

## **BAB IV**

### **REGULASI UPAH MINIMUM SEKTOR PERKEBUNAN (UMSP) DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

#### **A. Pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada Bab 10 mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a) upah minimum;
- b) upah kerja lembur;
- c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) bentuk dan cara pembayaran upah
- g) denda dan potongan upah;
- h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

- j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

### **1. Larangan**

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Dalam hal pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut, dapat dilakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kemudian, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan

pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>93</sup>

## **2. Struktur Skala Upah dan Kewajiban Pembayaran Upah**

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Peninjauan upah secara berkala tersebut dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun, pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

---

<sup>93</sup> <http://www.hukumtenagakerja.com/pengupahan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan#sthash.1NIfcmo9.dpuf>

- d) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan di atas, ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

### **3. Perhitungan Upah Pokok**

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (*tujuh puluh lima perseratus*) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

### **4. Sanksi**

Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Kemudian,

pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah diatur oleh Pemerintah.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

## **5. Kadaluarsa**

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa, setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup yang layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda diatur dengan Peraturan Pemerintah.

### **B. Upah Minimum Regional (UMR) Propinsi Jawa Barat**

Berdasarkan SK Nomor 560/Kep.1581-Bangsos/2014 yang mengatur soal UMK 2015 Jawa Barat, maka besaran UMK 2015 bisa di terapkan di kota/kabupaten yang ada di Jawa Barat, yang mana besaran UMK 2015 ini bervariasi mulai dari Rp 1.131.862 (UMK 2015 Kabupaten Ciamis) yang

merupakan UMK Jawa Barat terendah tahun 2015, sampai Rp 2.957.450 (UMK 2015 Karawang) yang menjadi UMK tertinggi tahun 2015 di Jawa Barat. Maka dari itu UMK 2015 di Jawa Barat rata-rata naik 16,18% dari tahun sebelumnya.

Berikut Daftar UMK 2015 Jawa Barat adalah :<sup>94</sup>

1. Kabupaten Ciamis, UMK 2015 naik 8,74 persen dari Rp 1.040.928 menjadi Rp 1.131.862 untuk UMK tahun 2015
2. Kabupaten Pangandaran, UMK 2015 naik 11,92 persen dari Rp 1.040.928 menjadi Rp 1.165.000 untuk UMK tahun 2015
3. Kota Banjar, UMK 2015 naik 13,95 persen dari Rp 1.025.000 menjadi Rp 1.168.000 untuk UMK tahun 2015
4. Kabupaten Majalengka, UMK 2015 naik 24,50 persen dari Rp 1.000.000 menjadi Rp 1.245.000 untuk UMK tahun 2015
5. Kabupaten Garut, UMK 2015 naik 15,21 persen dari Rp 1.085.000 menjadi Rp 1.250.000 untuk UMK tahun 2015
6. Kabupaten Tasikmalaya, UMK 2015 naik 12,17 persen dari Rp 1.279.329 menjadi Rp 1.435.000 untuk UMK tahun 2015
7. Kota Tasikmalaya, UMK 2015 naik 17,22 persen dari Rp 1.237.000 menjadi Rp 1.450.000 untuk UMK tahun 2015
8. Kabupaten Kuningan, UMK 2015 naik 20,36 persen dari Rp 1.002.000 menjadi Rp 1.206.000 untuk UMK tahun 2015

