakukan tindakan yang dapat mencemarkan nama baik / merugikan / membahayakan TTN.

**Pasal 22**

**Pelanggaran Tata Tertib Yang Dapat**

**Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib TTN / pelanggaran hukum yang dapat membahayakan atau merugikan TTN maka dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja oleh TTN dan akan dilaksanakan menurut prosedur peraturan yang berlaku
2. Pelanggaran terhadap larangan dibawah ini merupakan kesalahan berat, yaitu :
  - a. Pencurian/penggelapan/penipuan/pemotongan upah pekerja diluar ketentuan TTN.

- b. Menganiaya pemilik/pimpinan TTN/keluarga pemilik/keluarga pimpinan TTN/teman sekerja.
- c. Memikat pemilik/pimpinan TTN pengusaha/keluarga pemilik /keluarga pimpinan TTN sesama karyawan untuk berbuat melanggar hukum atau berbuat kejahatan.
- d. Ceroboh/merusak dengan sengaja terhadap harta milik TTN.
- e. Memberi keterangan palsu kepada TTN atau pihak yang berwenang.
- f. Mengancam/menghina pemilik/pimpinan TTN pengusaha/keluarga pemilik /keluarga pimpinan TTN atau teman sekerja.
- g. Membongkar/membocorkan rahasia yang diketahui/dibuat mengenai TTN atau rumah tangga TTN tanpa seijin pimpinan TTN.
- h. Berjudi dan berkelahi di lingkungan tempat kerja TTN.
- i. Mabuk, madat, pemakaian obat bius atau narkoba ditempat kerja.
- j. Melakukan perbuatan asusila ditempat kerja.
- k. Penggandaan dokumen TTN yang bersifat rahasia.
- l. Merangkap jabatan tanpa seijin TTN.
- m. Tidak masuk kerja ( mangkir ) 6 (enam) hari kerja berturut-turut tanpa seijin atasan.

**BAB V**

**PENGUPAHAN**

**Pasal 23**

**Pengertian Upah**

Upah adalah suatu imbalan/kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan nilai/harga dari jabatan dan fungsi karyawan.

**Pasal 24**

**Sistem Pengupahan**

1. Sistem pengupahan disusun dan ditentukan oleh TTN sesuai dengan tingkat jabatan / golongan / kontrak kerja dengan memperhatikan kemampuan TTN, upah untuk pekerjaan sejenis.

d. Keadan darurat (force majeure) seperti : kebakaran, peledakan, gempa bumi, banjir dan sebagainya yang dapat membahayakan/merugikan perusahaan atau masyarakat umum

3. Perhitungan upah lembur dilakukan sesuai Peraturan yang berlaku .
4. Bagi Karyawan yang tidak dapat menjalankan perintah kerja lembur karena alasan yang tidak dapat dihindarkan maka terlebih dahulu Karyawan tersebut harus segera memberitahu / minta ijin kepada atasan / Pimpinan TTN.
5. Pada kegiatan tertentu TTN memberikan insentif berupa premi. Bagi karyawan yang mendapat premi tidak dibenarkan mendapatkan upah lembur.

**Pasal 27**

**Ijin Meninggalkan Pekerjaan  
Dengan Mendapat Upah**

1. Ijin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapat upah diberikan oleh atasan yang berwenang maksimal selama 2 (dua) hari, selobahnya diperhitungkan dengan Hak Cuti Karyawan yang bersangkutan. Adapun ketentuan sebagai berikut :
  - a. Setelah memperoleh ijin dari atasan yang berwenang, ijin maksimal untuk :
    - i. Permintaan Karyawan/pekerja sendiri selama 2 (dua) hari kerja .
    - ii. Permintaan anak selama 2 (dua) hari kerja .
    - iii. Menghentikan/membapis anak selama 1 (satu) hari kerja
  - b. Dengan syarat memberitahu kepada atasanya, karyawan yang bersangkutan diijinkan untuk tidak masuk bekerja karena :
    - i. Istri / suami / anak / orang tua / mertua karyawan meninggal dunia selama 2 (dua) hari kerja
    - ii. Istri karyawan melahirkan selama 1 (satu) hari kerja
2. Bagi karyawan yang memenuhi panggilan / tugas kepentingan bangsa / negara / pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dibenarkan ijin secukupnya dari TTN dengan mendapat upah

2. Mengingat kegiatan kerja tidak berlangsung dalam satu tahun penuh, maka upah bagi karyawan yang dinonaktifkan adalah gaji pokok dan tunjangan tetap.

3. Pembayaran Upah :
  - a. Karyawan tetap, Bulanan Fungsional, dilabiskan tiap akhir bulan
  - b. Harian lepas dilaksanakan sepuluh hari sekali
  4. Pajak atas upah menjadi tanggungan Karyawan.
  5. Pemotongan gaji dan penghasilan bulanan lainnya oleh TTN untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bila ada surat kuasa dari karyawan kecuali semua kegiatan pembayaran yang menjadi kewajiban karyawan kepada TTN atau iuran sebagai peserta suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan melalui peraturan yang berlaku.

**Pasal 25**

**Peninjauan Upah**

1. Kenaikan upah dilakukan atas dasar pertimbangan-pertimbangan prestasi dan kondisi kerja masing-masing karyawan atau atas dasar ketentuan Peraturan Pemerintah yang berlaku dengan tetap memperhatikan kemampuan TTN.
2. Peninjauan upah dapat dilakukan sekali setahun.

**Pasal 26**

**Upah Kerja Lembur**

1. Apabila TTN memerlukan dan sesuai dengan ijin kerja lembur dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, maka karyawan dapat melakukan kerja lembur.
2. Kerja lembur dilakukan atas dasar perintah atasan yang berwenang demi kepentingan :
  - a. Menyelesaikan pekerjaan agar dapat diselesaikan sesuai jadwal pekerjaan yang sudah direncanakan
  - b. Terjadi pekerjaan yang menumpuk
  - c. Meneruskan tugas kerja secara shift (kelompok) karena petugas / karyawan pengganti belum/bidak hadir

2. Pada akhir bulan ke 12 bila Dokter yang ditunjuk TTN memberi surat keterangan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih dalam keadaan sakit atau tidak mampu lagi melakukan pekerjaan maka perusahaan akan mengajukan ijin Pemutusan Hubungan Kerja dan pelaksanaannya dengan memperhatikan prosedur peraturan yang berlaku.

**Pasal 31**

**Tunjangan Hari Raya Keselamatan**

Pada tiap tahun sekali yaitu pada hari raya keagamaan yang pelaksanaannya diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja, perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada karyawan yang besarnya mengacu peraturan yang berlaku.

**Pasal 32**

**Bonus / Insentif/ Jasa Produksi**

Bila kinerja TTN dalam satu tahun kegiatan meningkat dan memberi keuntungan yang memadai maka kepada karyawan dibayarkan bonus/insentif/jasa produksi yang besarnya diatur berdasarkan Penilaian kinerja karyawan dan keputusan/kebijakan pimpinan TTN. pelaksanaan pembayarannya dilakukan setelah TTN melakukan perhitungan tutup buku akhir tahun kerja.

**BAB VI**

**JAMINAN SOSIAL**

**Pasal 33**

**Perawatan kesehatan**

1. Selama dalam hubungan kerja TTN dapat membantu biaya pemeliharaan kesehatan berupa biaya perawatan dan pengobatan sesuai kemampuan TTN.
2. Untuk menggunakan fasilitas bantuan tersebut dalam ayat (1) karyawan harus terlebih dahulu mengajukan ijin kepada pimpinan TTN.

**Pasal 28**

**Ijin Meninggalkan Pekerjaan**

**Tanpa Mendapat Upah**

Meninggalkan pekerjaan diluar ketentuan tersebut dalam Pasal 27 dapat diberikan TTN tanpa mendapat upah.

