

**TANGGUNGJAWAB BURUH TERHADAP KERUGIAN PERUSAHAAN YANG
TIMBUL KARENA KELALAIANNYA DALAM HUBUNGAN KERJA
(STUDI KASUS PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII
(PERSERO) UUS ZEELANDIA BONDOWOSO)**

Oleh:
Fauziyah

Abstrak

Penyelesaian permasalahan buruh yang melakukan kelalaian pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia dilakukan melalui perundingan bersama atau perundingan Bipartit. Penyelesaian ini wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan buruh secara musyawarah mufakat, tetapi dengan tetap mengacu pada Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Apabila buruh melakukan kelalaian, maka langkah yang diambil adalah dibicarakan dengan atasan apabila cara tersebut tidak memberikan hasil yang memuaskan buruh dapat mengadu pada SP-Bun, bilamana cara penyelesaian tersebut juga belum memberikan hasil yang memuaskan, maka penyelesaian tersebut diselesaikan dalam forum Lembaga Kerja Sama (LKS). Dan hambatan dalam penyelesaian buruh yang melakukan kelalaian dalam hubungan kerja pada pada PTPN XII (Persero) UUS Zeelandia adalah belum ada, karena pemberian sanksi/hukuman disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan yang terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kata kunci: Tenaga Kerja, Bipartit, PTPN XII

Abstract

Settlement of labor issues that negligence on the PT. Plantation Nusantara XII (Limited) UUS Zeelandia made through collective bargaining or negotiations Bipartite. Settlement shall be implemented by employers and workers in consensus agreement, but still refers to the Law No. 13 of 2003 on Labour and the Law No. 2 of 2004 on the new Bill. If the worker negligence, then the steps taken are discussed with the supervisor if that way does not give a satisfactory result workers can complain to the SP-Bun, where the way the settlement is also not given satisfactory results, then the settlement is completed in a forum Cooperation Agency (LKS). And obstacles in the completion of the negligence of workers in employment on the PTPN XII (Limited) UUS Zeelandia is not there, because the imposition of sanctions / disciplinary action is based on the provisions contained in the Collective Labour Agreement (CLA).

Keywords: Labor, Bipartite, PTPN XII

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam hubungan kerja, baik pihak pengusaha maupun pihak buruh masing-masing tentunya tidak mau mengalami kerugian. Buruh tidak mau dirugikan oleh pengusaha dan sebaliknya pengusaha juga tidak mau dirugikan oleh buruhnya. Dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun buruh pasti menginginkan adanya

suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan dan kesatuan, sifat kegotong royongan, harga menghargai, tenggang rasa, keterbukaan, dan mampu mengendalikan diri. Selain sikap sosial, diperlukan juga sikap mental dimana para pelaku baik pengusaha maupun buruh bersikap sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati dan saling mengerti kedudukan dan peranannya serta sama-

sama memahami hak dan kewajibannya di dalam hubungan kerja.

Menurut **G Kartasapoetra**, Hubungan Perburuhan Pancasila dalam usaha dan kegiatan-kegiatan mencapai tujuannya selalu mendasarkan diri pada asas-asas pembangunan nasional yaitu :

- (1) asas manfaat
- (2) asas usaha bersama
- (3) asas demokrasi
- (4) asas adil dan merata, dan
- (5) asas keseimbangan.¹⁾

Dalam pelaksanaan asas usaha bersama tersebut, harus terjalin kerja sama yang sebaik-baiknya dalam keharmonisan kerja dan lingkungan kerja, karena pada hakikatnya buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan di dalam proses produksi, menghasilkan barang dan jasa, buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam memikul tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, buruh beserta keluarganya, dan perusahaan di mana mereka menjalin hubungan kerja.

Akan tetapi karena sikap masing-masing pihak menyadari bahwa sifat manusia itu tidak sempurna, adanya kesengajaan, adanya itikat baik dan itikat buruk akan muncul sehingga mempengaruhi situasi dan kondisi yang selalu akan mendorong dan menaklukkan

manusia. Adanya ketidak sempurnaan sifat-sifat manusia inilah, maka dalam setiap hubungan kerja diperlukan perjanjian, seperti dalam hal perjanjian kerja yang selalu mendahului dilaksanakannya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja lazimnya ditentukan tentang tanggung jawab dan ganti kerugian yang secara sadar disepakati bersama oleh para pengusaha dan para buruh.