---

<sup>94</sup> SK Nomor 560/Kep.1581-Bangsos/2014

9. Kota Cirebon, UMK 2015 naik 15,37 persen dari Rp 1.226.500 menjadi Rp 1.415.000 untuk UMK tahun 2015
10. Kabupaten Cirebon, UMK 2015 naik 15,44 persen dari Rp 1.212.750 menjadi Rp 1.400.000 untuk UMK tahun 2015
11. Kabupaten Indramayu, UMK 2015 naik 14,78 persen dari Rp 1.276.320 menjadi Rp 1.465.000 untuk UMK tahun 2015
12. Kabupaten Subang, UMK 2015 naik 20,41 persen dari Rp 1.577.959 menjadi Rp 1.900.000 untuk UMK tahun 2015
13. Kota Bandung, UMK 2015 naik 15,50 persen dari Rp 2.000.000 menjadi Rp 2.310.000 untuk UMK tahun 2015
- 14. Kabupaten Bandung, UMK 2015 naik 15,31 persen dari Rp 1.735.000 menjadi Rp 2.001.195 untuk UMK tahun 2015**
15. Kabupaten Bandung Barat, UMK 2015 naik 15,31 persen dari Rp 1.738.476 menjadi Rp 2.004.637 untuk UMK tahun 2015
16. Kabupaten Sumedang, UMK 2015 naik 15,31 persen dari Rp 1.735 473 menjadi Rp 2.001.195 untuk UMK tahun 2015
17. Kota Cimahi, UMK 2015 naik 15,31 persen dari Rp 1.569.353 menjadi Rp 2.001.200 untuk UMK tahun 2015
18. Kota Depok, UMK 2015 naik 12,85 persen dari Rp 2.397.000 menjadi Rp 2.705.000 untuk UMK tahun 2015
19. Kabupaten Bogor, UMK 2015 naik 15,51 persen dari Rp 2.242.240 menjadi Rp 2.590.000 untuk UMK tahun 2015

20. Kota Bogor, UMK 2015 naik 13 persen dari Rp 2.352.350 menjadi Rp 2.658.155 untuk UMK tahun 2015
21. Kabupaten Sukabumi, UMK 2015 naik 23,89 persen dari Rp 1.565.922 menjadi Rp 1.940.000 untuk UMK tahun 2015
22. Kota Sukabumi, UMK 2015 naik 16,44 persen dari Rp 1.350.000 menjadi Rp 1.572.000 untuk UMK tahun 2015
23. Kabupaten Cianjur, UMK 2015 naik 6,67 persen dari Rp 1.500.000 menjadi Rp 1.600.000 untuk UMK tahun 2015
24. Kabupaten Purwakarta, UMK 2015 naik 23,81 persen dari Rp 2.100.000 menjadi Rp 2.600.000 untuk UMK tahun 2015
25. Kota Bekasi, UMK 2015 naik 20,97 persen dari Rp 2.441.954 menjadi Rp 2.954.031 untuk UMK tahun 2015
26. Kabupaten Bekasi, UMK 2015 naik 16,04 persen dari Rp 2.447.445 menjadi Rp 2.840.000 untuk UMK tahun 2015
27. Kabupaten Karawang, UMK 2015 naik 20,84 persen dari Rp 2.447.450 menjadi Rp 2.957.450 untuk UMK tahun 2015

**C. REGULASI UPAH MINIMUM SEKTOR PERKEBUNAN (UMSP),  
PTPN VIII KEBUN TALUNSANTOSA**

Dari sisi ketenagakerjaan, satu masalah utama buruh perkebunan adalah upah yang rendah. Sudah menjadi gambaran umum bahwa upah sektor pertanian termasuk perkebunan, lebih rendah dibanding upah sektor-sektor lainnya. Berdasarkan penelaahan mengenai kondisi upah selama kurun 1986 -



2014, dalam hal ini Jawa Barat terungkap bahwa secara sektoral, kondisi pengupahan di sektor industri lebih baik dari sektor perkebunan. Tingkat upah sektor industri 26% - 35% lebih tinggi dari sektor perkebunan. Sementara itu, tingkat kenaikan upah per tahun di sektor industri dan sektor perkebunan berturut-turut adalah 4% - 8% dan 2% - 15% .<sup>95</sup>

Dalam hal penggunaan tenaga kerja lepas, sektor perkebunan teh tergolong menyerap tenaga kerja lepas yang cukup besar. Berdasarkan data yang ada, saat ini PTPN VIII mengelola total lahan seluas hampir mencapai 120.000 ha atau 43 unit kebun, termasuk 26.233 ha untuk kebun teh. Dengan lahan seluas itu, jumlah tenaga kerja yang terserap sekitar 80.421 karyawan termasuk sejumlah 47.436 tenaga lepas, hal ini bisa dikatakan bahwa setengah dari tenaga kerja yang terserap di perkebunan adalah tenaga lepas.