**Pasal 29**

**Upah Selama Storting/Ditahan**

1. Selama menjalani masa storting upah karyawan dibayar 75% (tujuh puluh lima) persen.
2. Karyawan yang ditahan oleh yang berwajib bukan/oleh karena pengaduan dari TTN tidak mendapat upah dan bagi keluarga yang ditinggalkan mendapat tunjangan dari perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Untuk isteri : 25% (duapuluh lima persen) upah
  - b. Untuk isteri + 1 anak : 35% (tigapuluh lima persen) upah
  - c. Untuk isteri + 2 anak : 45% (empat puluh lima persen) upah
  - d. Untuk isteri + 3 anak : 50% (limapuluh persen) upah

3. Lama pembayaran tunjangan paling lama 6 (enam) bulan. pada bulan ke 7 terhadap karyawan yang bersangkutan, TTN dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja.

**Pasal 30**

**Upah Selama Sakit Berkepanjangan**

1. Seorang karyawan yang oleh Dokter dinyatakan mengidap penyakit yang berkepanjangan sehingga tidak mampu/dapat bekerja lagi tetap mendapat upah dengan ketentuan :
  - a. 1 s.d. 3 bulan : upah dibayar 100% (seratus persen)
  - b. 3 s.d. 6 bulan : upah dibayar 75% (tujuh puluh lima persen)
  - c. 6 s.d. 9 bulan : upah dibayar 50% (limapuluh persen)
  - d. 9 s.d. 12 bulan : upah dibayar 25% (duapuluh lima persen)

3. Bagi karyawan yang dalam keadaan mendesak memerlukan perawatan dan pengobatan diluar ketentuan yang telah ditetapkan diatas maka besarnya bantuan akan disesuaikan dengan kemampuan TTN.

**Pasal 34**

**Tunjangan Kecelakaan Kerja**

1. Apabila karyawan mendapat kecelakaan kerja sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja maka TTN akan memberikan ganti kerugian sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Ganti rugi akibat kecelakaan yang berupa :
  - a. Biaya transpor karyawan dari tempat kecelakaan ke rumah sakit atau ke tempat tinggalnya
  - b. Biaya perawatan dan pengobatan
  - c. Biaya pemakaman (bagi yang meninggal dunia)
  - d. Tunjangan kecelakaan kerja

3. Setiap terjadi kecelakaan kerja, TTN wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sesuai ketentuan yang berlaku.

**Pasal 35**

**Tunjangan Kematian Bukan Karena Kecelakaan Kerja**

1. Bagi karyawan yang meninggal dunia bukan oleh karena kecelakaan kerja, TTN akan memberikan sumbangan kepada janda/duda atau ahli warisnya berupa :
  - a. Upah karyawan bulan yang sedang berjalan.
  - b. Bantuan biaya pemakaman yang besarnya ditetapkan pimpinan TTN.
  - c. Uang duka atau uang pengabdian yang besarnya serendah-rendahnya sama dengan ketentuan peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang penetapan uang pesangon dan uang jasa yang berlaku.
  - d. Santunan/jaminan kematian dari asuransi yang diikutinya.

2. Bagi karyawan yang meninggal dunia bukan oleh karena kecelakaan kerja selain mendapat sumbangan sebagaimana tersebut dalam ayat 1 diatas maka besarnya uang duka/hali asih sebagai berikut :

- a. Masa kerja 0 s.d. 1 tahun = 2 (dua) bulan upah bruto
- b. Masa kerja 1 s.d. 2 tahun = 3 (tiga) bulan upah bruto
- c. Masa kerja 2 s.d. 3 tahun = 4 (empat) bulan upah bruto
- d. Masa kerja 3 s.d. 4 tahun = 5 (lima) bulan upah bruto
- e. Masa kerja 4 s.d. 5 tahun = 6 (enam) bulan upah bruto
- f. Lebih dari 5 tahun = 6 (enam) bulan upah bruto + jasa 1 bulan tiap 5 (lima) tahun

3. Bila yang meninggal dunia bath (keluarga terdekat) karyawan, TTN memben bantuan bela sungkawa yang besarnya ditetapkan pimpinan TTN.

4. Bila karyawan meninggal di rumah sakit yang letaknya jauh dari rumah tinggalnya dan perawatan di rumah sakit tersebut atas petunjuk Dokter serta seijin TTN maka biaya pengangkutan jenazah ke tempat tinggalnya menjadi beban TTN.

**Pasal 36**

**Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

1. Setiap Karyawan yang memenuhi syarat diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK.
2. Jenis program asuransi dari PT. JAMSOSTEK dan Perusahaan Asuransi lain dapat berupa :
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
  - b. Jaminan Hari Tua (JHT)
  - c. Jaminan Kematian (JKM)
  - d. Jaminan Kesehatan (JKS)
3. Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dibayarkan oleh karyawan dan TTN sesuai peraturan yang berlaku. Beban iuran yang ditanggung karyawan pelaksanaannya langgung dipotong dari gaji karyawan yang bersangkutan.

## Tunjangan Bersalin

TTN dapat memberikan tunjangan kepada karyawan wanita yang bersalin dengan ketentuan:

1. Besarnya tunjangan disesuaikan dengan kemampuan TTN
2. Persalinan dilakukan di rumah sakit milik Pemerintah / Puskesmas / Bidan
3. Tunjangan hanya diberikan sampai dengan kelahiran anak kedua saja

## Pasal 38

## Koperasi Karyawan

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan gairah kerja yang serasi / harmonis dan untuk memenuhi kebutuhan pokok, simpan-pinjam, TTN membantu pembentukan dan pengembangan Koperasi Karyawan serta memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan TTN.

## BAB VII

## PEMBINAAN KARYAWAN

## Pasal 39

Pelatihan Dan Pengembangan,  
Rekreasi Dan Olahraga

TTN berkewajiban melaksanakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan/tujuan TTN dan kemampuan TTN.

Bagi karyawan yang mendapat tugas dari TTN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, beban yang timbul dari kegiatan tersebut menjadi beban TTN.  
Untuk meningkatkan kesehatan, menumbuhkan semangat kerja dan pembinaan keluarga sesuai kemampuan TTN menyelenggarakan pembinaan bidang jasmani antara lain melalui olahraga, kesenian dan rekreasi baik bagi para karyawan maupun batibnya.

## Kegamaan

1. Setiap karyawan mempunyai kebebasan untuk memilih agama serta menjalankan ibadahnya sesuai dengan agama, kepercayaan dan keyakinan yang dianutnya.
2. TTN menyediakan ruangan untuk ibadah dan memberikan waktu yang diperlukan karyawan untuk menjalankan ibadahnya.
3. Untuk meningkatkan ketakwaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, TTN mengadakan pembinaan bidang rohani berupa ceramah agama yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kemampuan TTN.
4. Ijin melaksanakan ibadah agama diberikan maksimal selama 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) tahun dan selebihnya diperhitungkan dengan hak cuti karyawan yang bersangkutan.
5. Untuk melakukan ibadah haji diikut dengan kebijaksanaan pimpinan TTN.