Jika pengusaha tidak menepati ketentuan tentang pengupahan atau tidak memberikan pekerjaan kepada buruh sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati, buruh dapat menuntut ganti kerugian kepada pihak pengusaha. Sedangkan apabila buruh melalaikan ketentuan-ketentuan kerja dan/atau tidak mau dikerjakan oleh pengusaha pada bidang pekerjaan yang telah disepakati, sehingga akibat perbuatannya menimbulkan kerugian pada proses produksi yang tengah berlangsung, pengusaha dapat menuntut ganti rugi.

Dari beberapa hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, maka penulis perlu untuk menuangkan dan menyusun dalam bentuk penulisan hukum dengan judul : ***“Tanggungugat Buruh Terhadap Kerugian Perusahaan Yang Timbul***

Karena Kelalaiannya Dalam Hubungan Kerja Di PT Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) UUS Zeelandia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk tanggunggugat buruh dalam hal kelalaiannya dalam hubungan kerja di PT Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) UUS Zeelandia?
2. Apa saja hambatan dalam penyelesaian buruh yang melakukan kelalaian dalam hubungan kerja di PT Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) UUS Zeelandia?

II. KERANGKA TEORI

2.1 Pengertian Dan Mekanisme

Pelaksanaan Tanggunggugat

Sehubungan dengan tanggunggugat mengenai kerugian yang diperbuat terhadap orang lain, dibedakan 3 (tiga) golongan menurut **Nieuwenhurs** :

1. Tanggunggugat berdasarkan kesalahan.
Hal ini berarti penggugat wajib membuktikan kesalahan tergugat. Konsep ini tertuang dalam pasal 1365 BW tentang perbuatan melawan hukum

Pasal 1365 BW :

Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.

2. Tanggunggugat berdasarkan kesalahan dengan beban pembuktian terbalik.

Penggugat tidak perlu membuktikan bahwa tergugat tidak cukup berhati-hati, tetapi sebaliknya tergugat untuk menghindari tanggunggugat, wajib membuktikan bahwa dia cukup berupaya untuk berhati-hati. Sehingga dia tidak dapat dipersalahkan. Konsep tanggunggugat ini tertuang dalam 1367 ayat (2) tentang tanggunggugat orang tua dan wali.

2. Tanggunggugat berdasarkan risiko
Jenis tanggunggugat ini tertuang dalam pasal 1367 ayat (3) BW.

Pasal 1367 ayat (3) BW :

Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan atau bawahan-bawahan mereka di dalam

melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya.⁷⁾

Tanggungugat timbul bila salah satu pihak baik dari pihak pengusaha maupun pihak buruh tidak melaksanakan kewajiban, atau melakukan kelalaian yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Mengenai pengertian dari tanggungugat tidak disebutkan secara terperinci di dalam Undang Undang, baik di dalam Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tanggungugat buruh terdapat pada pasal 95 ayat (1) dan Pasal 158 ayat (1). Pada Pasal 95 ayat (1) disebutkan bahwa Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Sedangkan pada Pasal 158 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana berikut :

a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan. ;

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. ;
- c. Mabuk, meminum – minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja. ;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja. ;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan. ;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. ;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. ; .
- I. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan untuk kepentingan Negara. ;

j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih. ;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor:KEP – 150 / MEN/2000 Tanggal 20 Juni tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan dalam pasal 7 ayat (1) dan (2), pasal 8, pasal 18 ayat (1) juga terdapat ketentuan yang mengatur tentang tanggungjawab buruh. Dalam Pasal 7 ayat (1) dan (2) dinyatakan sebagai berikut:

Pasal 7 ayat (1)

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 7 ayat (2)

Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dan pasal 18 ayat (1).

Pasal 8 dijelaskan bahwa penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila :

- A. Setelah 3 kali berturut –turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- B. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- C. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
- D. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.