Di dalam ketenagakerjaan di perkebunan teh, secara umum, sekitar 70% tenaga kerja yang terserap di perkebunan teh adalah buruh pemetik teh. Buruh pemetik ini menjadi tenaga kerja utama karena setiap ha lahan kebun teh membutuhkan sekitar 1,4 orang tenaga pemetik. Buruh pemetik teh adalah tenaga kerja yang dipakai untuk memetik pucuk-pucuk teh di perkebunan teh. Di dalam struktur industri teh, buruh pemetik Teh hanyalah salah satu pelaku produksi di dalam mata rantai produksi teh yang cukup panjang. Sistem kerja buruh pemetik teh adalah sistem borongan. Yang disebut sebagai tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal

---

<sup>95</sup> sumber: BPS, Jawa Barat

waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja (Bab I, Pasal 1).<sup>96</sup> Dalam sistem borongan buruh pemetik teh, upah diberikan berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja. Artinya jumlah upah metik yang diterima buruh tergantung dari jumlah kiloan pucuk yang berhasil dipetikanya.

Di perkebunan negara, buruh pemetik teh terbagi menjadi dua golongan karyawan, sebagai karyawan harian tetap dan karyawan harian lepas. Namun, perlu dilihat bahwa status karyawan tetap ini bukan berarti mereka akan memperoleh upah secara tetap sama setiap bulannya. Perhitungan upah mereka tetap berdasarkan sistem borongan, yaitu berdasarkan jumlah hasil petikan pucuk teh setiap harinya. Status karyawan tetap ini lebih berarti bahwa mereka memiliki hak-hak perlindungan kerja lebih baik dibanding buruh pemetik karyawan harian lepas.

Secara umum, prinsip-prinsip dalam penggunaan sistem borongan pada buruh pemetik Teh rakyat dan negara sama. Namun, jika kita lihat lebih lanjut dalam hal penetapan upah dan teknis penerapan sistem ini, akan ditemukan banyak variasi penggunaan sistem borongan di perkebunan teh rakyat yang berbeda dengan di perkebunan negara.

Berdasarkan teori upah, dijelaskan bahwa upah ditentukan oleh pertemuan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dari sisi permintaan, karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi, dan kondisi perusahaan adalah faktor-faktor yang akan mempengaruhi tingkat

---

<sup>96</sup> Permenaker No. Per-03/Men/1994

upah. Sementara dari sisi penawaran, faktor-faktor yang menentukan tingkat upah berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja termasuk di dalamnya keterampilan kerja.

Dari hasil pengamatan di lapangan, ditemukan perbedaan dalam sistem perhitungan upah borongan buruh pemetik teh rakyat dan negara. Pada perkebunan rakyat sistem perhitungan upah metik didasarkan atas harga per kilo pucuk tanpa memperhitungkan hasil analisis pucuk teh yang dipetiknya. Sementara itu, pada perkebunan negara perhitungan upah metik ditetapkan berdasar sistem analisis pucuk yang telah baku.

Sementara itu pada perkebunan negara dalam hal ini PTPN VIII, perhitungan upah metik dihitung berdasarkan sistem analisis yang telah ditetapkan secara baku oleh pihak manajemen dan direksi perusahaan. Dengan sistem analisis ini, upah metik buruh tidak akan selalu sama, tergantung dari kualitas pucuk hasil pemetikan setiap harinya. Upah metik buruh pemetik perkebunan teh negara diatur setiap bulannya melalui Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Administratur Perkebunan. Dikatakan dalam surat tersebut bahwa penetapan upah metik ini dilakukan atas pertimbangan upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja, khususnya dalam bidang pemetikan. Dengan perhitungan sistem analisis ini, semakin rendah analisis pucuk yang dipetik buruh, semakin rendah pula upah metik yang diperolehnya. Semakin tinggi analisis atau kualitas pucuk yang dipetik buruh, semakin tinggi pula upah metik yang diperolehnya.