## Pasal 41

## Pemberian Surat Teguran atau Peringatan

1. TTN dapat memberikan surat teguran/peringatan tertulis kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran/taat terib kerja TTN seperti:
  - a. Sering terlambat atau pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan TTN
  - b. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja dari atasannya
  - c. Menolak perintah dengan cara yang tidak sopan/layak
  - d. Melalaikan kewajiban bekerja secara serampangan
2. Kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib TTN akan diberikan surat teguran/peringatan tertulis berdasarkan besar kecilnya pelanggaran yaitu Sanksi atas pelanggaran oleh para karyawan dapat diberikan teguran/peringatan berupa:
  1. Teguran

Masing-masing surat teguran/peringatan diterbitkan berdasarkan dengan besar kecilnya pelanggaran dan apabila ternyata yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi maka TTN dapat memutuskan hubungan kerja dan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### Pasal 42

##### Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan

Setiap karyawan berhak untuk menyampaikan keluhan/kekurangpuasan atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan kepada atasan langsung untuk diselesaikan secara musyawarah. Apabila dengan atasan langsung belum dapat diselesaikan maka untuk pemecahannya dapat diteruskan kepada atasan yang lebih tinggi/pimpinan TTN.

Keluhan tersebut juga dapat disampaikan kepada SPSI dimana karyawan tersebut tercatat sebagai anggota untuk kemudian diselesaikan melalui musyawarah/Bipertui antara SPSI dengan TTN. Bila permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan secara intern di TTN maka dapat dimintakan bantuan ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember untuk diselesaikan.

### BAB VIII

## PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

### Pasal 43

#### Jenis Pemberhentian

1. Pemberhentian sebagai karyawan adalah pemberhentian yang mengakibatkan kehilangan statusnya sebagai karyawan.
2. Berdasarkan predikatnya terdapat 2 (dua) jenis pemberhentian, yaitu pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian tidak dengan hormat.
  - a. Pemberhentian dengan hormat terdiri dari:
    - i. Pemberhentian atas permintaan sendiri  
Karyawan yang akan mengundurkan diri harus mengajukan permohonan secara resmi sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya kepada TTN.
    - ii. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi  
Apabila ada penyederhanaan organisasi, kelebihan karyawan akan diberhentikan dengan hormat
    - iii. Pemberhentian karena meninggal dunia  
Karyawan yang meninggal dunia dianggap diberhentikan dengan hormat terhutang sejak akhir bulan meninggalnya.
    - iv. Pemberhentian karena berakhirnya masa hubungan kerja/kontrak
    - b. Pemberhentian tidak dengan hormat dapat dikenakan kepada karyawan apabila:
      - i. Dipidana penjara berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan.
      - ii. Melakukan perbuatan/pelanggaran berat tentang larangan-larangan yang ditetapkan TTN atau telah mendapat surat peringatan ketiga (terakhir).
  3. Dalam hal karyawan diberhentikan dengan hormat karena permintaan sendiri atau penyederhanaan organisasi dan selama bekerja tidak pernah melakukan perbuatan tercela atas dasar pertimbangan tingkat pengabdian, prestasi dan kondisinya yang

baik selama sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun, TTN dapat memberi uang pengabdian/hali asih yang besarnya diatur sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 3 tahun sebesar 1 (satu) bulan upah/gaji.
- b. Masa kerja 3 tahun /lebih tetapi kurang dari 6 tahun sebesar 2 (dua) bulan gaji
- c. Masa kerja 6 tahun /lebih tetapi kurang dari 9 tahun sebesar 3 (tiga) bulan gaji
- d. Masa kerja 9 tahun /lebih sebesar 4 (empat) bulan gaji

4. Bagi karyawan yang diberhentikan dengan hormat karena permintaan sendiri atau pemberhentian organisasi sesuai peraturan yang berlaku, TTN dapat memberikan uang pesangon dan uang jasa/penghargaan sebagai berikut:

- a. Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya:
  - i. Masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah
  - ii. Masa kerja 1 tahun/lebih tetapi kurang dari 2 tahun : 2 bulan upah
  - iii. Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun : 3 bulan upah
  - iv. Masa kerja 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 4 tahun : 4 bulan upah
  - v. Masa kerja 4 tahun/lebih tetapi kurang dari 5 tahun : 5 bulan upah
  - vi. Masa kerja 5 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 6 bulan upah
  - vii. Masa kerja 6 tahun/lebih : 7 bulan upah

b. Besarnya uang jasa/penghargaan ditetapkan sekurang-kurangnya:

- i. Masa kerja 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 thn. : 2 bulan upah
- ii. Masa kerja 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 9 thn. : 3 bulan upah
- iii. Masa kerja 9 tahun/lebih tetapi kurang dari 12 thn. : 4 bulan upah
- iv. Masa kerja 12 tahun/lebih tetapi kurang dari 15 thn. : 5 bulan upah
- v. Masa kerja 15 tahun/lebih tetapi kurang dari 18 thn. : 6 bulan upah
- vi. Masa kerja 18 tahun/lebih tetapi kurang dari 21 thn. : 7 bulan upah
- vii. Masa kerja 21 tahun/lebih tetapi kurang dari 24 thn. : 8 bulan upah
- viii. Masa kerja 24 tahun atau lebih : 10 bulan upah

Upah untuk perhitungan uang pesangon dan uang jasa/penghargaan adalah:

1. Upah pokok
2. Segala macam tunjangan yang dibentarkan kepada karyawan secara berkala dan teratur.

6. Karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat 2b tidak berhak atas pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.

## BAB IX

### PENUTUP

#### Pasal 44

##### Waktu berlakunya KKB

1. KKB ini mulai berlaku tanggal 1 Juli 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2004.
2. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum masa berlakunya KKB ini berakhir, kedua belah pihak dapat mengajukan pembaharuan, KKB ini dinyatakan tetap berlaku atau diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun lagi.
3. Pemberitahuan mengenai pembaharuan KKB sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) diatas harus dilakukan dengan surat kepada pihak lain dengan disertai catatan-catatan lengkap mengenai perubahan-perubahan dan atau tambahan-tambahan dari KKB yang dikembadaki oleh yang bersangkutan untuk tahun-tahun berikutnya.
4. Kedua belah pihak terikat/bertanggungjawab dan menjamin sepenuhnya akan berlakunya semua ketentuan dalam KKB ini dengan tertib.
5. Apabila terjadi perselisihan paham yang timbul dalam melaksanakan KKB ini, maka oleh kedua belah pihak akan segera dirundingkan sebaik-baiknya dalam semangat kerjasama, musyawarah dan mufakat.
6. KKB ini dibuat dalam rangkap cukup dan dibagikan kepada pihak-pihak terkait.

#### Pasal 45

##### Ketentuan Peralihan dan Aturan Tambahan

1. Apabila saat berlakunya KKB ini ternyata pemerintah mengeluarkan suatu peraturan mengenai ketenagakerjaan yang menyangkut ketentuan didalam KKB

c. Pengusaha berkewajiban untuk melaksanakan kebiasaan-kebiasaan yang sudah berlaku dari tahun-ke tahun untuk sekedar memberikan uang jasa (persenan yang sesuai dengan kemampuan TTN)

ini maka TTN bersama SPSI mengadakan musyawarah untuk meninjau kembali dan mengadakan penyelesaian isi KKB ini.

2. Apabila TTN ini akan dipindahbengakan/digantikan kepada pemilik baru maka pemilik lama melakukan ketentuan-ketentuan seperti dibawah ini:

- a. Menetapkan dalam syarat pengambil alihan suatu ketentuan bahwa syarat-syarat kerja dan upah tidak boleh dikurangi, serta masa kerja karyawan harus dianggap tidak terputus dan semua peresalahan ketenagakerjaan perusahaan itu belum terselesaikan akan mengikat pemilik perusahaan yang baru.
- b. Memberitahukan kepada SPSI tentang pemindahan itu, terutama mengenai syarat-syarat kerja seperti yang termaksud pada huruf (e) di atas.
3. Pekerjaan yang sifatnya berbahaya ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja, dan untuk pekerjaan tersebut dapat diadakan syarat-syarat tersendiri, dapat mengikuti petunjuk-petunjuk instansi terkait.
4. KKB ini berlaku setelah mendapatkan nomor pendaftaran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
5. Setelah mendapatkan nomor pendaftaran KKB ini akan ditempatkan di tempat kerja sehingga semua karyawan dapat membaca dan memahami isinya.