Dalam Pasal 18 ayat (1), dijelaskan bahwa Ijin Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- A. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik pengusaha. ; atau

- B. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara. ; atau
- C. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalah gunakan obat – obatan terlarang atau obat – obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang – undangan di tempat kerja dan di tempat –tempat yang ditetapkan perusahaan. ; atau
- D. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja. ; atau
- E. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. ; atau
- F. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja. ; atau
- G. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.; atau
- H. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha. ; atau
- I. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya. ; atau
- J. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara ; atau.
- K. Hal – hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Dalam pasal 6 dijelaskan bahwa pengusaha dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah – langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Mekanisme pelaksanaan tanggunggugat dapat dilakukan secara Litigasi maupun Non Litigasi. Penyelesaian tanggunggugat secara Non Litigasi menurut Undang Undang No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI (Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial) dapat diselesaikan melalui :

1. Perundingan melalui Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kesepakatan dalam perundingan ini dituangkan dalam perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh para pihak, perjanjian ini mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Sebagaimana disebutkan dalam ketentuan pasal 6 Undang Undang No 2 Tahun 2004 tentang PPHI, bahwa risalah perundingan yang dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat para pihak
- b) Tanggal dan tempat perundingan
- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d) Pendapat para pihak
- e) Kesimpulan atau hasil perundingan
- f) Tanggal serta tandatangan para pihak

Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut, wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian yang telah didaftarkan tersebut diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan oleh seorang mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Seorang mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga Negara Indonesia
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
4. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berperilaku tidak tercela
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

Seorang mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang ia dapat. Dalam hal tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum di mana pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

3 Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Konsiliator harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga Negara Indonesia
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
4. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1)
5. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
7. Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun
8. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
9. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Dalam hal tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang keputusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter, maka harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Cakap melakukan tindakan hukum
3. Warga Negara Indonesia
4. Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
5. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
6. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
7. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat/bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbiter
8. Memiliki pengalaman dibidang hubungan industri sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 50 ayat (1) Undang Undang No 2 Tahun 2004 tentang PPHI, putusan arbiter memuat :

- a. Kepala putusan yang berbunyi “
DEMI KEADILAN
BERDASARKAN KETUHANAN
YANG MAHA ESA ;
- b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter ;
- c. Nama lengkap dan alamat para pihak ;
- d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih ;

- e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih ;
- f. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan ;
- g. Pokok putusan ;
- h. Tempat dan tanggal putusan
- i. Mulai berlakunya putusan ; dan
- j. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Penyelesaian tanggungugat dengan jalan Litigasi berdasarkan pada pasal 55 Undang Undang No 2 Tahun 2004 tentang PPHI disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang Undang ini. Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, serta kebiasaan dan keadilan.

2.5 Peranan Pemerintah di Bidang Perburuhan

Perusahaan bagi pemerintah mempunyai arti yang sangat penting, karena perusahaan betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dan merupakan salah satu sumber dan sarana yang efektif untuk menjalankan kebijaksanaan bagi pendapatan nasional. Oleh karena itu pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggungjawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Untuk itu pemerintah melalui peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan fiskal dan moneter, kebijaksanaan produksi dan distribusi, ekspor dan impor, ikut mengendalikan perusahaan-perusahaan, mengawasi dan melindungi, menyediakan fasilitas, menciptakan kondisi-kondisi yang mendorong bagi pertumbuhan perusahaan, menciptakan kedamaian atau ketenangan kerja dalam perusahaan dan lain-lain. Oleh karena itu Pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang serasi di dalam setiap perusahaan.

Jadi dengan demikian ketiga pihak, yakni pengusaha, pekerja/buruh, dan pe-

merintah sama-sama mempunyai kepentingan atas jalannya suatu keberhasilan perusahaan.

Bentuk kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha disebut Lembaga Kerjasama Bipartit. Sedangkan kerja sama yang dilakukan oleh pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah disebut dengan Lembaga Kerjasama Tripartit.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk Tanggungugat Buruh Dalam Hal Kelalaiannya Dalam Hubungan Kerja Di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia.

Terkait dengan pembahasan pada skripsi ini, penyusun melakukan penelitian pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia, setelah mendapat ijin dari Unit Bisnis Strategik II Jember pada tanggal 17 Maret 2008. PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) selanjutnya disebut PTPN XII, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perseroan Terbatas (PT) yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan luas areal 80.927 Ha.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) dibentuk berdasarkan PP No.17

Tahun 1996, tepatnya pada tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini merupakan penggabungan kebun-kebun yang berada di propinsi Jawa Timur.