Penetapan upah metik oleh administratur ini akan berbeda setiap bulannya di masing-masing *afdeling* atau kebun. Hal ini didasarkan oleh pertimbangan jumlah rata-rata produksi pucuk, kualitas pucuk teh yang harus dikirim ke pabrik pengolahan, serta perhitungan nilai Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain faktor nilai UMP, beberapa faktor lain yang tampaknya memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap penetapan upah metik buruh, adalah harga pasaran pucuk teh di dunia dan kondisi ketersediaan tenaga kerja di daerah tersebut.

### **1. Penetapan Upah Karyawan Tetap PTPN VIII**

Penetapan Upah Karyawan Tetap pada PT Perkebunan Nusantara VIII, mengacu kepada Surat Keputusan Direksi PTPN VIII, Nomor : Kep/III.1/22/II/2014 tentang gaji pokok dan tunjangan tetap karyawan dilingkungan PT Perkebunan Nusantara VIII tahun 2014, yang tandatangani dan disepakati oleh Ketua Serikat Pekerja Perkebunan (SP-Bun) PT Perkebunan Nusantara VIII.<sup>97</sup> Adapun pointer kesepakatannya adalah :<sup>98</sup>

- Upah Minimum (Golongan IA/0) PTPN VIII tahun 2014 sebesar Rp. 1.104.000,00 (Satu Juta Seratus Empat Ribu Rupiah) per bulan, atau sebesar 116 % dari upah minimum Golongan IA/00 tahun 2013.
- Untuk upah karyawan yang karena sifat tugas pekerjaannya dikaitkan dengan absensi atau hasil kerja, upah dibayar secara proporsional sesuai dengan absensi atau hasil kerjanya.

Adapun rincian upah sesuai dengan tabel gaji pokok dan tunjangan tetap tahun 2014 adalah sebagai berikut :

---

<sup>97</sup> SP-Bun adalah organisai serikat pekerja sebagai wadah karyawan perkebunan, yang hampir keseluruhan ketuanya merupakan Manajemen PTPN VIII.

<sup>98</sup> Berita Acara Kesepakatan Upah Minimum Tahun 2014 secara Bipartit antara PTPN VIII dan SP-Bun PTPN VIII



Didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 33, yang berbunyi :<sup>99</sup>

1. Sistem penggajian karyawan dinyatakan dalam golongan
2. Golongan tersebut pada ayat 1 diatas terdiri dari 16 (enam belas) ruang golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 PKB
3. Kepada karyawan diberikan gaji yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap menurut jenjang golongan sesuai dengan struktur jenjang golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 PKB

Setiap karyawan tetap mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 hari/tahun dan cuti panjang (setiap 6 tahun) mendapat 30 hari. Besarnya tunjangan hari raya (THR) adalah sebesar 1 x Gaji pokok, juga hal-hal lain yang diatur dalam pointer kesepakatan kerja bersama. Kemudian, bagaimana dengan jaminan sosial dan perlindungan kerja yang diterima buruh pemetik teh? Di dalam Perjanjian Kerja Bersama (KKB) tahun 2014 yang disepakati antara Serikat Pekerja Perkebunan (SPBUN) dengan pihak direksi, diatur bahwa imbalan yang merupakan hak karyawan dari perusahaan, antara lain; gaji/upah, *tantiem*, dan santunan sosial (terdiri dari berbagai macam tunjangan termasuk tunjangan listrik, air, transpor, bangunan, dan sewa rumah), jamsostek (berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua), hak cuti, bantuan perawatan kesehatan dan pengobatan, keselamatan dan kesehatan kerja, penyelenggaraan koperasi, THR, penghargaan masa kerja, santunan hari tua, dan program pensiun.