#### Pasal 46

#### Aturan Tambahan

##### 1. Pekerja Khusus

Untuk pekerja khusus diatur sesuai dengan prestasi kerja yang hasilnya tidak dibarengkan lebih kecil dari ketentuan UMK setelah bekerja selama 7 (tujuh) jam sehari.

##### Pekerja Harian Lepas (Musiman)

- a. Besarnya upah untuk pekerja harian lepas (musiman) berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah yang berlaku standard kerja 7 (tujuh) jam sehari.
- b. Hubungan Kerja yang putus karena berakhirnya masa musim sesuai dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang diadakan antara pekerja dengan pengusaha, maka pengusaha dibebaskan atas pemberian pesangon kepada pekerja harian lepas (musiman) hal ini berlaku untuk semua jenis pekerjaan.



DITANDATANGANI DI  
PADA TANGGAL

: JEMBER,  
: 1 JULI 2002

PIHAK KEDUA  
KEPALA UNIT KERJA SPSI  
DITUNJANG  
PUS  
ALY IMRON MS.BA

PIHAK PERTAMA  
KEPIMPINAN PERUSAHAAN  
METERAI  
TEMPEL  
Rp 6000  
H. ABDUL KAHAR MUZAKIR

MENGETAHUI  
KEPALA KANTOR DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER

PER. ERINTAN  
KABUPATEN  
JEMBER  
SUKTO, SH  
TANJUNGPUR  
NIP. 65020823

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002



DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002

**PERUSAHAAN DAN KEMAJUAN KAWASAN PERKOTAAN DAN RUMAH KOTA**

**T E M A T A**

REVISI DAN PERUBAHAN UNIT KERJA SERTAKAN PROSTESA KEMAS - SPSI TERUCAPAN  
 DAN PERUBAHAN UNIT KERJA SERTAKAN PROSTESA KEMAS - SPSI TERUCAPAN  
 DAN PERUBAHAN UNIT KERJA SERTAKAN PROSTESA KEMAS - SPSI TERUCAPAN

Perubahan Pokok Mula yang Mula dan Dewan Pimpinan Cabang Perseorai Serikat Pekerja  
 dan Dewan Pimpinan Cabang Perseorai Serikat Pekerja

1. Telah berakhirnya masa bakti Pengurus Unit Kerja Serikat Pe-  
 kerja Perusahaan yang lama, sehingga dianggap perlu diadakan  
 pemilihan dan pembentukan Pengurus yang baru.

2. Adanya kesinambungan guna memajukan dan memperjuangkan hak 2  
 pekerja demi peningkatan kesejahteraan dan kemajuan Perusahaan  
 melalui mitra kerja pekerja.

3. Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP. PERUSAHAAN-SPSI pasal 25  
 tentang Maksud dan Tujuan Unit Kerja PERUSAHAAN - SPSI guna pembentukan dan  
 pemilihan Pengurus Unit Kerja di tiap Perusahaan.

1. Hasil surveyorah Unit Kerja Serikat Pekerja PERUSAHAAN - SPSI Perusa-  
 haan pada tanggal 26-04-02 yang telah berhasil menyusun dan  
 membentuk Pengurus yang baru masa bakti Tahun 2002 - 2005.

2. Agar semua dapat berfungsi dan melaksanakan tugas organisasi  
 maka perlu diterbitkan dan dikokohkan dengan surat keputusan.

**M E M U T U S K A N**

1. Melantik dan mengesahkan susunan Pengurus Unit Kerja Serikat  
 Pekerja Perusahaan : Koperasi Triotama Nusantara - KOPA TRI-  
 otama bakti : Tahun 2002 s/d 2005.

sebagaimana lampiran surat keputusan ini, dengan ucapan terima  
 kasih kepada Pengurus lama yang sudah mengabdikan tugasnya.

2. Surat keputusan ini berlaku sejak ditetapkannya dan akan diadakan  
 perubahan apabila ada kekeliruan dikemudian hari.

.....

Tembusan Yth :

1. Bupati Klaten Selatan
2. 1. Dinkor Jember
3. Pimpinan Perusahaan Ybr.
4. PUK. PERUSAHAAN-SPSI Jember, Ybr.
5. DUK. PERUSAHAAN-SPSI Jember
6. DPD. PERUSAHAAN-SPSI Jember, Surabaya.
7. DPP. PERUSAHAAN-SPSI, Jakarta.
8. Pertamina.

K e t u a

DILOLOKAKAN OLEH : JAWA TIMUR 0331 - 487012 Jember  
 PADA TANGGAL 26 APRIL 2002



Surat Keputusan  
 Kepala Dinas Perikanan, Peternakan, Perikanan  
 dan Kelautan Kabupaten Jember No. 14/150/2002

- 01 -

Kepala Dinas Kelautan Nomor : Kep.004/Dir.031/14/2002  
 Tanggal : 26 April Tahun 2002

SUDJANA PESICURUS DAN KOHPOSISI PERSOHALIA  
 PESICURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA RUMAH  
 SIAH PERUSAHAAN KOPA TIR - JEMBER  
 MATA BAKU : TAHUN 2002 - 2005

- 1. NO I J A B A T A N : H A H A - H A H A
- 2. NO I K E T U A : A L I I N S O H . N G
- 3. NO I W A K I L K R I A : J O K O W A T O R U
- 4. NO I S P E K E H T A R I S : I H A M M U R D I
- 5. NO I W A K I L S E N T I A R I S : I R . S U W A P D I O N O
- 6. NO I B E R M O E P A R A : I R . Y O Y O K P I A S E T Y O

Ditandatangani di : Jember  
 Pada Tanggal : 26 April 2002

Dovan Pimpinon Cobong

Pedagogi SP IKHM - SPSI Kabupaten Jember



*(Handwritten signature)*

AGUS L. LOHIO

S U R O S O



**SURAT KEPUTUSAN**

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
 KABUPATEN JEMBER

NOMOR : 568/1596/LKSB/XI/436328/2002

**T E N T A N G**

**PENDAFTARAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT  
 KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA**

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

**EMBANG**

- a. Bahwa masalah ketenagakerjaan di tingkat perusahaan perlu mendapat perhatian serius secara terpadu antara pihak pengusaha dengan pekerja sebagai mitra dalam perusahaan;
- b. Bahwa untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang produktif, peningkatan produktivitas, perbaikan pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja serta kelangsungan usaha, pelaksanaan pengembangan perusahaan, perlu peningkatan pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila (HIP);
- c. Bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan salah satu sarana dan wahana ditingkat unit perusahaan dalam rangka pelaksanaan butir a dan b diatas.

**MENGINGAT**

- 1. Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (tambahan Lembaran Negara No. 2912);
- 2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
- 3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Nomor 72 tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);
- 4. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kependidikan (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan

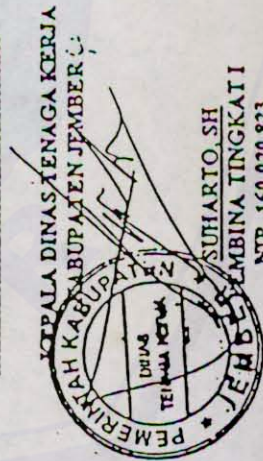
Kedua : Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara  
Sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini dengan masa bhakti 2 (dua) tahun.