Kantor pusat PTPN XII berada di jalan Rajawali No. 44 Surabaya. Sedangkan unit usahanya tersebar di wilayah Jawa Timur mulai dari kabupaten Ngawi sampai kabupaten Banyuwangi. Terdiri dari 34 (tiga puluh empat) Unit Usaha Strategik, 2 unit Rumah Sakit (RS) yakni RS. Kaliwates yang berada di daerah Jember dan RS Bhakti Husada di daerah Banyuwangi, dan 3 (tiga) Unit Bisnis Strategik yaitu, Unit Bisnis Strategik I dan II terletak di Kabupaten Jember dan Unit Bisnis Strategik III di kota Malang. Adapun 34 (tiga puluh empat) Unit Usaha Strategik dari PTPN XII adalah sebagai berikut :

- 1) Unit Kerja UUS Tretes berada di kota Ngawi
- 2) Unit Kerja UUS Ngrangkah Pawon berada di kota Kediri
- 3) Unit Kerja UUS Bantaran berada di kota Blitar
- 4) Unit Kerja UUS Kebun Bangelan berada di kota Malang
- 5) Unit Kerja UUS Pancursari berada di kota Malang

- | | |
|--|---|
| 6) Unit Kerja UUS Kalibakar berada di kota Malang | 22) Unit Kerja UUS Pancur Angkrek berada di kota Bondowoso |
| 7) Unit Kerja UUS Wonosari berada di kota Malang | 23) Unit Kerja UUS Kayumas berada di kota Situbondo |
| 8) Unit Kerja UUS Kertowono berada di kota Lumajang | 24) Unit Kerja UUS Pasewaran berada di kota Banyuwangi |
| 9) Unit Kerja UUS Gunung Gambir berada di kota Jember | 25) Unit Kerja UUS Kaliselogiri berada di kota Banyuwangi |
| 10) Unit Kerja UUS Zeelandia berada di kota Jember | 26) Unit Kerja UUS Malangsari berada di kota Banyuwangi |
| 11) Unit Kerja UUS Banjarsari berada di kota Jember | 27) Unit Kerja UUS Sumberjambe berada di kota Banyuwangi |
| 12) Unit Kerja UUS Renteng berada di kota Jember | 28) Unit Kerja UUS Sungailembu berada di kota Banyuwangi |
| 13) Unit Kerja UUS Mumbul berada di kota Jember | 29) Unit Kerja UUS kendenglembu berada di kota Banyuwangi |
| 14) Unit Kerja UUS Kotta Blater berada di kota Jember | 30) Unit Kerja UUS Kalirejo/Pegundangan berada di kota Banyuwangi |
| 15) Unit Kerja UUS Glantangan berada di kota Jember | 31) Unit Kerja UUS Kalitelepak berada di kota Banyuwangi |
| 16) Unit Kerja UUS Kalisanen berada di kota Jember | 32) Unit Kerja UUS Kalisepanjang berada di kota Banyuwangi |
| 17) Unit Kerja UUS Silosanen berada di kota Jember | 33) Unit Kerja UUS Jatirono berada di kota Banyuwangi |
| 18) Unit Kerja UUS Sumber Tengah berada di kota Jember | 34) Unit Kerja UUS Kalikempit berada di kota Banyuwangi. |
| 19) Unit Kerja UUS Gunung Gunitir berada di kota Jember | |
| 20) Unit Kerja UUS Kalisat Jampit berada di kota Bondowoso | |
| 21) Unit Kerja UUS Blawan berada di kota Bondowoso | |

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu merumuskan tujuan yang akan diemban karena tujuan itulah yang akan berperan sebagai pemandu bagi tindakan di masa

depan. Dengan demikian perusahaan akan memiliki jati diri yang khas dan sekaligus membedakannya dari perusahaan-perusahaan yang lain. Maksud dan tujuan dari pendirian PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada subsektor pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan menerapkan Perseroan Terbatas (PT) melalui usaha agribisnis yang bermanfaat bagi Negara dan masyarakat. Disamping maksud dan tujuan di atas, secara komersial perusahaan bertujuan untuk menjadi perusahaan yang berkelanjutan (sustainable)

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia merupakan salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang terletak di kabupaten Jember, tepatnya di kecamatan Tanggul. PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia berada ± 10 (sepuluh) kilometer dari kantor kecamatan Tanggul. Dengan batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah barat, berbatasan dengan Sumber Ayu
- Sebelah timur, berbatasan dengan Bondang

- Sebelah utara, berbatasan dengan Perhutani
- Sebelah selatan, berbatasan dengan perkampungan warga.