Dari sekian banyak hak tersebut, ada tunjangan dan fasilitas sosial yang diterima buruh tetap secara rutin setiap bulannya, yaitu terdiri dari tunjangan khusus yang langsung dapat dinikmati karyawan, tunjangan

---

<sup>99</sup> PKB PTPN VIII Peride tahun 2013-2014

tetap (tidak secara langsung dinikmati karyawan tiap bulan), terdiri dari iuran pensiun, jamsostek, tunjangan PPH), serta tunjangan tidak tetap yang terdiri atas insentif prestasi dan lembur. Di samping itu karyawan masih menerima fasilitas pengobatan, santunan sosial (terdiri dari bantuan pendidikan, perumahan, air, listrik, dan sebagainya), dan bonus apabila kinerja perusahaan baik.

Perjanjian kerja bersama hanya dalam catatan kertas saja, karyawan tetap terbelenggu oleh aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pihak Direksi, seperti halnya surat edaran nomor : SE/I/3752/X/2014 perihal Efisiensi Biaya dan Pemangkasan Biaya (*Cost Cutting*) yang berisi antara lain:<sup>100</sup>

1. Biaya Honorarium

Penghentian seluruh tenaga honorer/outsourcing office boy per 31 Oktober 2014, kecuali aktivitas rutin (Guru TK, dll) dan pendukung pengawalan IHT.

2. Biaya Premi

**Upah Lembur** ditiadakan (kecuali satpam)

3. Pakaian Kerja

Pencadangan pakaian kerja tahun 2014 ditiadakan

4. Biaya Diklat

Penghentian aktivitas diklat

5. Perjalanan Dinas

---

<sup>100</sup> SE/I/3752/X/2014 perihal Efisiensi Biaya dan Pemangkasan Biaya (*Cost Cutting*)

- Pengurangan frekwensi dan volume (jumlah orang dan hari dinas)
- Perjalanan dinas hanya menggunakan kendaraan milik perusahaan atau sewa kendaraan puskopkar

6. Pemeliharaan Bangunan

Tidak diberikan biaya pemeliharaan bangunan

7. Sumbangan

Biaya sumbangan ditiadakan

8. Biaya rapat dan biaya lain

- Rapat internal tidak diberikan konsumsi
- Kegiatan seremonial ditiadakan

9. Pengadaan komputer dan pendukung

Tidak ada pembelian baru

10. ATK

Penggunaan maksimal 50% dari rata-rata bulanan tahun 2014

11. DII.

Sistem kerja karyawan tetap (KHT) dibagi atas karyawan pabrik, karyawan teknik, karyawan administrasi, karyawan pemeliharaan dan karyawan pemetik. Untuk karyawan tetap pabrik, teknik, administrasi dan pemeliharaan sistem kerja menggunakan sistem kontiunitas artinya kerja berdasarkan waktu. Untuk karyawan pemetik menggunakan sistem borong, artinya untuk mencapai upah golongan, mereka harus mencapai minimal target 150 Kg/hari (menggunkan mesin petik) itupun harus



mencapai MS (Mutu Standar) 65-70 dengan rasio upah dasar Rp. 36.800,00 (golongan IA/03).

## **2. Penetapan Upah Karyawan Lepas PTPN VIII Kebun Talunsantosa**

Jam kerja buruh pemetik di Kebun Talunsantosa negara ternyata lebih panjang yaitu rata-rata 7 jam perhari (dari pukul 06.00 s/d 14.00 diselingi satu kali istirahat satu jam, pukul 10.00 pagi).

Dampak terhadap penghasilan buruh pemetik teh perbulan berkisar Rp 340,00 per kg pucuk dan hari kerja 24 hari per bulan, serta rata-rata produksi hasil memetik pucuk teh minimal sekitar 150 per hari, maka diperkirakan rata-rata penghasilan buruh sekitar Rp 1.125.000,00 (sama dengan Golongan IA/03). Penetapan dan perhitungan upah sistem borongan serta teknik pemetikan yang digunakan sangat jelas menunjukkan orientasi untuk menjaga kualitas produksi pucuk. Hal itu karena sebagian besar tujuan produksi teh negara adalah pasar ekspor yang menjadikan kualitas sebagai nilai daya saing utama terhadap produsen lainnya.