Ketiga : Tugas Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai berikut :  
1. Menampung, menanggapi dan memecahkan masalah ketenagakerjaan serta menghindari secara dini kemungkinan timbulnya kesalah pahaman atau perbedaan pendapat dalam permusyawaratan yang menyangkut kepentingan bersama;  
2. Menunjang dan mendorong terciptanya disiplin, ketenteraman dan kegarahan bekerja serta ketenangan usaha;  
3. Menegakkan eksistensi dan peranan lembaga-lembaga lain yang berkaitan dengan kepentingan ketenagakerjaan;  
4. Meningkatkan partisipasi pekerja dalam mengembangkan dan melaksanakan perusahaan.

Kelompok : Biaya yang diperlukan untuk kelancaran tugas Lembaga Kerjasama Bipartit tersebut pada dikturn kedua Surat Keputusan ini dibebankan kepada perusahaan.

Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan diadakan perubahan dan perbaikan seperlunya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan didalamnya.

Ditetapkan di : JEMBER  
Pada Tanggal : 10 Oktober 2002



MENETAPKAN

Pertama

: Lembaga Kerjasama Bipartit di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Tembusan Kepada Yth :  
1. Bupati Jember di Jember (sebagai laporan);  
2. Arsip.

5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

6. Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999 tentang Teknis Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Bentuk Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Keputusan Presiden (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 70);

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 645/Men/1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pemcasita (HIP);

8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 328/Men/1986 tentang Lembaga Kerjasama Bipartit;

9. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 20 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 40 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 86 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

MEMPERHATIKAN : Berita Acara Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit Koperasi Tarutama Nusantara

Nomor : 565/259.A/BA/LKS.BIP/2002

Tanggal : 01 Juni 2002

b. Surat Permohonan Pendaftaran Lembaga Kerjasama Bipartit dari, Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Nomor : K.245/TTN-RBPP/0902

Tanggal : 6 September 2002

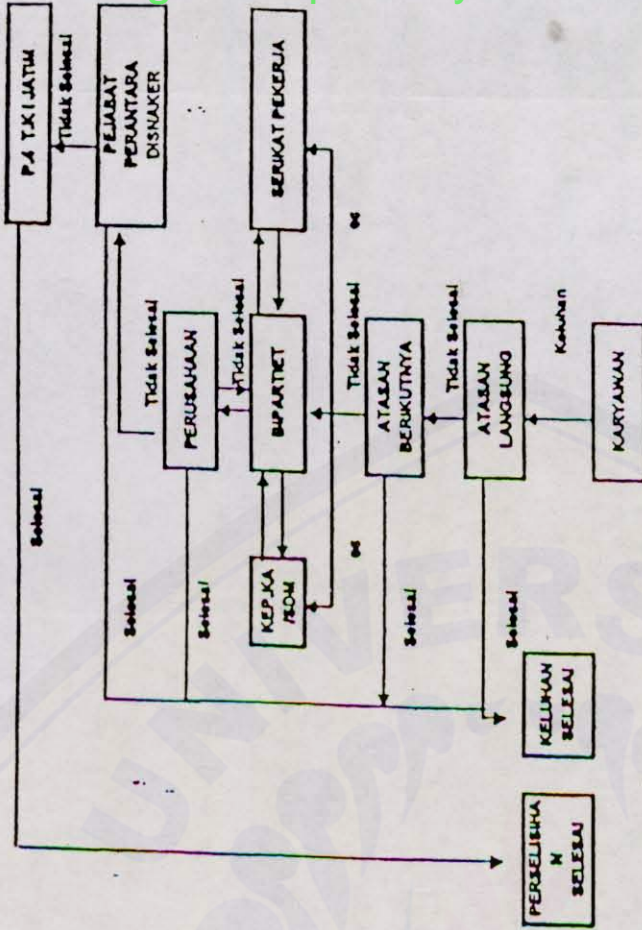
MEMUTUSKAN

SURAT KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER  
NOMOR : 568/1596/LKSB/XI/436.328/2002  
TANGGAL : 8 Nopember 2002  
TENTANG : PENDAFTARAN LEMBRAGA KERJASAMA BIPARTIT  
KOPERASI AGRIBISNIS TARUTAMA NUSANTARA

SUSUNAN KEANGGOTAAN PENGURUS

NAMA	UNSUR	KETERANGAN
I. Mahmud	Ketua	
Li Inareo MS. BA	Wakil ketua	
Fitri W. Jusono. A. Md.	Sekretaris	
Imam Walid W. Syurdi	Anggota	
Bambang Harianto	Anggota	
Imam Nurdin	Anggota	
Wiyok Prasetyo	Anggota	
W. W. W. W.	Anggota	
W. W. W. W.	Anggota	
W. W. W. W.	Anggota	

ALUR PENYELESAIAN KELUHAN KARYAWAN



Ket. :  
P. A. T. K. I. J. A. T. U. = Panitia Penyelesaian Perselisihan Dengan Tenaga Kerja

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER  

 MUHAMMAD HANIF  
 NIP. 160 020 283

LAMPIRAN KEP. KONGRES NASIONAL II FBSI

NOMOR : KEP. 6/KN II/FBFI/1985.

TANGGAL : 30 NOPEMBER 1985.

## ANGGARAN DASAR DAN ANGGARAN RUMAH TANGGA SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI)

### PEMBUKAAN :

Bahwa di tengah-tengah Negara dan Bangsa Indonesia yang sedang melaksanakan pembangunan untuk mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945 yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 hakekat perjuangan kaum pekerja Indonesia adalah kewajiban dan tanggung jawab untuk meningkatkan partisipasinya dalam pembangunan Negara dan Bangsa dalam segala aspeknya.

Bahwa perwujudan partisipasi dan peranan kaum pekerja secara berhasil guna dan berdaya guna untuk mencapai cita-cita dimaksud adalah merupakan suatu keharusan bagi kaum pekerja Indonesia untuk bersatu padu dalam suatu wadah organisasi kaum pekerja Indonesia untuk bersatu padu dalam suatu wadah organisasi kaum pekerja yang mampu mengorganisir dirinya sehingga dalam akselerasi pembangunan sekarang ini mampu menjalankan fungsi dan tugas pengabdian pada rakyat Indonesia dan dengan demikian mampu memikul tanggung jawab untuk turut serta mengisi kemerdekaan yang telah diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, di samping fungsi dan tugas kewajibannya sebagai organisasi perjuangan kami pekerja untuk membela dan memperjuangkan kepentingan sosial yang wajar, sesuai

dengan jiwa dan makna UUD 1945.

Bahwa dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna perjuangan; kaum pekerja Indonesia wajib tetap berpegang pada dasar falsafah negara Republik Indonesia, yaitu Pancasila dan UUD 1945 dan melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila sebagai peningkatan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP), berpegang dan berusaha mendorong tumbuh berkembangnya sikap mental pekerja sesuai dengan Tri Dharma, yaitu : "Melu hadarbeni, melu hangrungkebi, mulat sariro hangrosowani", sehingga dengan demikian dapat tercipta ketenangan, ketenteraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Bahwa perjuangan Bangsa Indonesia pada umumnya dan kaum pekerja pada khususnya serta sadar akan tanggung jawab kaum pekerja Indonesia terhadap Bangsa dan Negara, demi terwujudnya cita-cita dan perjuangan tersebut sesuai dengan jiwa dan semangat persatuan dan kesatuan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia tanggal 20 Pebruari 1973, maka :

### DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBFI) yang dibentuk sejak Deklarasi tersebut, diubah namanya menjadi: "SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI)" dengan Anggaran Dasar sebagai berikut :

### BAB I

### NAMA, BENTUK, SIFAT, FUNGSI DAN KEDUDUKAN

#### Pasal 1 N A M A

Organisasi ini bernama Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

disingkat SPSI, sebagai kelanjutan dari FBSI yang didirikan pada tanggal 20 Februari 1973.