PTPN XII (Persero) mengusahakan komoditi kopi robusta/arabika, kakao, karet, dan teh serta hortikultura. PTPN XII (Persero) merupakan satu-satunya PTPN yang mengembangkan komoditi kopi arabika dalam skala luas yang ditanam di dataran tinggi Ijen di Jawa Timur. Asset atau hasil alam dari PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia adalah 50% karet, 30% kopi, dan 20% ialah kayu-kayuan dan tanaman hortikultura. Kebun Zeelandia terdiri dari 8 (delapan) afdiling atau cabang yaitu :

1. Afdiling Sumber Ayu
2. Afdiling Kalisuko
3. Afdiling Langsepan
4. Afdiling Zeelandia
5. Afdiling Bondang
6. Afdiling Sumber Bulus
7. Afdiling Pabrik Zeelandia
8. Afdiling Pabrik Langsepan.

Strata jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia terdiri dari 5 (lima) strata yaitu :

- Pada strata I diduduki oleh Manajer. Dalam satu kebun terdiri dari 1 (satu) manajer dan 1 (satu) wakil manajer.
- Strata II diduduki oleh Wakil Manajer.

- Strata III diduduki oleh :
 1. Asisten Tanaman

Dalam setiap afdiling terdapat 1 (satu) asisten tanaman. Karena kebun Zeelandia memiliki 8 (delapan) afdiling, maka jumlah asisten tanaman pada kebun Zeelandia sebanyak 8 (delapan) orang.
 2. Asisten Teknik Pengolahan

Secara keseluruhan kebun Zeelandia memiliki 2 (dua) orang asisten tanaman yang masing-masing ditempatkan pada pabrik kopi dan pabrik karet.
 3. Asisten Administrasi Keuangan dan Umum

Kebun Zeelandia memiliki 1 (satu) asisten Administrasi Keuangan dan Umum, yang kedudukannya berada pada kantor induk kebun Zeelandia.
- Strata IV diduduki oleh :
 1. Mandor

Mandor yang terdapat pada kebun Zeelandia jumlahnya sangat banyak. Jumlah mandor disetiap afdiling itu berbeda, hal ini tergantung pada luas area masing-masing afdiling dan juga kebutuhan disetiap afdiling tersebut. Jumlah mandor pada kebun Zeelandia secara keseluruhan berjumlah 89 (delapan puluh sembilan) orang. Satu mandor membawahi 15 (lima belas) orang buruh.
 2. Juru Tulis

Setiap afdiling memiliki 2 (dua) orang juru tulis. Jumlah keseluruhan juru tulis pada kebun Zeelandia ialah sebanyak 16 (enam belas) orang.
- Strata V merupakan strata yang paling rendah. Strata lima ini diduduki oleh buruh. Jumlah buruh yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia ialah sekitar 1335 orang (buruh yang bekerja pada kebun sebanyak 855 orang, dan pada pabrik sebanyak 480 buruh.)

Berkaitan dengan pembahasan permasalahan pada bab ini, penyusun telah melakukan wawancara dengan Bapak **Imam Soetedjo**, selaku Manajer PTPN XII (Persero) UUS Zeelandia, yang menyebutkan bahwa perbuatan yang pernah dilakukan oleh buruh/pekerja yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan antara lain tidak masuk kerja tanpa ijin dan datang terlambat saat bekerja. Jumlah kasus yang terjadi pada kebun Zeelandia dalam hal datang terlambat saat bekerja

dan tidak masuk kerja tanpa ijin yang dilakukan oleh buruh/pekerja, tiap bulannya dalam setiap afdiling itu hanya terjadi sekitar 1 (satu) sampai 2 (dua) kasus saja. Buruh yang melakukan kelalaian dalam hubungan kerja yaitu sebanyak 0,1% dari jumlah seluruh buruh yang bekerja pada kebun Zeelandia.. Kelalaian yang terjadi pada kebun Zeelandia lebih cenderung banyak terjadi pada daerah pabrik, kelalaian yang dilakukan oleh buruh pabrik mencapai 4 (empat) sampai 5 (lima) kasus perbulan, atau sekitar 0,3% sampai 0,4% dari total buruh yang bekerja pada kebun Zeelandia. Jika buruh/pekerja melakukan kesalahan sebanyak 3 (tiga) kali dalam seminggu dalam hal datang terlambat saat bekerja maka konsekuensi yang harus dipikul oleh buruh berupa pemberhentian untuk sementara (skorsing) selama 1 (satu) hari. Dalam hal kelalaian tidak masuk kerja tanpa ijin selama 3 (tiga) hari berturut-turut, maka pihak perusahaan memberikan sanksi yang sangat tegas yaitu berupa pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebelum melakukan pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja tersebut pihak pengusaha terlebih dahulu memberikan peringatan kepada buruh baik secara lisan maupun tertulis.