Berkaitan dengan soal upah, perlu juga dilihat upah buruh pemetik teh ini ditinjau dari sisi penetapan upah minimum yang berlaku. Dalam Permenaker No. Per- 05/Men/1989, disebutkan bahwa upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja. Ketentuan upah pokok ini serendah-rendahnya 75% dari upah minimum. Pihak Kebun Talunsantosa menetapkan Upah Minimum

Sektor Perkebunan (UMSP) untuk pemetikan pada tahun 2014 sebesar Rp 1.104.000,00 (Golongan IA/00). Dengan upah sebesar itu artinya upah mereka masih berada **jauh di bawah** Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bandung yang berlaku saat ini, yaitu sebesar Rp 2.001.195 pada tahun 2015. Di dalam struk gaji karyawan tersebut tercantum upah yang sangat variatif dan di dalam struk tersebut dicantumkan juga berbagai potongan yang mereka harus terima. Karyawan harian lepas tidak punya hak cuti dan sebagainya, pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR)-pun tidak dibayar 1x gaji pokok, perkebunan hanya menghitung jumlah hari kerja (HK) x Rp.900,00.

Di samping berbicara tentang upah, satu masalah penting lainnya yang juga harus dilihat adalah persoalan jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan buruh pemetik teh. Bagi tenaga kerja lepas, harian atau borongan, perlindungan kerja telah diatur dalam Permenaker No. Per-03/Men/1994. Disebutkan dalam permenaker tersebut bahwa pengusaha wajib mengikutsertakan semua tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dikatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan dalam setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari bekerja atau tenaga kerja borongan yang bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan berturut-turut wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam Program Jamsostek yang meliputi

Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini bisa dilakukan oleh pengusaha sendiri, sedangkan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian mutlak untuk diberikan kepada pekerjanya. Dalam hal pembiayaan, seperti diatur oleh UU No. 3 tahun 1992 disebutkan bahwa iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha.

Sementara untuk iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. Kemudian mengenai kriteria pengusaha yang wajib mengikuti peraturan ini, disampaikan secara jelas dalam PP No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek<sup>101</sup>. Dengan pendefinisian ini, jelas bahwa beberapa petani perkebunan teh rakyat yang memiliki lahan di atas 10 ha dengan jumlah pekerja lebih dari sepuluh, termasuk mereka yang terkena kewajiban memenuhi peraturan tersebut di atas.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa hal yang bisa dilihat dari persoalan jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan bagi buruh pemetik di perkebunan teh rakyat. Di bawah ini digambarkan beberapa

---

<sup>101</sup> Bab II Pasal 2, PP No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek

tunjangan dan fasilitas sosial yang pada umumnya mereka terima. Menurut Permenaker No. Per-03/Men/1994, disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebahagian 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.

Setiap bulan, selain memperoleh berbagai jenis tunjangan, buruh pemetik juga tetap menerima bermacam-macam potongan. Berbagai macam potongan yang bisa diterima antara lain potongan koperasi, yang terdiri dari simpanan wajib, simpanan sukarela; potongan beras; potongan kelontongan; dan potongan cicilan hutang koperasi. Sementara itu potongan lain, terdiri dari pajak desa, iuran organisasi sosial (orsos), iuran anggota SPBUN, asuransi, SPP TK, SPP TKA, dan iuran RW. Besar dan jenis potongan tersebut berbeda-beda bagi setiap buruh tergantung dari pemanfaatan fasilitas perusahaan oleh buruh tersebut.

Ada perbedaan jumlah tunjangan dan nilai potongan yang diterima buruh tetap dan buruh lepas. Bagi buruh tetap, tunjangan yang mereka terima lebih besar namun jumlah potongannya juga lebih besar. Sementara untuk buruh lepas, tunjangan yang mereka terima tidak sebanyak buruh tetap, namun jumlah potongannya pun tidak sebesar buruh tetap. Namun demikian secara rata-rata penghasilan buruh pemetik tetap dan lepas ini tidak jauh berbeda setiap bulannya.