#### Pasal 2 BENTUK

Bentuk organisasi SPSI adalah Serikat yang menghimpun Pekerja Indonesia yang bekerja pada berbagai sektor lapangan pekerjaan.

#### Pasal 3 SIFAT

Organisasi ini adalah organisasi fungsional/profesi pekerja bersifat demokratis, independent dan bertanggung jawab.

#### Pasal 4 KEDUDUKAN

Organisasi ini berkedudukan di Ibukota Republik Indonesia.

#### Pasal 5 FUNGSI

1. Membela dan melindungi hak-hak kepentingan serta aspirasi Anggota.
2. Merupakan wahana peningkatan kesejahteraan anggota, lahir dan bathin.
3. Pendorong dan penggerak anggota dalam turut mensukseskan program-program Pembangunan Nasional, khususnya pembangunan ekonomi.
4. Wadah pembinaan kader-kader Bangsa, yang menunjang pembangunan Nasional secara profesional, disiplin, trampil dan produktif.

#### Pasal 6

#### KEDAULATAN ORGANISASI

Kedaulatan tertinggi organisasi SPSI berada di tangan Anggota dan dilakukan sepenuhnya oleh Musyawarah Nasional.

#### BAB II

#### AZAS, TUJUAN DAN USAHA

#### Pasal 7 A Z A S

Organisasi ini berazaskan Pancasila dan berlandaskan pada UUD 1945.

#### Pasal 8 TUJUAN

1. Turut serta secara aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, khususnya pengisian terhadap jiwa pasal 27, 28 dan 33 UUD 1945 bagi kaum pekerja dan rakyat Indonesia pada umumnya.
2. Mengamalkan Pancasila serta terlaksananya UUD 1945 di dalam seluruh kehidupan bangsa dan negara menuju terciptanya masyarakat adil dan makmur material maupun spiritual.
3. Menghimpun dan mempersatukan kaum pekerja disegala sektor industri, jasa dan sektor-sektor lain yang dipersamakan dengan itu sesuai dengan lapangan pekerjaan dan atau profesinya, serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan di antara sesama kaum pekerja.
4. Turut serta menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, sesuai dengan seimbang, dengan jalan membela dan mempertahankan kepentingan dan hak-hak

5. Mengadakan usaha-usaha kooperatif untuk melayani kebutuhan anggota, serta usaha-usaha lain yang syah dan bermanfaat serta tidak bertentangan dengan AD/ART.

**BAB III**

**BENDERA, LAMBANG DAN LAGU**

**Pasal 10**

**BENDERA**

Di samping Sang Saka Merah Putih sebagai bendera Nasional Organisasi mempunyai panji berwarna biru laut sebagai warna dasar dengan lambang organisasi di tengahnya.

**Pasal 11**

**LAMBANG**

Lambang Organisasi mewujudkan pencerminan dari :

- a. Persatuan dan Kesatuan Kaum Pekerja seluruh Indonesia yang dinamis.
- b. Partisipasi dan tanggung jawab dalam menunjang Pembangunan Nasional.
- c. Menegakkan keadilan dan kebenaran.
- d. Menciptakan kemakmuran bagi segenap kaum pekerja dan rakyat Indonesia.

**Pasal 12**

**L A G U**

SPSI mempunyai lagu organisasi berupa **MARS PEKERJA INDONESIA.**

kaum pekerja menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.

5. Meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat/kondisi kerja dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab.

6. Memperjuangkan terciptanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi dan produktivitas dalam rangka men-sukseskan pembangunan Nasional.

7. Melaksanakan dan memantapkan HIP guna mewujudkan ter-capainya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi pe-ningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan anggota.

**Pasal 9**

**U S A H A**

1. Meningkatkan partisipasi serta peranan kaum pekerja dalam pembangunan Nasional untuk mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945.

2. Memperjuangkan terwujudnya Perundang-undangan dan per-aturan ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya yang sesuai dengan kepentingan kaum pekerja dan kemanusiaan.

3. Mengadakan usaha-usaha untuk dapat menjamin terciptanya syarat-syarat kerja yang layak dan mencerminkan keadilan sosial maupun tanggung jawab sosial bagi para anggota untuk mempertinggi mutu pengetahuan, keterampilan bidang pe-kerjaan dan atau profesi serta kemampuan berorganisasi.

4. Bekerjasama dengan Badan-badan Pemerintah dan Swasta serta organisasi-organisasi lain di dalam maupun di luar negeri untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan asas dan tujuan organisasi.



## PEMBIDANGAN SEKTOR SPSI

1. SPSI terdiri dari sektor-sektor yang dikelompokkan atas dasar jenis industri/jasa tertentu dan sektor yang bersifat khusus.
2. Pengelompokan jenis industri/jasa dalam sektor ditentukan dalam Peraturan Organisasi.

## Pasal 17

### KEPENGURUSAN SEKTOR SPSI

Di semua tingkatan SPSI dibentuk perangkat-perangkat sektor industri dan jasa sesuai dengan kebutuhan.

## BAB V

### SUSUNAN ORGANISASI

## Pasal 18

### SUSUNAN VERTIKAL ORGANISASI

1. SPSI merupakan Organisasi Kaum Pekerja Indonesia yang wilayah kerjanya tersusun secara vertikal sebagai berikut :
  - a. SPSI tingkat Nasional meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia.
  - b. SPSI tingkat Propinsi meliputi wilayah Propinsi.
  - c. SPSI tingkat Kabupaten, Kota Madya meliputi wilayah Kabupaten, Kota Madya atau yang dipersamakan yang meliputi paling sedikit 10 unit kerja atau 5.000 anggota.
  - d. SPSI tingkat Unit Kerja meliputi unit-unit perusahaan.
2. Pengurus SPSI secara vertikal terdiri dari :
  - a. Tingkat Nasional dipimpin oleh DPP.
  - b. Tingkat Propinsi dipimpin oleh DPD.
  - c. Tingkat Kabupaten/Kota Madya atau yang dipersamakan

## BAB IV

### KEANGGOTAAN

## Pasal 13

### KEANGGOTAAN

Yang dapat diterima menjadi anggota ialah semua kaum pekerja warganegara Indonesia yang bekerja pada lapangan pekerjaan dan atau profesi, yang menyetujui Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga dan Program Umum Organisasi.

## Pasal 14

### HAK-HAK ANGGOTA

1. Hak Suara, memilih dan dipilih.
2. Hak Bicara, mengajukan pendapat-pendapat dan saran-saran untuk kemajuan organisasi.
3. Ikut aktif dalam melaksanakan keputusan Organisasi.
4. Mendapat pembelaan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
5. Membela dan dibela dalam sidang-sidang organisasi.
6. Mendapat bantuan, bimbingan dan perlindungan dari organisasi.

## Pasal 15

### KEWAJIBAN ANGGOTA

1. Mentaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan organisasi.
2. Membela dan menjunjung nama baik Organisasi.
3. Membayar uang pangkal dan iuran.
4. Mengunjungi rapat, pertemuan-pertemuan serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh organisasi.

d. Tingkat Unit Kerja dipimpin oleh Pimpinan Unit Kerja.

**BAB VI**

**WEWENANG DAN PENGURUS ORGANISASI**

**Pasal 19**

**WEWENANG ORGANISASI**

SPSI memegang wewenang pelaksanaan tertinggi Organisasi ke dalam dan ke luar dan menitik beratkan perjuangannya ke-pada masalah ketenagakerjaan dalam arti luas.