Pernyataan dari Bapak **Imam Soetedjo** selaku manajer kebun Zeelandia, juga dipertegas oleh Bapak **Asshodiq** selaku ketua SP-Bun dan juga Bapak **Handoko** dan Ibu **Sofiah** selaku Mandor, **Rohadi** dan **Mahmud** selaku buruh sadap karet, dan ibu **Hotimah** selaku buruh pabrik pada kebun Zeelandia. Mereka menyatakan bahwa Selama ini bentuk-bentuk kelalaian yang pernah dilakukan oleh buruh pada kebun Zeelandia masih dalam batas yang wajar, artinya buruh tidak sampai melakukan kesalahan berat yang dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.

Bentuk tanggunggugat yang harus dipikul oleh buruh/pekerja dalam hal kelalaiannya menurut Bapak **Imam Soetedjo**, dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XII (Persero). Dalam rangka pembinaan disiplin kerja, perusahaan menetapkan tata tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh pekerja, berupa kewajiban pekerja, larangan pekerja, dan sanksi/hukuman disiplin. Setiap pekerja wajib melaksanakan tata tertib kerja tersebut. Dalam rangka pembinaan disiplin kerja,

pekerja yang tidak mengindahkan hal tersebut akan diberikan sanksi berupa

1. Teguran
2. Peringatan
3. Penundaan kenaikan masa kerja golongan
4. Penurunan masa kerja golongan, dan atau pembebasan dari jabatan
5. Pemberhentian untuk sementara waktu (skorsing)
6. Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan data yang didapat oleh penyusun dari lapangan, didapat bahwa 15% responden menyebutkan bahwa bentuk tanggungugat yang harus dipikul oleh buruh/pekerja dalam hal kelalaiannya ialah pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), berupa teguran 25%, peringatan 25%, dan Pemberhentian untuk sementara waktu (skorsing) 35%. Pemberhentian untuk sementara waktu (skorsing) merupakan sanksi/hukuman disiplin dari pihak perusahaan yang sebenarnya merupakan sanksi/hukuman disiplin dalam bentuk denda. Selama menjalani sanksi/hukuman disiplin inilah pihak perusahaan tidak memberikan upah pada buruh/pekerja yang bersangkutan.

Pelaksanaan jam kerja pada PTPN XII (Persero) UUS Zeelandia adalah 7 (tujuh) jam kerja, kecuali pada hari Jumat yaitu 5 (lima) jam kerja. Waktu awal kerja dimulai pada pukul 06.00-13.30 WIB (termasuk di dalamnya setengah jam untuk waktu istirahat), sedangkan bagi buruh sadap karet jam kerja dimulai pada pukul 02.00 -11.00 WIB (dua jam untuk waktu istirahat)

Pekerjaan yang dilakukan oleh buruh/pekerja diluar jam kerja dan hari libur dinyatakan sebagai kerja lembur. Kerja lembur tersebut hanya dapat dilakukan apabila dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Kerja Lembur yang dibuat oleh atasan dari pekerja yang bersangkutan, dengan ketentuan ada persetujuan dari pekerja, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu. Bagi pekerja yang melakukan kerja lembur tersebut, perusahaan memberikan kebijakan berupa upah lembur bagi pekerja yang bersangkutan.

3.2 Hambatan Dalam Penyelesaian Buruh yang Melakukan Kelalaian Dalam Hubungan Kerja di PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia.

Penyelesaian dalam permasalahan buruh yang melakukan kelalaian pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) dilakukan melalui perundingan bersama atau perundingan Bipartit. Perundingan bersama atau perundingan bipartit dipandang sebagai lembaga yang sangat penting dalam hubungan industrial. Pada dasarnya, penyelesaian terbaik untuk setiap perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah negosiasi diantara keduanya.