Dari bagan di atas, bisa dilihat bahwa ada banyak perbedaan hak yang diterima buruh pemetik karyawan tetap dibandingkan karyawan lepas. Beberapa hak, selain upah yang diterima buruh lepas, lebih berupa berbagai fasilitas umum dan hak-hak normatif lain yang memang untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup buruh. Sementara untuk buruh pemetik tetap, jaminan perlindungan kerja cukup lengkap hingga mencakup program pensiun.

Jika dilihat dari jam kerja, waktu kerja, dan masa kerja buruh, sepatutnya hampir semua buruh lepas diangkat menjadi karyawan tetap dan memperoleh hak-hak sebagai karyawan tetap. Namun, tampaknya kebijakan tersebut masih dianggap sulit dipenuhi mengingat jumlah karyawan buruh pemetik yang tergolong terbesar, sehingga biaya yang harus ditanggung perusahaan untuk memberi tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial tersebut akan sangat besar.

Berdasarkan status dan golongan, jumlah tenaga kerja pemetik lepas dua kali lipat lebih banyak dari tenaga kerja buruh tetap. Dari perbandingan jumlah yang cukup menyolok tersebut, perusahaan mengatur dan memberi kesempatan kepada buruh-buruh lepas untuk diangkat menjadi buruh tetap. Mekanisme pengangkatan buruh lepas menjadi karyawan tetap ini diatur dalam peraturan tersendiri. Pengangkatan ini dilakukan setiap tahunnya bagi sejumlah karyawan lepas. Buruh pemetik lepas yang akan diangkat menjadi karyawan tetap bisa dicalonkan oleh mandor langsung dan disetujui oleh pihak perusahaan jika memenuhi beberapa kriteria tertentu, seperti pengalaman, lama bekerja, dan tingkat kerajinan dan disiplin dalam

bekerja. Sebagai gambaran, pengangkatan karyawan dari karyawan lepas ke karyawan tetap tahun 2004 sebanyak 15 orang, tahun 2005 sebanyak 11 orang, tahun 2006 sebanyak 16 orang, tahun 2007 – tahun 2011 tidak ada pengangkatan dan tahun 2012 baru ada pengangkatan karyawan lagi sebanyak 16 orang.

Dalam hal jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja, dapat dilihat bahwa kondisi buruh pemetik tetap di perkebunan negara paling baik dibandingkan buruh lainnya. Demikian juga untuk buruh pemetik lepas di perkebunan negara, walaupun tidak sebaik buruh pemetik tetap, namun kondisinya masih lebih baik dibanding buruh pemetik di perkebunan teh rakyat. Dengan kondisi dan situasi kerja yang hampir sama, buruh perkebunan teh rakyat menjadi kelompok buruh yang memperoleh jaminan dan perlindungan ketenagakerjaan yang paling buruk. Dalam status hubungan kerja ini, sudah sepatutnya buruh pemetik lepas perkebunan rakyat dan negara diangkat sebagai buruh tetap dan diikutsertakan dalam program jamsostek. Ini mengingat mereka telah bekerja hampir setiap hari selama belasan tahun di satu majikan yang tetap. Hal ini sudah menjadi kewajiban pokok setiap pengusaha dan pemilik kebun teh yang besar untuk memenuhinya. Persoalan ini patut juga diagendakan pihak serikat buruh perkebunan SPBUN; bagaimana perlindungan tenaga kerja lepas buruh pemetik tersebut diatur dalam PKB yang disepakati antara pihak SPBUN dengan pihak manajemen perusahaan serta bagaimana SPBUN ini memandang persoalan buruh pemetik lepas, dan memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