**Pasal 20**

**MUSYAWARAH DAN RAPAT**

**1. Musyawarah :**

- a. Musyawarah Nasional (MUNAS)
- b. Musyawarah Pimpinan SPSI (MUSPIM SPSI)
- c. Musyawarah Daerah (MUSDA)
- d. Musyawarah Cabang (MUSCAB)

**2. R a p a t :**

- a. Rapat Kerja Nasional.
- b. Rapat DPP SPSI.
- c. Rapat Kerja Daerah.
- d. Rapat DPD SPSI.
- e. Rapat Kerja Cabang.
- f. Rapat DPC.
- g. Rapat Pimpinan Unit Kerja.
- h. Rapat Anggota.

**Pasal 21**

**MUSYAWARAH NASIONAL**

- 1. Musyawarah Nasional (MUNAS) SPSI pemegang kekuasaan tertinggi organisasi.
- 2. MUNAS diadakan tiap-tiap 5 (lima) tahun sekali dan dihadiri oleh :
  - a. Para Anggota Dewan Pimpinan Pusat (DPP).
  - b. Para Utusan Dewan Pimpinan Daerah (DPD).
  - c. Para Utusan Dewan Pimpinan Cabang (DPC).
- 3. Dalam keadaan luar biasa Musyawarah Nasional dapat dipercepat atau ditunda atas keputusan Musyawarah Pimpinan Nasional.
- 4. MUNAS mempunyai kekuasaan untuk :
  - a. Menilai Laporan Pertanggung Jawaban DPP SPSI.
  - b. Menetapkan/mengubah AD dan ART Organisasi.
  - c. Menetapkan Program Umum Organisasi.
  - d. Memilih Dewan Pimpinan Pusat, dan mengangkat Dewan Pembina.
  - e. Membentuk Verifikasi komisi.

**Pasal 22**

**MUSYAWARAH PIMPINAN SPSI**

- 1. Musyawarah Pimpinan SPSI adalah kekuasaan tertinggi organisasi antara dua MUNAS.
- 2. Musyawarah Pimpinan SPSI dihadiri :
  - a. Para Anggota Dewan Pimpinan Pusat.
  - b. Utusan Dewan Pimpinan Daerah.
- 3. Musyawarah Pimpinan SPSI dipimpin oleh DPP SPSI.
- 4. Musyawarah Pimpinan SPSI diadakan paling sedikit tiga tahun sekali.

**Pasal 25**  
**DEWAN PIMPINAN DAERAH (DPD)**

1. Susunan DPD terdiri dari 15 orang.
  - a. Seorang Ketua.
  - b. Lima orang Wakil Ketua.
  - c. Seorang Sekretaris dan lima orang Wakil Sekretaris.
  - d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara.
2. DPD berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan kewajiban an organisasi di daerah kewenangannya sesuai kebijakan DPP.
3. DPD merupakan pimpinan kolektif.
4. DPD dipilih oleh Musyawarah Daerah yang diadakan se- kurang-kurangnya 5 tahun sekali.
5. Susunan DPD dikukuhkan oleh DPP.

**Pasal 26**  
**DEWAN PIMPINAN CABANG**

1. Susunan DPC terdiri dari 13 orang.
  - a. Seorang Ketua.
  - b. Empat wakil Ketua.
  - c. Seorang Sekretaris dan empat orang Wakil Sekretaris.
  - d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara.
2. DPC berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan kewajiban an Organisasi di wilayah kewenangannya sesuai dengan ke- bijakan DPD.
3. DPC merupakan pimpinan kolektif.
4. DPC dipilih oleh Musyawarah Cabang yang diadakan se- kurang-kurangnya 5 tahun sekali.
5. Susunan DPC dikukuhkan oleh DPD.

5. Musyawarah Pimpinan Nasional berwenang untuk :
  - a. Menilai, memusyawarahkan serta mengesahkan laporan DPP SPSI.
  - b. Menilai, mengembangkan serta menyempurnakan pelak- sanaan Program Umum Organisasi.

**Pasal 23**  
**SUSUNAN DEWAN PIMPINAN PUSAT SPSI**

1. Susunan DPP SPSI terdiri dari 17 orang.
  - a. Seorang Ketua Umum.
  - b. Enam orang Ketua.
  - c. Seorang Sekretaris Jenderal, dan enam orang Wakil Sek- retaris Jenderal.
  - d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara.
2. DPP merupakan pelaksana tugas organisasi yang diberikan oleh MUNAS.
3. Kepemimpinan DPP bersifat kolektif.

**Pasal 24**  
**DEWAN PEMBINA DAN DEWAN PENASEHAT**

1. Di tingkat Pusat dibentuk Dewan Pembina dan di tingkat Pro- pinsi dibentuk Dewan Penasehat.
2. Dewan Pembina diangkat oleh DPP dan Dewan Penasehat diangkat oleh DPD.
3. Dewan Pembina dan Dewan Penasehat dapat memberikan pertimbangan dan nasehat kepada DPP.
4. Anggota-anggota Dewan Pembina dan Dewan Penasehat di- angkat dari mereka yang dipandang ahli, berwibawa serta dapat memberi sumbangan yang bermanfaat bagi perkem- bangan organisasi.

**PIMPINAN UNIT KERJA**

1. Serikat Pekerja yang dihimpun dalam lingkungan kerja tertentu disebut Unit Kerja.
2. Unit Kerja dipimpin oleh Pimpinan Unit Kerja.
3. Susunan Pimpinan Unit Kerja terdiri dari 11 orang.
  - a. Seorang Ketua.
  - b. Tiga orang Wakil Ketua.
  - c. Seorang Sekretaris dan tiga orang Wakil Sekretaris.
  - d. Seorang Bendahara dan dua orang Wakil Bendahara dan seorang anggota.
4. Pimpinan Unit Kerja bersifat kolektif.
5. Pimpinan Unit Kerja dipilih oleh rapat Anggota paling lama 3 tahun sekali.
6. Pimpinan Unit Kerja dikukuhkan oleh DPC.

**BAB VII  
KEUANGAN**

**Pasal 28  
SUMBER DANA**

- Dana Organisasi diperoleh dari :
- a. Uang Pangkal dan Uang Iuran.
  - b. Uang bantuan sukarela.
  - c. Usaha-usaha lain yang sah.

**BAB VIII**

**PENUTUP**

**Pasal 29  
ATURAN PERALIHAN**

Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Dasar ini akan diatur lebih lanjut dalam Anggaran Rumah Tangga SPSI dan Peraturan-peraturan lain yang akan ditetapkan oleh DPP.  
Penanda tangan naskah — Pimpinan Sidang, diganti Pimpinan Kongres.

**Pasal 30  
PENUTUP**

Anggaran Dasar ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan Di : Jakarta.

Pada Tanggal : 30 Nopember 1985.

**KONGRES NASIONAL II  
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA**

Presidium Pimpinan Kongres,

1. SUDIARTO W.
2. MOH. ANIS
3. DRS. DARNO AMIN RACHMAN
4. SAMAN SITORUS

**ANGGARAN RUMAH TANGGA  
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA ( SPSI )**

**BAB I**

**KEANGGOTAAN SPSI**

**Pasal 1**

**Cara-cara Menjadi Anggota**

1. Mengajukan permintaan menjadi anggota secara tertulis.
2. Permintaan menjadi anggota SPSI dialamatkan kepada Pimpinan Unit Kerja SPSI.

**BAB II**

**HAK SUARA**

**Pasal 2**

1. Yang mempunyai hak suara dalam MUNAS ialah Cabang-cabang SPSI yang dalam pelaksanaannya dikoordinir oleh DPD SPSI.
2. Hak suara Utusan Cabang-cabang ditentukan sebagai berikut :
  - a. Sampai dengan 5.000 anggota = 1 suara.
  - b. Lebihnya dari 5.000 anggota; tiap 5.000 = 1 suara.
  - c. Jumlah maksimal 50 suara.

**Pasal 3**

**Hak Suara dalam Musyawarah Pimpinan (MUSPIM) SPSI**

Setiap Peserta Musyawarah Pimpinan (MUSPIM) SPSI mempunyai hak suara.