Penyelesaian dalam permasalahan buruh yang melakukan kelalaian menurut Bapak **Asshodiq** selaku ketua SP-Bun PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia, wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Tetapi tetap mengacu pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Apabila buruh/pekerja melakukan kelalaian, langkah yang diambil ialah pertama-tama dibicarakan dan diselesaikan dengan atasan dalam hal ini adalah mandor, ketua SP-Bun, dan manajer selaku pimpinan yang bertanggung jawab atas perkebunan

Zeelandia. Bilamana cara penyelesaian tersebut telah ditempuh tanpa memberikan hasil yang memuaskan pekerja/buruh dapat mengadu pada SP-Bun. Bilamana cara penyelesaian tersebut juga belum memberikan hasil yang memuaskan, maka permasalahan tersebut diselesaikan dalam forum Lembaga Kerja Sama (LKS).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari lapangan, bahwa sampai saat ini hambatan dalam penyelesaian buruh yang melakukan kelalaian dalam hubungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia adalah tidak ada, karena setiap pelanggaran atau kelalaian yang dilakukan oleh buruh/pekerja dikenai dengan sanksi/hukuman disiplin berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di seluruh wilayah kerja PTPN XII (Persero), dan baik semua pihak yang memiliki kepentingan di dalamnya, yaitu buruh/pekerja dan pengusaha wajib mentaati ketentuan-ketentuan yang telah diatur didalamnya.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dipaparkan dalam bab pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bentuk-bentuk kelalaian yang dilakukan oleh buruh/pekerja yang membawa kerugian bagi perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia hanya berupa kesalahan kecil saja, misalnya buruh/pekerja tidak masuk kerja tanpa ijin dan datang terlambat saat bekerja. Bentuk tanggungugat yang harus dipikul oleh buruh/pekerja dalam hal kelalaiannya, dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut :
 1. Teguran
 2. Peringatan
 3. Penundaan kenaikan masa kerja golongan
 4. Penurunan masa kerja golongan, dan atau pembebasan dari jabatan
 5. Pemberhentian untuk sementara (skorsing)
 6. Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
2. Penyelesaian dalam permasalahan buruh yang melakukan kelalaian pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia dilakukan melalui perundingan bersama atau perundingan Bipartit. Penyelesaian

dalam permasalahan buruh yang melakukan kelalaian pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) UUS Zeelandia wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan buruh secara musyawarah untuk mufakat, tetapi dengan tetap mengacu pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Apabila buruh melakukan kelalaian langkah yang diambil ialah dibicarakan dengan atasan apabila cara tersebut tidak memberikan hasil yang memuaskan buruh dapat mengadu pada SP-Bun, bilamana cara penyelesaian tersebut juga belum memberikan hasil yang memuaskan, maka penyelesaian tersebut diselesaikan dalam forum Lembaga Kerja Sama (LKS). Dan hambatan dalam penyelesaian buruh yang melakukan kelalaian dalam hubungan kerja pada pada PTPN XII (Persero) UUS Zeelandia adalah tidak ada, karena pemberian sanksi/hukuman disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan yang terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

4.2 Saran

Berdasarkan uraian yang telah dilakukan terhadap permasalahan maka

saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

Hendaknya sebagai seorang buruh yang baik, ia harus menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Dengan demikian maka ia telah turut berperan serta dalam mewujudkan perusahaan yang stabil, yang nantinya akan tumbuh maju dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, **Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Surabaya, Karina, 2005.
- Anonim, **Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Jakarta, Harvarindo, 2004.
- Anonim, **Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh**, Jakarta, Asa Mandiri, 2008.
- Bambang Sunggono, **Metodologi Penelitian Hukum**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 997.
- Edy Sutrisno Sidabutar, **Pedoman Penyelesaian PHK**, Tangerang, Elpress, 2007.
- FX. Djumaldi, **Perjanjian Kerja**, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- G, Kartasapoetra, dkk, **Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila**, PT Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- Imam Soepomo, **Kitab Undang Undang Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1976.
- Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Marsen Sinaga, **Pengadilan Perburuhan Di Indonesia**, Perhimpunan Solidaritas Buruh, Yogyakarta, 2006.
- M. Beneo S. Wibowo, **Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan**, Andi, Yogyakarta, 2002.
- M. Yahya Harahap, **Hukum Acara Perdata**, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Ronny Hanitjo Soemitro, **Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- R. Subekti, dkk, **Kitab Undang Undang Hukum Perdata**, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Sendjun H. Manulang, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT rineka Cipta, Jakarta, 2001.