Dilihat dari sisi kerugian, sistem borongan ini bisa merugikan pemilik kebun karena pada saat tertentu, pemilik kebun bisa mengalami kekurangan tenaga kerja buruh pemetik. Ini terjadi terutama jika di wilayah sekitar kebun tersebut sedang mengalami masa panen sayuran yang membutuhkan tenaga kerja cukup banyak. Saat upah yang ditawarkan pada perkebunan sayuran tersebut lebih tinggi, akan banyak buruh pemetik yang beralih kerja menjadi buruh di kebun sayuran. Sementara itu, dari sisi buruh, kerugian dirasakan terutama karena adanya upah yang rendah serta resiko kerja ditanggung buruh. Buruh tidak memperoleh tunjangan dan jaminan perlindungan kerja apapun selain upah. Hubungan kerja lepas ini menyebabkan kemampuan buruh untuk menegosiasikan kepentingannya menjadi rendah.

Di dalam memperbandingkan keuntungan dan kerugian penggunaan sistem borongan bagi buruh dan pemilik kebun, perlu dilihat berbagai faktor dan kondisi dalam wilayah yang bersangkutan. Pada pelaksanaannya, sistem ini ternyata lebih banyak menempatkan buruh sebagai pihak yang dirugikan. Beberapa faktor yang teridentifikasi sebagai faktor penyebab terutama adalah adanya *over supply* tenaga kerja yang terjadi di wilayah tersebut, kesempatan kerja yang terbatas, serta faktor musim yang mempengaruhi produktivitas pucuk tanaman teh.

Sementara itu, jika kita lihat pada perkebunan teh negara, beberapa ada beberapa keuntungan yang diperoleh pihak manajemen perkebunan dengan penggunaan sistem borongan yang berlaku. Penggunaan sistem

borongan di perkebunan teh negara ini dimanfaatkan bagi pengusaha untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil produksinya. Untuk menjamin kualitas pucuk agar baik, teknik pemetikan harus dengan tangan serta penetapan upah dengan sistem analisis kualitas. Buruh tidak bisa seenaknya atau sebanyak-banyaknya memetik pucuk karena jika hasil petikan jelek, maka konsekuensinya upah metik menjadi turun, dan jika memetik baik, maka upah metik juga lebih tinggi. Bagi perusahaan, cara ini dipilih agar buruh terpacu untuk memetik dengan kualitas baik. Kepentingan pengusaha perkebunan memang adalah untuk memperoleh produk teh dengan kualitas terbaik agar dapat bersaing di pasar internasional.

Kondisi lainnya yang menguntungkan pihak perusahaan adalah penggunaan tenaga kerja buruh pemetik lepas yang cukup besar. Hal ini tetap dalam rangka mengurangi biaya produksi dan ketenagakerjaan yang harus dikeluarkan pihak perusahaan, kondisi hampir sama terjadi pada perkebunan teh rakyat. Namun demikian, kondisi buruh pemetik lepas di perkebunan Teh negara ini tidak akan selamanya berlaku demikian karena buruh masih memiliki kesempatan untuk diangkat statusnya menjadi karyawan tetap. Dengan status karyawan tetap, buruh pemetik akan memperoleh hak-hak dan jaminan sosial yang lebih baik.

Sementara itu, dalam pelaksanaan di lapangan, satu kondisi yang ada yang dampaknya merugikan bagi buruh adalah kondisi geografis wilayah perkebunan yang terisolir. Kondisi ini menyebabkan tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain bagi buruh yang tinggal di perkebunan. Akibatnya,



untuk tetap memperoleh penghasilan setiap harinya, buruh pemetik teh negara akan tetap bekerja di perkebunan tanpa memiliki alternatif pekerjaan lain. Bagi pihak perusahaan, kondisi ini justru menguntungkan karena pasokan tenaga kerja buruh pemetik akan tetap tersedia. Kondisi geografis yang demikian akan semakin kuat menempatkan pihak perusahaan sebagai penentu kesepakatan kerja dengan para pekerjanya. Pada titik ini, kembali peran SPBUN menjadi penting sebagai wakil buruh untuk menegosiasikan kepentingan-kepentingannya.