**Pasal 4**

**Utusan dan Hak Suara dalam Musyawarah Daerah (MUSDA)**

1. Musyawarah Daerah (MUSDA) dihadiri oleh :
  - a. Seluruh DPD.
  - b. Utusan DPC.
2. Yang mempunyai hak suara dalam MUSDA ialah utusan DPC.
3. Hak suara Cabang diatur berdasarkan jumlah anggota, dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Sampai dengan 5.000 anggota = 1 suara.
  - b. Lebihnya dari 5.000 anggota, tiap 5.000 anggota = 1 suara.
  - c. Jumlah maksimal = 50 suara.

**Pasal 5**

**Utusan dan Hak Suara dalam Musyawarah Cabang (MUSCAB)**

1. MUSCAB dihadiri oleh :
  - a. Seluruh DPC.
  - b. Utusan Unit Kerja.
2. Yang mempunyai Hak Suara dalam MUSCAB adalah Unit Kerja.
3. Hak Suara Unit kerja diatur berdasarkan jumlah anggota dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Sampai dengan 500 anggota = 1 suara.
  - b. Lebihnya dari 500 anggota, tiap 500 anggota = 1 suara.
  - c. Jumlah maksimal = 25 suara.

**SAHNYA MUNAS, MUSPIM SPSI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

**Pasal 6**  
**Sahnya MUNAS**

Munas sah apabila dihadiri oleh 2/3 dari seluruh Utusan.

**Pasal 7**  
**Quorum Sidang**

Sidang-sidang MUNAS, MUSPIM SPSI, MUSDA dan MUS-CAB sah apabila dihadiri lebih dari separuh jumlah utusan.

**Pasal 8**  
**Pengambilan Keputusan**

1. Keputusan-keputusan sejauh mungkin diambil atas dasar musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Apabila terpaksa sebagai jalan terakhir diadakan pemungutan suara atas dasar suara terbanyak.

**BAB IV**

**PEMILIHAN PIMPINAN SPSI**

**Pasal 9**  
**Dewan Pimpinan Pusat SPSI**

1. DPP SPSI dipilih oleh MUNAS SPSI.
2. Pemilihan dilaksanakan oleh dan dari peserta MUNAS, secara demokratis.

**Pasal 10**

**Dewan Pimpinan Daerah SPSI**

1. DPD SPSI dipilih oleh MUSDA SPSI.
2. Pemilihan dilaksanakan oleh dan dari peserta MUSDA secara demokratis.

**Pasal 11**

**Dewan Pimpinan Cabang SPSI**

1. DPC SPSI dipilih oleh MUSCAB SPSI.
2. Pemilihan dilaksanakan oleh dan dari peserta MUSCAB secara demokratis.

**Pasal 12**

**Tata Kerja Dewan Pimpinan SPSI**

1. Kepemimpinan Dewan Pimpinan SPSI adalah kolektif.
2. Pembagian tugas/pembagian kerja di antara anggota Pimpinan serta Tata Kerja yang lebih terperinci diatur dalam Tata Kerja Dewan Pimpinan SPSI di tingkat masing-masing, sesuai dengan pedoman DPP.
3. Tata Kerja Dewan Pimpinan SPSI disusun dan disahkan oleh Dewan Pimpinan SPSI di tingkat masing-masing.

**BAB V**

**ALAT KELENGKAPAN**

**Pasal 13**

1. DPP SPSI dilengkapi dengan Departemen-departemen dan Lembaga-lembaga.
2. Departemen-departemen dan Lembaga-lembaga dibentuk oleh DPP SPSI sesuai dengan kebutuhan.

1. Laporan kemajuan dan perkembangan organisasi kepada pengurus dan anggota organisasi.

**Pasal 18**  
**Skorsing**

1. Tindakan skorsing terhadap anggota Pengurus diambil karena :
  - a. Melalaikan tugas.
  - b. Menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi.
  - c. Menyalahgunakan hak milik organisasi untuk kepentingan pribadi.

2. Tindakan skorsing dilakukan oleh Dewan Pimpinan SPSI untuk tingkat masing-masing atas dasar putusan rapat yang diadakan khusus untuk itu.

**Pasal 19**  
**Peringatan**

Tindakan pemecatan diambil setelah melalui proses :

- a. Peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali.
- b. Terdapatnya bukti-bukti yang meyakinkan.

**Pasal 20**  
**Pemecatan**

1. Tindakan pemecatan terhadap anggota DPP SPSI diambil setelah :
  - a. Peningkatan skorsing karena terdapatnya bukti-bukti yang meyakinkan.
  - b. Tindakan indisipliner.

2. a. Tindakan pemecatan terhadap Pimpinan SPSI dilaksanakan oleh Pimpinan SPSI setingkat lebih tinggi atas permintaan Pengurus SPSI yang setelah diadakan rapat untuk itu.
  - b. Tindakan skorsing terhadap anggota DPP SPSI dilakukan oleh MUSPIM SPSI.

**Pasal 14**

1. DPD SPSI mempunyai Biro-biro.
2. Biro-biro dibentuk oleh DPD menurut kebutuhan.
3. Biro-biro adalah alat kelengkapan DPD dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

**Pasal 15**

1. DPC mempunyai Seksi-seksi.
2. Seksi-seksi dibentuk oleh DPC menurut kebutuhan.
3. Seksi-seksi adalah alat kelengkapan DPC dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

**BAB VI**

**PEMBERHENTIAN DARI KEPENGURUSAN DAN DISIPLIN**

**Pasal 16**

**Berhenti dari Kepengurusan**

Anggota Pengurus SPSI berhenti karena :

- a. Permintaan sendiri.
- b. Meninggal dunia.
- c. Tindakan disiplin.

**Pasal 17**

**Tindakan Disiplin**

Tindakan disiplin yang dikenakan anggota Pengurus SPSI berupa :

- a. Skorsing.
- b. Pemecatan.

**BAB IX  
LAIN-LAIN**

**Pasal 25**  
**Peraturan Lain-lain**

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga ini akan diatur dalam MUSPIM, SPSI, Surat Keputusan DPP SPSI.

**BAB X  
P E N U T U P**  
**Pasal 26**

Anggaran Rumah Tangga ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan Di : J a k a r t a.

Pada Tanggal : 30 Nopember 1985.

**KONGRES NASIONAL II  
FEDERASI BURUH SELURUH INDONESIA**

Presidium Pimpinan Kongres,

1. SUDIARTO W.
2. MOH. ANIS
3. DRS. DARNO AMIN RACHMAN
4. SAMAN SITORUS

**Pasal 21**  
**Pembelaan Diri**

Pembelaan diri akibat skorsing dapat dilakukan dalam MUSPIM, sedangkan pemecatan dilakukan dalam MUNAS, MUSDA dan MUSCAB.

**BAB VII**  
**Pasal 22**  
**Keadaan Darurat**

Dalam keadaan darurat atau keadaannya membahayakan kesatuan dan persatuan maka DPP SPSI mempunyai wewenang melakukan pembekuan, mengangkat Pimpinan Sementara, mempercepat MUNAS, MUSDA dan MUSCAB.

**BAB VIII**  
**KEUANGAN**

**Pasal 23**

**Ketentuan Uang Pangkal dan Uang Iuran Organisasi**

Besarnya Uang Pangkal dan Uang Iuran Organisasi yang boleh dibebankan kepada para anggotanya ditetapkan sebagai berikut :

- a. Uang Pangkal dipungut 2% dari Upah Kotor per bulan pada waktu pendaftaran.
- b. Uang Iuran dipungut 1% per bulan dari upah kotor.



**UNITAS OPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER**