



**TINJAUAN YURIDIS MEKANISME PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI CV.
INMASH TEHNIK JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Oleh :

CHOIRUDIN
NIM. 010710101028

Asal:	Hech	Klass
Terima Tgl :	26 NOV 2005	344.01
No. Induk :		CHO
KLAIR / PENYALIN :		t

Handwritten notes: 'S' above the table, 'D' and '1' next to 'No. Induk', and 'e.r.f' below the table.

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2005**

**TINJAUAN YURIDIS MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI CV. INMASH TEHNIK JEMBER**



**TINJAUAN YURIDIS MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI CV. INMASH TEHNIK JEMBER**

Oleh :

CHOIRUDIN

NIM.010710101028

PEMBIMBING

Hj. HARDININGSIH, S.H.

NIP. 130 256 854

PEMBANTU PEMBIMBING

I WAYAN YASA, S.H.

NIP. 131 832 298

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2005

MOTTO

"Keadilan tanpa kekuatan adalah tak berdaya,
kekuatan tanpa keadilan adalah suatu bentuk
tiranikal" (Blaise Pascal).

Dalam Agus M. Hardjana,(1993:39).*Kekuasaan Politik Keadilan*.
Kanisius.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda bakti dan hormat kepada :

1. Bapak Safuan dan ibu Misti yang saya hormati dan taati, terima kasih atas do'a restu serta kasih sayangnya yang tulus sepanjang masa;
2. Alma Mater Fakultas Hukum Universitas Jember yang selalu saya banggakan;
3. Dosen dan guru yang terhormat, yang senantiasa mencurahkan ilmu berguna untuk bekal masa depan.

PERSETUJUAN

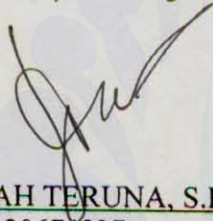
Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 17
Bulan : November
Tahun : 2005

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

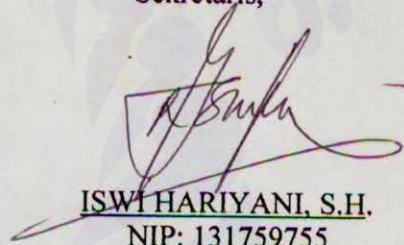
Panitia Penguji

Ketua,



Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP: 130674837

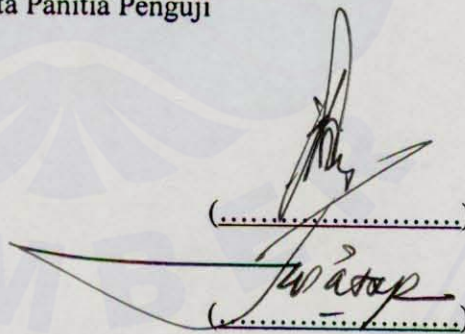
Sekretaris,



ISWI HARIYANI, S.H.
NIP: 131759755

Anggota Panitia Penguji

1. Hj. HARDININGSIH, S.H.
NIP. NIP. 130 256 854
2. I WAYAN YASA, S.H.
NIP. 131 832 298



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**TINJAUAN YURIDIS MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI CV. INMASH TEHNIK JEMBER**

Oleh :

CHOIRUDIN

NIM. 010710101028

Pembimbing

Hj. HARDININGSIH, S.H.
NIP. 130 256 854

Pembantu Pembimbing

I WAYAN YASA, S.H.
NIP. 131 832 298

MENGESAHKAN,

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

DEKAN,



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI CV. INMASH TEHNIK JEMBER”**. Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan didalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih tiada terhingga kepada:

1. Ibu Hj. Hardiningsih, S.H. sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga selesai penulisan skripsi ini;
2. Bapak I Wayan Yasa, S.H. sebagai Pembantu Pembimbing sekaligus sebagai Ketua Jurusan Hukum Keperdataan yang telah memberikan pengarahan dan nasehat dalam penulisan skripsi ini;
3. Ibu Hj. Saadiyah Teruna, S.H. sebagai ketua panitia penguji beserta Ibu Iswi Hariyani, S.H. sebagai sekertaris penguji yang telah memberikan saran berharga bagi penulis dalam penulisan skripsi ini;
4. Bapak Nanang Suparto, S.H. selaku Sekertaris Jurusan Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Jember;
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H, S.U. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember beserta Bapak Totok Sudaryanto, S.H. Selaku pembantu Dekan I, Bapak I Ketut Suandra S.H. selaku pembantu Dekan II, Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H. selaku pembantu Dekan III;
6. Bapak H. Samsi Kusairi, S.H.. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar memberi pengarahan dan nasehat selama penulis masih dibangku kuliah;
7. Bapak dan Ibu guru serta Dosen yang selama ini telah membimbing dan memberikan pendidikan dan ilmu pengetahuan untuk penulis.

8. Seluruh Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Ibu Budi Utami, S.E. beserta seluruh staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang telah memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada penulis selama penelitian berlangsung.
10. Adik-adikku Nafiatul Muawanah, Laila, Cholis dan Fudin, terima kasih atas do'a dan memberikan segalanya demi tercapainya cita-citaku;
11. Bpk. H. Nanang, Bpk. H. Suetno, Bpk. H. Soewito, Bpk. H. Sumarno, Bpk. Musliman serta seluruh staf Takmir Masjid Nurur Rahmah, terimakasih atas bimbingannya dan pengorbanannya selama penulis menimba ilmu di Jember.
12. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Hukum, yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengalaman.
13. Sahabat-sahabatku, Nur Achmad Subkhi, M.Nasruddin, Indah H., Mas Yasir, Mas Syaifuddin, Zaim, Mahfud, terimakasih atas persahabatanya selama ini, dan semoga tidak berhenti sampai disini saja;
14. Sahabat-sahabatku seperjuangan warga Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Hukum(Hakim, Cahyo, Adam, Mety, Tika, Dian, Rita, Robet, Nuris dan lain-lainya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan dan motivasinya selama menimba ilmu di Fakultas Hukum maupun di organisasi;
15. Serta para pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih atas bantuannya.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga tulisan ini bermanfaat.

Jember, November 2005

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN	xii
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan penulisan	3
1.3.1 Tujuan Umum	3
1.3.2 Tujuan Khusus	3
1.4 Metodologi.....	4
1.4.1 Pendekatan Masalah.....	4
1.4.2 Sumber Bahan Penulisan	4
1.4.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	5
1.4.4 Analisa Bahan Hukum.....	6
II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	
2.1 Fakta	8
2.2 Dasar Hukum	10
2.3 Landasan Teori.....	14
2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja	14

2.3.2	Pengertian Perjanjian Kerja	15
2.3.3	Pengertian Hubungan Industrial.....	17
2.3.4	Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	19
2.3.5	CV.INMASH TEHNIK	20
III PEMBAHASAN		
3.1	Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di CV.INMASH TEHNIK Jember	22
3.2	Hambatan-hambatan yang terjadi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember	31
IV KESIMPULAN DAN SARAN		
4.1	Kesimpulan	37
4.2	Saran	37
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR LAMPIRAN

1. Salinan Surat Perjanjian Kerja sama antara PT.PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR dengan CV. INMASH TEHNIK Jember.
2. Salinan Surat Pemberitahuan Serikat Buruh Basis Sarbumusi Di CV.Inmash Tehnik
3. Salinan Surat Tanda Bukti Pencatatan Pemberitahuan Serikat Buruh Basis Sarbumusi Di CV.Inmash Tehnik
4. Salinan Surat Penolakan Adanya Pemberitahuan Serikat Buruh Basis Sarbumusi Di CV.Inmash Tehnik
5. Salinan Surat Pemberitahuan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000
6. Salinan Surat Hasil Perundingan di Hotel Rembangan.
7. Salinan Surat Pengakuan Serikat Buruh Basis Sarbumusi di CV.Inmash Tehnik
8. Salinan Surat Pemberitahuan Permasalahan Ketenagakerjaan
9. Salinan Surat Perjanjian Kerja
10. Salinan Surat Laporan Wajib Oleh Perusahaan
11. Salinan Surat Pemberitahuan Mogok Kerja.
12. Salinan Surat Pemberitahuan Unjuk Rasa.
13. Salinan Surat Permintaan Bantuan Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan di CV. Inmash Tehnik
14. Salinan Surat Risalah Hasil Rapat
15. Salinan Surat Pemberitahuan Permasalahan Ketenagakerjaan
16. Salinan Surat Gambaran Dan Kronologis Masalah Ketenagakerjaan di CV. Inmash Tehnik.
17. Salinan Surat Penanganan Masalah Ketenagakerjaan yang di tujukan ke Ketua DPRD Jember
18. Salinan Surat Penanganan Masalah Ketenagakerjaan yang di tujukan ke Bupati Jember

RINGKASAN

Tinjauan Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV INMAS TEKNIK Jember

Penyelesaian sengketa perburuhan saat ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini berusaha memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, khususnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Persoalan-persoalan perburuhan yang timbul saat ini disebabkan salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Selain itu persoalan perburuhan yang timbul juga disebabkan karena tidak adanya persamaan paham antara para pihak. Oleh karena itu, para pihak perlu untuk mencari jalan keluar penyelesaian dari persoalan yang dihadapinya. Sebaliknya jika persoalan tidak segera terselesaikan akan berakibat pada memburuknya kesejahteraan para pihak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat penulis kemukakan adalah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV INMASH TEHNIK Jember, dan apa hambatan-hambatan yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan di CV INMASH TEHNIK Jember.

Tujuan penulisan dimaksudkan untuk mengkaji dan menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember serta cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember.

Metode penulisan pada skripsi ini menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis normatif. Sumber bahan penelitian yang digunakan adalah sumber bahan primer dan sumber bahan sekunder, sedangkan prosedur pengumpulan data menggunakan pengkajian perundang-undangan, studi literatur, observasi, dan studi lapangan. Analisis bahan penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mekanisme yang dilakukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah kedua belah pihak wajib melaksanakan perundingan bipartit, yaitu perundingan secara musyawarah/mufakat antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tentang permasalahan yang ada dengan memiliki itikat baik untuk menyelesaikannya. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai hasil mufakat, maka masing-masing pihak atau salah satu pihak mengajukan pemberitahuan secara tertulis kepada pegawai perantaraan di Dinas Tenaga Kerja untuk memerantari proses penyelesaian perselisihan tersebut. Pegawai perantara setelah menerima pemberitahuan tersebut setelah 7 (tujuh) hari segera melakukan penyelidikan duduk perkara perselisihan, memanggil para pihak, memimpin penyelesaian perselisihan, dan mengusahakan penyelesaian secara damai. Faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember adalah Para pihak yang kurang memahami peraturan perundang-undangan, Tidak adanya Peraturan Perusahaan, Tidak adanya lembaga kerjasama bipartit, Adanya perbedaan penafsiran diantara para pihak mengenai pekerjaan pencatat meter listrik, Prosedur pelimpahan tenaga kerja dari Koperasi Bakti ElektriKa ke CV. INMASH TEHNIK Jember yang tidak jelas, Hubungan kerja yang tidak harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

Kesimpulan yang didapat dari pembahasan adalah; penyelesaian di upayakan penyelesaian pada tahap bipartit dan apabila tidak bisa maka akan diteruskan pada tahap selanjutnya, sebagaimana diatur didalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Selain itu, banyak hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan saat ini dirasakan cukup penting pada era perdagangan bebas di Indonesia. Seiring dengan laju perkembangan dan proses industrialisasi dibutuhkan angkatan kerja yang ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan industrialisasi. Masalah perselisihan perburuhan akan selalu merupakan topik permasalahan hangat, karena hal tersebut menyangkut masalah kehidupan manusia. Perkembangan sarana hukum diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan dunia ketenagakerjaan dalam perburuhan. Pihak-pihak yang dilindungi oleh hukum perburuhan dalam hal ini adalah buruh dan majikan.

Pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti harus diusahakan agar supaya setiap orang yang mau dan mampu bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, maupun bagi keluarganya.

Permasalahan perburuhan sejak dahulu hingga sekarang belum dapat diselesaikan secara baik. Lemahnya kedudukan dan posisi tawar buruh terhadap pengusaha, di negara-negara berkembang khususnya di Indonesia disebabkan oleh dua hubungan kepentingan yang kurang searah. Disatu pihak pengusaha (sumber daya produksi) ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di pihak lain buruh pada dasarnya menginginkan kenaikan upah dan perbaikan tingkat kesejahteraan. Perangkat hukum masih belum dapat mengakomodasi secara proporsional terhadap keberpihakannya kepada buruh dan majikan.

Perselisihan perburuhan semakin banyak tanpa ada penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak antara buruh dan majikan. Permasalahan yang terpenting dalam dunia perburuhan adalah soal perselisihan perburuhan yang merupakan bagian paling rumit dari hukum perburuhan, karena mengatur hubungan

yang rawan antara buruh dan majikan. Ketentuan tentang perselisihan perburuhan dalam hukum perburuhan bersifat bivalen, yaitu perdata dan publik. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa perselisihan perburuhan merupakan suatu perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian sengketa perburuhan saat ini mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini berusaha memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, khususnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Persoalan-persoalan perburuhan yang timbul saat ini disebabkan salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Selain itu persoalan perburuhan yang timbul juga disebabkan karena tidak adanya persamaan paham antara para pihak. Oleh karena itu, para pihak perlu untuk mencari jalan keluar penyelesaian dari persoalan yang dihadapinya. Sebaliknya jika persoalan tidak segera terselesaikan akan berakibat pada memburuknya kesejahteraan para pihak.

Penyelesaian perselisihan pada persoalan ketenagakerjaan diperlukan suatu mekanisme yang dapat melindungi kepentingan para pihak. Oleh karena itu, mekanisme penyelesaian perselisihan pada persoalan ketenagakerjaan harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam suatu skripsi dengan judul: **“Tinjauan Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di CV. INMASH TEHNIK Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapatlah dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember?
2. apa hambatan-hambatan yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau sesuatu yang dapat dijadikan sasaran. Tujuan penelitian mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember terdiri atas dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang diharapkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk memenuhi dan melengkapi tugas akhir sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember,
2. Sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum yang di dapatkan selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember dengan praktek yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penulisan skripsi ini antara lain :

1. untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK di Jember.
2. untuk mengetahui cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember.

1.4 Metodologi

Setiap karya tulis ilmiah harus mengandung suatu kebenaran. Metodologi merupakan suatu prosedur atau rangkaian cara yang sistematis untuk menggali kebenaran sehingga dapat menghasilkan suatu karya yang ilmiah (Soemitro, 1999 : 35).

Penggunaan metode sangat diperlukan dalam suatu penelitian agar dapat diperoleh kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah. Dalam skripsi ini digunakan metode penelitian berupa pendekatan masalah, sumber bahan penulisan, metode pengumpulan bahan hukum dan analisa bahan hukum.

1.4.1 Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif. Metode ini adalah suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian-kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan (Soemitro, 1999:10). Agar supaya kajian normatif ini lebih akurat, maka perlu dikaji pula bahan-bahan empirik sebagai penunjang hasil kajian normatif.

Penulisan skripsi disusun dengan melakukan pendekatan masalah dengan melakukan kajian peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan mekanisme pelaksanaan tugas pengawasan perburuhan yang berisi konsep-konsep teoritis yang berkenaan dengan permasalahan tersebut. Pendekatan ini dilaksanakan guna memperoleh bahan kajian teori dalam menganalisa sekaligus memecahkan masalah yang terkait.

1.4.2 Sumber Bahan Penulisan

Sumber bahan yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sumber bahan primer dan sumber bahan sekunder.

1. Sumber Bahan Primer

Sumber bahan primer diperoleh dari :

- a. peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.
- b. surat-surat keputusan maupun surat-surat lain yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Sumber Bahan Sekunder

Sumber bahan sekunder diperoleh dari :

- a. sumber bahan yang diperoleh dari hasil karya tulis ilmiah para sarjana dan ahli yang berupa literatur sehingga dapat mendukung, membantu, melengkapi dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam rangka penyusunan skripsi ini.
- b. sumber bahan yang diperoleh dari majalah, laporan, brosur-brosur serta data-data penunjang lainnya yang berkaitan dengan masalah dalam skripsi ini.

1.4.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan dan pengolahan bahan hukum ini menggunakan metode yang dapat mempermudah untuk melaksanakan analisis bahan hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan pengkajian perundang-undangan, literatur hukum, observasi dan studi lapangan sehingga diperoleh data yang bersifat primer dan sekunder yang selanjutnya disusun secara sistematis untuk memperoleh kejelasan permasalahan yang akan dibahas.

a. Pengkajian Perundang-undangan

Pengkajian perundang-undangan dilakukan dengan cara mengkaji peraturan yang berlaku untuk dijadikan landasan hukum terhadap obyek permasalahan yang diteliti.

b. Studi Literatur

Studi literatur ini dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami berbagai buku literatur untuk dijadikan landasan teori dalam penulisan skripsi ini dan mempelajari pendapat para sarjana serta peraturan yang berlaku sesuai dengan permasalahan.

c. Observasi

Pengumpulan bahan dengan cara observasi adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang hendak diteliti, kemudian melakukan pencatatan secara sistematis sehingga akan mempermudah dalam menganalisa.

d. Studi Lapangan

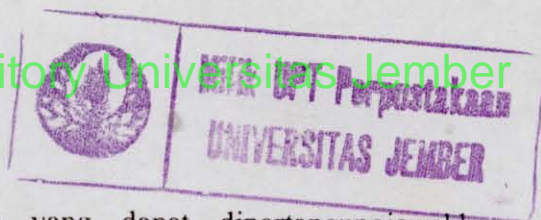
Penulisan skripsi ini juga menggunakan studi lapangan untuk mengetahui dan mendapatkan data-data yang terkait secara empiris kualitatif, yaitu dengan menggunakan metode wawancara dengan Kabag. Sub Hubinsyaker Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember.

1.4.4 Analisa Bahan Hukum

Proses analisa bahan hukum merupakan proses menemukan jawaban atas pertanyaan dari pokok permasalahan. Proses ini dimulai dari pengumpulan bahan-bahan untuk disusun secara sistematis dan dilanjutkan dengan analisis bahan penelitian.

Penulis dalam menganalisis bahan penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu data yang didapatkan dari narasumber baik secara lisan maupun tertulis, diteliti, kemudian dipaparkan dengan jalan menggambarkan sifat dan karakter dari obyek penelitian dan selanjutnya permasalahan yang timbul ditinjau dan dianalisis berdasarkan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan permasalahan.

Hasil analisis bahan penelitian tersebut kemudian dibahas untuk mendapatkan pemahaman atas permasalahan sehingga dari pembahasan tersebut



dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu metode berfikir yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat khusus ke pengetahuan yang bersifat umum. Dengan demikian, maka dapat dicapai tujuan yang diinginkan didalam penulisan skripsi ini, yaitu untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Fakta yang digunakan dalam skripsi ini adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial buruh dengan pengusaha CV. INMASH TEHNIK Jember.

Pada awalnya Koperasi Bakti Elekrika yang tidak lain adalah Koperasi milik PT. PLN (Persero) Jember merekrut karyawan untuk dipekerjakan sebagai tenaga pencatat meter listrik di wilayah kerja PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Jember. Kemudian seiring dengan berjalannya waktu, pada tanggal 9 Juni 2004, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur mengadakan perjanjian dengan CV. INMASH TEHNIK, Perjanjian itu berkenaan dengan hal penyerahan pekerjaan berupa pembacaan meter pelanggan area pelayanan dan jaringan Jember. Kemudian perwakilan dari pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur diwakili oleh Ir. Hariadi Sandono, MM., yang menjabat General Manager PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, sedangkan pihak CV. INMASH TEHNIK diwakili oleh Ny. Hj. Indahningsih yang menjabat Direktur.

Perjanjian antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan CV. INMASH TEHNIK berakibat pada pengalihan karyawan Koperasi Bakti Elekrika kepada CV. INMASH TEHNIK Jember. Setelah adanya pengalihan karyawan maka pada tanggal 16 Desember 2004 karyawan CV. INMASH TEHNIK Jember membentuk serikat pekerja/serikat buruh dengan nama BASIS SARBUMUSI Jember sesuai dengan tanda bukti pencatatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember Nomor 568/120/SB/436.322/XII/2004 tertanggal 16 Desember 2004.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh pada CV. INMASH TEHNIK Jember tidak menjadikan hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja, sehingga terjadi perselisihan diantara keduanya. Perselisihan itu diwujudkan dalam bentuk penolakan oleh Pengusaha mengenai keberadaan serikat buruh/serikat pekerja di CV. INMASH TEHNIK Jember. Pengusaha melakukan penolakan karena dalam pendirian serikat pekerja/serikat buruh dengan nama Basis Sarbumusi yang ada di CV. INMASH TEHNIK Jember yang berkantor di Jl. Teratai II/27 Jember itu tidak ada delegasi dari

pihak pengusaha. Kemudian, pada tanggal 19 Januari 2005 karyawan CV. INMASH TEHNIK Jember yang dalam hal ini diwakili serikat pekerja/serikat buruh Basis Sarbumusi menyampaikan keluhan kepada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Karyawan dalam penyampaian keluhan itu menuntut hak-hak mereka kepada pihak Koperasi dan Manager CV. INMASH TEHNIK Jember. Adapun hak-hak yang mereka tuntut adalah :

1. pemberian THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2004 yang tidak sesuai dengan ketentuan.
2. CV. INMASH TEHNIK Jember tidak mengakui masa kerja karyawan yang sebelumnya bekerja pada Koperasi Bakti ElektriKA.
3. anggapan bahwa Perjanjian Kerja yang ada tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
4. kurangnya kesejahteraan dan rendahnya pendapatan yang mereka terima.
5. anggapan bahwa pekerjaan pencatat meter listrik itu tidak dapat dikontrakkan (waktu tertentu) dan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap/ terus menerus.
6. anggapan bahwa pekerjaan pencatat meter merupakan pekerjaan pokok yang seharusnya tidak boleh untuk dioutsourcingkan.
7. anggapan bahwa CV. INMASH TEHNIK Jember dalam menjalankan pekerjaannya tidak memiliki izin tertulis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Setelah penyampaian keluhan tersebut pada tanggal 24 Februari 2005 telah terjadi perundingan antara kedua belah pihak yang bertempat di Hotel Rembangan. Perundingan dilakukan oleh pihak pengusaha yang diwakili oleh Aan Alfian dengan pihak karyawan yang diwakili oleh ketua umum DPC Sarbumusi Jember yaitu H.M. Iswinarso, S.E. Pertemuan tersebut menghasilkan kesepakatan :

1. pencabutan pernyataan tidak adanya pengakuan adanya serikat pekerja/serikat buruh Basis Sarbumusi di CV. INMASH TEHNIK Jember oleh pengusaha.
2. kekurangan atas pembayaran THR akan dibayarkan langsung pada pembayaran gaji bulan Maret 2005.
3. adanya pengakuan secara tertulis terhadap masa kerja karyawan oleh CV. INMASH TEHNIK Jember.

4. berkaitan dengan poin 1 akan segera dilakukan deklarasi keberadaan Basis Sarbumusi di CV. INMASH TEHNIK setelah poin 1,2,3 diselesaikan.

Akhirnya pada tanggal 28 Februari 2005 CV. INMASH TEHNIK Jember dalam rangka menindaklanjuti pertemuan tersebut diatas mengakui keberadaan serikat buruh/serikat pekerja Basis Sarbumusi di perusahaannya yang tertuang di dalam suratnya tertanggal 28 Februari 2005 yang ditujukan kepada pimpinan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur.

Walaupun salah satu tuntutan serikat pekerja/serikat buruh telah dipenuhi oleh pengusaha yang berupa pengakuan Basis Sarbumusi di CV. INMASH TEHNIK Jember namun rupanya para karyawan belum merasa puas karena sebagian besar tuntutan mereka (pembayaran THR sesuai dengan perjanjian kerja, pengakuan masa kerja karyawan yang sebelumnya bekerja di Koperasi Bakti ElektriKA, kenaikan gaji dan kesejahteraan, setatus kerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap) tidak dipenuhi oleh perusahaan. Akhirnya pada tanggal 4 Juli 2005 para karyawan melakukan aksi mogok kerja sampai batas waktu adanya kesepakatan antara para pihak. Kemudian disusul dengan aksi unjuk rasa yang dilaksanakan pada tanggal 16 Juli 2005 yang bertempat di CV. INMASH TEHNIK Jember. Aksi ini kemudian diteruskan ke kantor Bupati dan kantor DPRD Jember.

2.2 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi :

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

2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 15 yang berbunyi :

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pasal 1 angka 16 yang berbunyi :

Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 1 angka 22 yang berbunyi :

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 50 yang berbunyi :

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi:

perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 61 ayat (3) yang berbunyi:

dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Pasal 106 ayat (1) yang berbunyi :

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.

Pasal 106 ayat (2) yang berbunyi :

Lembaga Kerja Sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Pasal 108 yang berbunyi:

pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, di dalam peraturan perusahaan itu memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pasal 137 yang berbunyi:

Bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan

Pasal 140 ayat (1) yang berbunyi:

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

3. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Pasal 1 ayat (1) huruf C yang berbunyi :

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Pasal 2 ayat (1) yang berbunyi :

Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.

Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi :

Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan arbitrase oleh juru/dewan pemisah, seperti dimaksud pada pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada pegawai.

Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi :

Pemberitahuan termasuk pada ayat (1) berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, perantaraan mana harus diberikan.

Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi :

Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

4. Keputusan Menteri Nomor KEP.15A/MEN/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan.

Pasal 4 yang berbunyi:

Apabila keluhan kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaiannya dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau organisasi pekerja lainnya dengan pengusaha atau gabungan pengusaha.

Pasal 4 huruf C yang berbunyi:

Risalah memuat tentang :

1. nama dan alamat Serikat pekerja/Serikat buruh;
2. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
3. tanggal dan tempat perundingan;
4. pokok masalah atau alasan perselisihan;
5. pendirian para pihak;
6. kesimpulan perundingan;
7. tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Menurut bab 1 pasal 1 huruf 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Soepomo (1987:1) Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh memberi upah.

Berdasar pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial. Mencermati uraian diatas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada 4 unsur penting, yaitu :

1. adanya pekerjaan (pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
2. adanya perintah orang lain (pasal 1603 b KUH Perdata).
3. adanya upah (pasal 1603 p KUH Perdata).
4. terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.(Khakim, 2003:28)

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha. Sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh.

2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si Buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha memberi kerja yang memuat syarat -syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak".

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah "dibawah perintah pihak lain", dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi), pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. (Husni, 2003:55)

Tidak ada satupun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1335 dan Pasal 1337 KUH Perdata.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1), Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Lebih lanjut dinyatakan pada Pasal 57 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping alasan tersebut diatas, perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara hukum otomatis terjadi sebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis.

2.3.3 Pengertian Hubungan Industrial

Penggunaan istilah hubungan industrial sebenarnya merupakan kelanjutan dari istilah Hubungan Industrial Pancasila. Kurang jelas dengan alasan apa dan sejak kapan kata Pancasila dihapuskan dari istilah itu.

Berdasarkan literatur istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan terjemahan *labour relation* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Jadi hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha saja, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah. Bertolak dari hal tersebut melalui kesepakatan bersama LKS (Lembaga Kerja Sama) Tripartit Nasional Nomor 9 Tahun 1985, maka istilah hubungan perburuhan diganti dengan istilah hubungan industrial (*Industrial relation*).

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Departemen Tenaga Kerja pengertian HIP ialah suatu jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945,

yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subyek yang terkait proses produksi harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur pancasila secara utuh.

Pasal 1 angka 16 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian istilah Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu mengerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas.

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pengusaha atau organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas

lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peaturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena didalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Tujuan hubungan industrial pada akhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan yang lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas perusahaan misalnya, sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

Jadi, pelaksanaan hubungan kerja itu harus senantiasa dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2.3.4 Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi di mana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, di pasar, di terminal, di lingkungan kerja dan sebagainya. Secara psikologi perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan hal yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Langkah strategis adalah bagaimana seseorang manajemen perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak

yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan (pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957). Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (pasal 136 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

2.3.5 CV. INMASH TEHNIK.

CV. INMASH TEHNIK adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yaitu perusahaan yang kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan pada perusahaan yang memberikan pekerjaan.

CV. INMASH TEHNIK didirikan di Surabaya pada 6 November 1985 dengan alamat Jl. Kaliasin Gang III Nomor 23 Surabaya dengan pemilik perusahaan Hj. Indahningsih dengan status kepemilikan adalah perusahaan swasta dan status permodalan swasta nasional. Yang kemudian dengan pengembangan perusahaan CV. INMASH TEHNIK mendirikan cabang di Jember dengan alamat di Jl. Teratai Gang II Nomor 27 Jember yang dipimpin oleh Bpk. Harsono.A.

Jumlah tenaga kerja CV. INMASH TEHNIK Jember pada tahun 2004 berjumlah 104 orang dengan status karyawan sebagai tenaga kerja waktu tertentu atau karyawan

kontrak. Para karyawan mempunyai masa kerja yang berbeda-beda. karyawan bekerja sebagai pencatat meter listrik PT. PLN (persero) Area Pelayanan Jember yang meliputi kota Lumajang, Kalisat, Rambipuji, Ambulu, Klakah, Tanggul dan Tempeh. Jumlah karyawan pada tahun 2005 berjumlah 201 orang dengan besarnya gaji perbulan sebesar Rp. 721.250;. Selain gaji tersebut karyawan CV. INMASH TEHNIK Jember juga mendapatkan fasilitas kesejahteraan yang berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dan mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. Semua fasilitas itu tertuang di dalam perjanjian kerja yang merupakan inti atau pokok terjadinya hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha.

CV. INMASH TEHNIK Jember dalam memberikan fasilitas perusahaan kepada karyawan kurang memenuhi standar yang ada. Itu terbukti dari enam jenis fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang berupa: Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), Poliklinik, Dokter pemeriksa, Ahli/Petugas Kesehatan dan Keamanan Kerja(K3), Paramedis, Regu Pemadam kebakaran hanya satu yang dapat diberikan Perusahaan yaitu P3K. Selain itu, dari tujuh fasilitas kesejahteraan yang berupa : Koperasi karyawan, Sarana ibadah, Olahraga dan kesehatan, Tempat Pembuangan Akhir (TPA), Unit Keluarga Berencana (KB) perusahaan, Perumahan karyawan, kantin, dan hanya satu yang dapat dipenuhi yaitu sarana ibadah.

Perangkat Hubungan Industrial pada CV. INMASH TEHNIK Jember yang sekarang ini ada tidak memenuhi standar yang ditentukan oleh undang-undang. Perangkat hubungan industrial yang sekarang dimiliki oleh CV. INMASH TEHNIK Jember hanyalah perjanjian kerja, seharusnya CV. INMASH TEHNIK Jember juga harus memiliki peraturan perusahaan. Menurut undang-undang perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari sepuluh orang haruslah memiliki peraturan perusahaan.

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi yang semakin membutuhkan kreatifitas dan keahlian pekerja, maka permasalahan perselisihan perburuhan yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijakan pengusaha atau majikan. Disatu pihak: kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktivitas yang sangat memuaskan tetapi dilain dirasa kurang memuaskan.

Hubungan kerja yang baik antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha/majikan bukan merupakan indikasi tidak adanya perselisihan diantara keduanya. Mengantisipasi akibat yang ditimbulkan dari kemungkinan terjadinya perselisihan yang dapat merugikan para pihak (pengusaha/majikan, pekerja/buruh, masyarakat dan pemerintah) maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar untuk menghindarkan dan mencegah sedini mungkin timbulnya perselisihan perburuhan /industrial.

Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan telah memberikan pedoman mengenai mekanisme penyelesaian yang harus dilakukan bagi pengusaha/majikan dan pekerja/buruh serta pemerintah apabila perselisihan terjadi pada mereka. Berdasarkan perkembangan masyarakat saat ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibuat undang-undang yang baru yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut mengutamakan penyelesaian berdasarkan *alternative dispute resolution (ADR)* dan memiliki prinsip musyawarah mufakat secara bipartit, bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan, cepat, tepat, adil dan murah.

Pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dituntut untuk dapat bekerja sama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi, yaitu dengan

berusaha perselisihan tersebut diselesaikan secara musyawarah antara kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan. Perkembangan peraturan perundang-undangan tentang perburuhan yang baru, yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga telah memberikan langkah baru untuk menyelesaikan perselisihan dengan musyawarah melalui lembaga bipartit.

Perselisihan hubungan industrial khususnya di wilayah Kabupaten Jember, masih banyak yang memerlukan penyelesaian secara bijak dan tidak merugikan para pihak. Salah satu perselisihan perburuhan yang terjadi di Kabupaten Jember adalah perselisihan perburuhan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember. Perselisihan yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember disebabkan adanya tuntutan dari pekerja melalui serikat pekerja/serikat buruh Basis Sarbumusi yang berupa : Pemberian THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2004 harus sesuai dengan ketentuan, adanya pengakuan masa kerja karyawan selama bekerja di Koperasi Bakti Elekrika oleh CV. INMASH TEHNIK Jember, perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan pendapatan yang mereka anggap kurang, keinginan karyawan agar status kerja mereka tidak dalam bentuk perjanjian kerja dalam waktu tertentu (pekerja kontrak) tetapi sebagai karyawan tetap.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember telah dilakukan dengan perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara DPC Sarbumusi dan wakil perusahaan yang dilaksanakan pada tanggal 24 Februari 2005 di Hotel Rembangan. Perundingan tersebut tidak bisa dikatakan sebagai perundingan bipartit seperti yang diatur dalam Keputusan Menteri Nomor KEP.15A/MEN/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan, karena dalam perundingan tersebut para pihak tidak berwenang untuk melakukan perundingan bipartit. Seharusnya pihak-pihak yang melakukan perundingan dari pihak pekerja adalah serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang ada di CV. INMASH TEHNIK

Jember dan bukan DPC Sarbumusi sedangkan dari pihak perusahaan adalah pimpinan perusahaan beserta stafnya yang bertanggung jawab dalam perusahaan tersebut dan bukan anak kandung dari pengusaha tersebut. Sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Menteri Nomor KEP.15A/MEN/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan khususnya pada pasal 4 yang menyatakan apabila keluhan kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaiannya dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau organisasi pekerja lainnya dengan pengusaha atau gabungan pengusaha.

Menurut Husni (2003:119) bahwa bilamana terjadi perselisihan perburuhan maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. persetujuan yang dicapai melalui perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum di dalam Undang-undang Perjanjian perburuhan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember selain dilakukan melalui upaya perundingan juga dilakukan upaya mogok kerja, yang dilakukan pada 4 Juli 2005 dan dilanjutkan dengan aksi unjuk rasa yang dilaksanakan pada tanggal 16 Juli 2005 yang bertempat di CV. INMASH TEHNIK Jember dan diteruskan ke kantor Bupati dan DPRD Jember. Upaya itu dilakukan karena pekerja/buruh memandang bahwa penyelesaian perundingan tidak memperlihatkan titik temu. Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 137 menyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Walaupun pada dasarnya mogok kerja itu diperbolehkan namun dalam pelaksanaannya haruslah memenuhi prosedur-prosedur yang telah ditentukan. Sebagaimana telah diatur di dalam pasal 140 Undang-undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa untuk melakukan mogok kerja haruslah dengan adanya pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam jangka waktu sekurang-

kurangnya 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan tersebut haruslah memuat waktu dimulainya dan diakhirinya mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan-alasan dan sebab-sebab mengapa mogok kerja harus dilakukan dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada CV. INMASH TEHNIK Jember tidak bisa berjalan dengan baik. Hal itu disebabkan masing-masing pihak kurang mempunyai keinginan untuk menyelesaikan perselisihan diantara mereka. Itu diwujudkan dengan teguhnya pendirian masing-masing pihak, pihak pengusaha yakin pendiriannya benar dan tidak mau disalahkan oleh pihak pekerja dan begitu sebaliknya pihak pekerja berpendirian kuat dan tidak mau disalahkan oleh pihak pengusaha.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan seharusnya dijadikan dasar dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember dengan melalui tahapan-tahapan. Tahapan yang pertama adalah penyelesaian secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha setelah adanya penyampaian keluhan kesah dari karyawan kepada pengusaha. Sebagaimana tertuang didalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasal 2 ayat (1) yang berbunyi bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. Kemudian apabila keluhan kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaiannya dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Dalam jangka waktu satu bulan dilakukan sebanyak-banyaknya tiga kali perundingan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Apabila perundingan yang dilakukan tercapai kesepakatan maka dibuat persetujuan bersama

secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh pengurus serikat pekerja setempat pada perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Perundingan bipartit pada kasus perselisihan di CV. INMASH TEHNIK Jember sulit untuk dilaksanakan. Namun akhirnya pada tanggal 8 Agustus 2005 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jember menerima surat permohonan penanganan masalah ketenagakerjaan di CV. INMASH TEHNIK Jember yang dikirim oleh serikat pekerja/buruh. Kemudian pada tanggal 22 Agustus 2005 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jember memanggil para pihak (pihak pengusaha dan pihak pekerja) untuk diminta melakukan perundingan. Perundingan yang dilakukan para pihak (pihak pekerja, pihak pengusaha, pihak pemerintah) tidak bisa dikatakan sebagai perundingan tripartit seperti yang telah ditentukan oleh peraturan undang-undang, karena syarat untuk melakukan perundingan tripartit haruslah ada bukti-bukti yang menunjukkan telah dilakukan perundingan bipartit yang berupa hasil perundingan dalam bentuk persetujuan bersama.

Perundingan bipartit yang dilakukan oleh para pihak (pihak serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha) yang tidak diperoleh penyelesaian, akan dilanjutkan dengan pembuatan surat permohonan perantaraan yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember. Setelah itu Disnaker akan memberikan pemerantaraan kepada para pihak guna menyelesaikan perselisihan diantara mereka, oleh karena itu para pihak akan dipanggil oleh pegawai perantara untuk menghadap. Pegawai perantara sebelum melakukan pemanggilan akan melakukan investigasi mengenai perselisihan yang terjadi dengan menyelidiki dan meneliti duduk perkaranya, sebagaimana diatur pada Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 3 ayat (2) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957.

Pegawai perantara sebelum memberikan pemerantaraan akan menawarkan kepada para pihak, apakah perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui seorang dewan pemisah atau pegawai perantara di Disnaker. Penyelesaian melalui dewan pemisah disebut dengan penyelesaian sukarela (*foluntary arbitration*) dan lebih dikenal dengan penyelesaian melalui Arbitrase. Sebaliknya penyelesaian melalui pegawai

perantara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*). Kemudian jika penyelesaian mengarah kepada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka penyelesaian harus dirundingkan secara musyawarah untuk mufakat antara para pihak (pihak pengusaha, pekerja atau serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 kali dalam jangka waktu paling lama 1 bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Perundingan yang mencapai kesepakatan, akan dibuatkan persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah (untuk pemutusan hubungan kerja perorangan/kurang dari 10 orang dalam waktu satu bulan) atau Panitia Pusat (untuk pemutusan hubungan kerja massal/lebih dari 10 orang dalam waktu satu bulan). Akan tetapi sebelum itu salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan permintaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diperantarai oleh pegawai perantara. Hasil perundingan yang telah tercapai persetujuan bersama maupun tidak harus dilampirkan pada setiap pengajuan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Penyelesaian secara sukarela dilakukan oleh juru atau dewan pemisah sebagai arbiter yaitu penyerahan perselisihan kepada juru pemisah atau dewan pemisah yang harus didahului dengan pembuatan surat perjanjian antara kedua belah pihak. Surat perjanjian itu menerangkan mengenai :

1. pokok persoalan yang menjadi sebab perselisihan.
2. nama pengurus atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
3. siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah dan tempat tinggalnya.
4. pernyataan yang menyatakan bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah atau dewan pemisah.

5. hal-hal lain yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah, juga mengenai tata cara pemisahan terserah sepenuhnya kepada persetujuan kedua belah pihak. Putusan juru atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan. Putusan juru atau dewan pemisah dapat dimintakan pengesahan dari panitia pusat dan panitia pusat ini harus memberikan pengesahannya kecuali : jika ternyata putusan itu melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah, di dalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikad buruk, di dalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan undang-undang , ketertiban umum atau tata susila.

Putusan yang didasarkan oleh panitia pusat memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat artinya :

1. dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri supaya putusan itu dapat dinyatakan untuk dijalankan (*Fiat executie*) dan selanjutnya dilaksanakan menurut aturan yang bisa untuk menjalankan suatu putusan perdata.
2. pihak yang tidak tunduk pada putusan itu diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tinginya Rp10.000,.

Penyelesaian secara sukarela/diluar pengadilan (non litigasi) dikenal juga dengan istilah *Alternative Disputes Resolution* (ADR), beberapa bentuk penyelesaian ADR ini adalah :

1. mediasi; cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut mediator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan.
2. konsoliasi; cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut kosiliator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, kosiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.
3. arbitrase; cara penyelesaian perselisihan dimana pihak yang berselisih sepakat menyerahkan perselisihannya kepada pihak ketiga (orang/lembaga) dengan pernyataan pihak yang berselisih akan tunduk terhadap putusan yang diambil oleh arbiter.(Husni, 2003:121)

Penyelesaian perselisihan secara wajib yakni penyelesaian yang dilakukan melalui pegawai perantara dan institusi yang berwenang untuk menyelesaikan

perselisihan perburuhan, karena itu disebut istilah penyelesaian wajib. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan pengaduan, sudah harus mengadakan pemerantaraan. Pegawai perantara dalam memberikan pemerantaraan perselisihan haruslah dengan cara :

1. mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan;
2. memanggil pihak-pihak yang berselisih;
3. memimpin pihak-pihak yang berselisih;
4. mengusahakan penyelesaian secara damai.

Perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 kali dalam jangka waktu paling lama 1 bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Setelah itu pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengambil keputusan yang isinya bersifat anjuran yang berdasarkan risalah perundingan dimana berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan Pasal 4 huruf C, risalah memuat tentang :

1. nama dan alamat Serikat pekerja/Serikat buruh;
2. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
3. tanggal dan tempat perundingan;
4. pokok masalah atau alasan perselisihan;
5. pendirian para pihak;
6. kesimpulan perundingan;
7. tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

Anjuran yang disampaikan secara tertulis kepada pihak pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan menyebutkan dasar pertimbangan serta batas waktu pihak-pihak menyampaikan tanggapan selambat-lambatnya 7 hari terhitung sejak diterimanya anjuran tersebut. Dan apabila para pihak menerima anjuran tersebut maka dibuatlah Persetujuan Bersama.

Para pihak yang tidak menerima anjuran tersebut maka tahap selanjutnya adalah dengan menyerahkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih. Sebagaimana tertuang di dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) segera menyelesaikan perselisihan melalui perundingan ke arah penyelesaian secara damai. Bila tercapai kata sepakat maka diterima menjadi Kesepakatan Kerja Bersama.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bersiap-siap mengambil putusan baik yang bersifat anjuran maupun yang bersifat mengikat. Putusan yang bersifat anjuran yakni menganjurkan kepada pihak-pihak yang berselisih agar menerima penyelesaian menurut ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Jika panitia daerah berpendapat bahwa penyelesaian itu sukar diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka panitia daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat. Dalam mengambil keputusan panitia daerah menimbang dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

Putusan yang tidak dilaksanakan secara sukarela, maka untuk menjalankan putusan itu, oleh yang bersangkutan dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi para pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang sifatnya mengikat dapat mulai dilaksanakan apabila dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulang.

Salah satu pihak atau kedua belah pihak yang tidak menerima putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), maka dapat mengajukan pemeriksaan ulang (banding) kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D).

Suatu perselisihan perburuhan yang dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) dapat menarik perselisihan itu dari tangan pegawai perantara atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) untuk diselesaikan sendiri.

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) semuanya bersifat mengikat dan terhadapnya tidak dapat dimintakan banding kecuali apabila Menteri Tenaga Kerja membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) tersebut.

Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dengan syarat untuk kepentingan umum atau untuk melindungi kepentingan negara. Hak veto dari Menteri Tenaga Kerja ini dapat dipergunakan dalam waktu 14 hari sejak putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) diambil.

Sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang sekarang dirubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004, maka putusan P4P yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, yang selanjutnya dapat dimohonkan kasasi pada Mahkamah Agung.

3.2 Hambatan-Hambatan Yang Terjadi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di CV. INMASH TEKNIK Jember

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember memperlihatkan adanya upaya penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Namun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi belum memenuhi harapan untuk cepat selesai di tingkatan bipartit maupun tripartit. Hal ini disebabkan adanya hambatan-hambatan dalam proses penyelesaiannya. Oleh sebab itu, para pihak perlu melakukan tindakan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi, agar dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat memberikan keuntungan bagi para pihak.

Perselisihan yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember berdasarkan analisis fakta tergolong jenis perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pada kasus yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember ini yang tergolong pada perselisihan Hak adalah pemberian tunjangan hari raya (THR) tahun 2004 tidak sesuai dengan ketentuan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan. Pada kasus yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember ini yang tergolong pada perselisihan kepentingan adalah:

1. CV. INMASH TEHNIK Jember tidak mengakui masa kerja karyawan yang sebelumnya bekerja pada Koperasi Bakti Elekrika.
2. anggapan bahwa Perjanjian Kerja yang ada tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
3. kurangnya kesejahteraan dan rendahnya pendapatan yang mereka terima.
4. anggapan bahwa pekerjaan pencatat meter listrik itu tidak dapat dikontrakkan (waktu tertentu) dan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap/ terus menerus.
5. anggapan bahwa CV. INMASH TEHNIK Jember dalam menjalankan pekerjaannya tidak memiliki izin tertulis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Para pihak yang kurang memahami peraturan perundang-undangan khususnya yang menyangkut masalah ketenagakerjaan menjadi penyebab terjadinya perselisihan diantara mereka, sehingga masing-masing pihak tidak mengetahui hak dan kewajibannya. Walaupun ada sebagian dari para pihak yang memahami peraturan ketenagakerjaan. Namun sebagian para pihak itu belum bisa menerapkan hukum itu secara benar, hal ini disebabkan kurangnya kesadaran mereka dalam penegakan hukum.

Faktor lain yang menjadi hambatan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di CV. INMASH TEHNIK Jember ini adalah tidak adanya Peraturan Perusahaan. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. yang merupakan pedoman bagi perusahaan dalam menentukan arah perusahaan dimana di dalam peraturan perusahaan memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Hal itu disebabkan kurangnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember terhadap perusahaan tersebut. Sebagaimana diatur di dalam Pasal 108 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, di dalam peraturan perusahaan itu memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Tidak adanya lembaga kerjasama bipartit dalam CV. INMASH TEHNIK Jember juga merupakan faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan diantara mereka, karena lembaga kerjasama bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan tersebut. Berdasarkan Pasal 106 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Lembaga kerjasama bipartit sangat berguna di dalam menyelesaikan sengketa baik perselisihan mengenai hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja.

Adanya perbedaan penafsiran diantara para pihak mengenai pekerjaan pencatat meter listrik. Pekerjaan pencatat meter termasuk pekerjaan yang bersifat tetap atau bukan. Status pekerja di CV. INMASH TEHNIK Jember saat ini adalah sebagai pekerja kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu/tidak tetap). Menurut penafsiran pekerja pekerjaan pencatat meter merupakan pekerjaan tetap yang seharusnya menurut ketentuan peraturan perundang-undangan tidak boleh untuk

dikontrakkan. Sebaliknya penafsiran perusahaan pekerjaan pencatat meter merupakan pekerjaan yang tidak bersifat tetap dan dapat untuk dikontrakkan. Semua itu didasarkan pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) yang menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Prosedur pelimpahan tenaga kerja dari Koperasi Bakti ElektriKa ke CV. INMASH TEHNIK Jember yang tidak jelas, juga merupakan faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan di CV. INMASH TEHNIK Jember. Selain itu, prosedur pelimpahan yang tidak jelas ini juga merupakan salah satu penyebab terjadinya perselisihan diantara mereka. Tindakan yang seharusnya dilakukan pihak Koperasi apabila ingin mengalihkan karyawan Koperasi Bakti ElektriKa ke CV. INMASH TEHNIK Jember adalah dengan membuat surat perjanjian pengalihan tenaga kerja, yang memuat pelimpahan hak-hak karyawan kepada CV. INMASH TEHNIK Jember. Tindakan ini didasarkan pada Pasal 61 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Selain itu, ada tindakan lain yang bisa dilakukan Koperasi apabila ingin mengalihkan karyawan kepada CV. INMASH TEHNIK Jember, yaitu dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kemudian dilanjutkan dengan melamar pekerjaan ke CV. INMASH TEHNIK Jember.

Hubungan kerja yang tidak harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan juga sebagai faktor penghambat dalam penyelesaian

perselisihan yang terjadi pada CV. INMASH TEHNIK Jember. Hubungan kerja yang baik akan menghasilkan peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Sebaliknya hubungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan timbulnya perselisihan diantara mereka. Kemudian penyelesaian dari perselisihan juga akan mengalami hambatan, karena para pihak kurang bisa memahami keadaan masing-masing.

Cara mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di CV. INMASH TEHNIK Jember adalah dengan adanya kesadaran dari masing-masing pihak untuk menyelesaikannya. Kesadaran tersebut sangat penting untuk dibangun dan ditumbuhkan melalui keterbukaan dari para pihak yang berselisih untuk saling bertukar pikiran mengenai segala permasalahan yang menyangkut hubungan kerja, sehingga permasalahan diantara mereka dapat terselesaikan dengan cepat dan tidak sampai berlarut-larut dengan banyaknya pengorbanan yang dikeluarkan baik dalam bentuk waktu, tenaga maupun biaya.

Pihak pemerintah melalui aparaturnya harus ada koordinasi dengan baik. Pengawasan terhadap perusahaan juga sangat penting sehingga dapat mengurangi perselisihan. Aparatur lain yang mendukung dalam proses penyelesaian perkara perburuhan juga harus dapat bekerja sama, yaitu dengan cara menjalin hubungan yang intensif antara aparaturnya apabila dibutuhkan bantuan untuk memperlancar proses penyelesaiannya. Hal tersebut dikarenakan bahwa negara sebagai institusi yang melindungi kepentingan warga masyarakat bertindak sebagai pihak ketiga yang juga harus mendukung adanya percepatan penyelesaian perselisihan perburuhan yang terjadi agar proses produksi baik barang/jasa untuk kesejahteraan bersama dapat terwujud.

Efisiensi dan efektifitas institusi bahkan perangkat hukum yang masih memiliki kelemahan terutama dalam menyelesaikan perselisihan yang sangat membutuhkan waktu cukup lama. Untuk itu telah dibuat peraturan perundang-undangan yang baru, yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai pengganti Undang-undang

Nomor 22 Tahun 1957. Undang-undang yang baru tersebut memiliki karakter dengan prinsip memberikan proses penyelesaian yang lebih efisien dan efektif dengan melalui lembaga Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Keberpihakan terhadap terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan perlu adanya dukungan pada nilai-nilai yuridis dan juga aparatur negara yang bekerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya berdasarkan peraturan yang ada. Langkah untuk membangun kesadaran terhadap hak dan kewajiban serta pemahaman tentang hukum adalah disosialisasikan dan diorganisir melalui serikat pekerja/serikat buruh bekerja sama dengan pengusaha yang ada. Aktifitas yang dapat dilakukan selain membangun kesadaran adalah dengan kegiatan ikut dan terlibat dalam seminar-seminar tentang perburuhan. Tak lepas juga kewajiban pengusaha/majikan dalam mendorong kegiatan tersebut juga memberikan fasilitas pendidikan di lingkungan perusahaan untuk berproses bersama dalam menciptakan ketentraman dan kesejahteraan bersama agar terjadi peningkatan produksi barang/jasa.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh CV.INMASH TEHNIK Jember diselesaikan melalui usaha perundingan bipartit. Apabila nantinya tidak terjadi kesepakatan dalam perundingan bipartit sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu tahap Pemerantaraan, P4D, P4P, dan Veto Menteri Tenaga Kerja.
2. faktor penghambat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial CV. INMASH TEHNIK Jember adalah; Para pihak yang kurang memahami peraturan perundang-undangan khususnya yang menyangkut masalah ketenagakerjaan, Tidak adanya Peraturan Perusahaan, Tidak adanya lembaga kerjasama bipartit di CV. INMASH TEHNIK Jember, Adanya perbedaan penafsiran diantara para pihak mengenai pekerjaan pencatat meter listrik, Prosedur pelimpahan tenaga kerja dari Koperasi Bakti ElektriKA ke CV. INMASH TEHNIK Jember yang tidak jelas, Hubungan kerja yang tidak harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

1.2 Saran

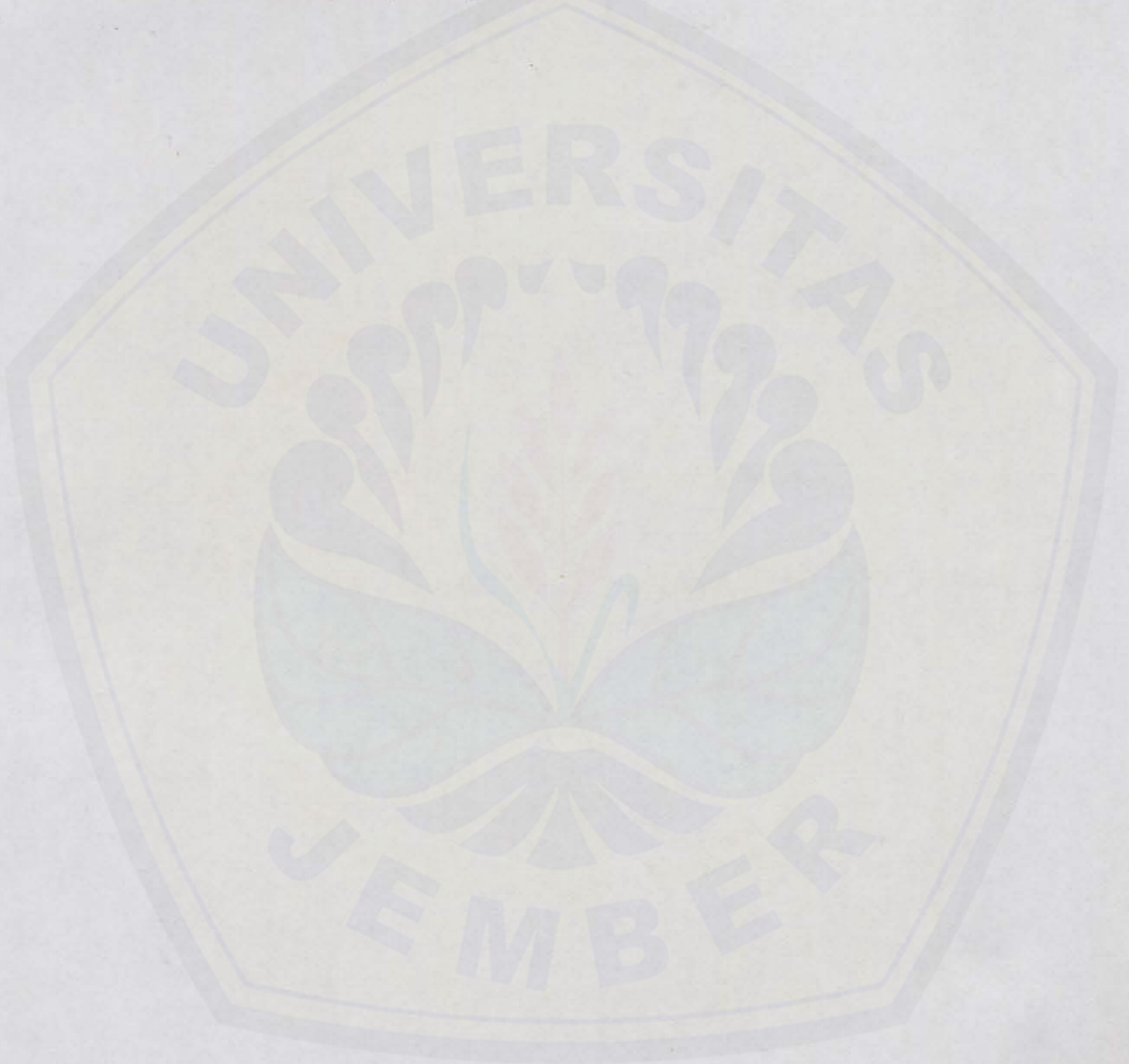
Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah ditulis, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya upaya komunikasi yang baik dan seimbang antara para pihak (pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/majikan), sehingga permasalahan diantara mereka dapat terselesaikan dengan cepat dan tidak sampai berlarut-



larut dengan banyaknya pengorbanan yang dikeluarkan baik dalam bentuk waktu, biaya maupun tenaga.

2. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di CV. INMASH TEHNIK Jember diupayakan adanya penyelesaian, dengan cara membentuk kerjasama yang aktif antara pihak pengusaha, pekerja dan pemerintah.



DAFTAR PUSTAKA

- Faizah, Nur. 2000. *Bahasa Dan Sastra Indonesia*. Jombang : Kirana Offset.
- Husni, Lalu. 2003 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pres.
- _____. 2004. *Pemyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta : PT. Rajawali Pres.
- Johan, Bahder. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Rochiyati, Erna dkk. 2005. *Buku Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: UPT Penerbitan UNEJ.
- Soemitro, Rony Hanitijo. 1999. *Metode Penelitian Hukum Dan Jurumetri*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Soepomo, Iman. 1987. *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- Undang-undang
- Anonim. 2003. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*. Bandung: Fokusmedia.
- _____. 2004. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Bandung: Fokusmedia.
- _____. 2004. *Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI*. Bandung: Fokusmedia.



SURAT PERJANJIAN KERJASAMA

antara

PT. PLN (PERSERO)

DISTRIBUSI JAWA TIMUR

Dengan

CV. INMASI TEHNIK

Tentang

PEMBACAAN METER PELANGGAN
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN JEMBER

No. : 102 PJ/DIST-JATIM/2004

Pada hari ini Rabu tanggal sembilan bulan Juni tahun dua ribu empat, yang bertanda tangan di bawah ini :

- Ir. HARIADI SADONO, MM. : Jabatan General Manager PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dalam hal ini mewakili PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR, berkedudukan di Jl. Embong Trengguli 19-21 Surabaya, yang selanjutnya dalam surat perjanjian ini disebut PIHAK KESATU.
- Ny. Hj. INDAH NINGSIH : Jabatan Direktur Utama, dalam hal ini mewakili CV. INMASI TEHNIK, berkedudukan di Jl. Kalianin III/23 Surabaya, yang selanjutnya dalam surat perjanjian ini disebut PIHAK KEDUA.

Berdasarkan :

- Surat Penawaran harga dari PIHAK KEDUA no. 424/TT/UM-K/V/2004 tanggal 27 Mei 2004
- Berita Acara Hasil Negosiasi No. : 015/OC/NEGO/NIAGA/2004, tanggal 31 Mei 2004
- Petunjuk Teknis Outsourcing Pembacaan Meter PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur tanggal 01 Desember 2003.
- Surat Keputusan Direksi PLN No. 138.K/010/DIR/2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Outsourcing Pelayanan Pelanggan.
- Surat Penunjukkan No. : 035/061/PL/DIS-JATIM/2004, tanggal 01 Juni 2004



PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA sepakat dan setuju untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja sama, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal tersebut dibawah ini,

PASAL 1

LOKASI DAN RUANG LINGKUP PEKERJAAN

PIHAK KESATU memberikan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima pekerjaan dari PIHAK KESATU berupa Pembacaan Meter Pelanggan yang terdiri dari pekerjaan-pekerjaan dan lokasi tersebut dibawah ini.

1. Melaksanakan Down load data pelanggan dari komputer milik PIHAK KESATU yang akan dibaca stand meternya pada Portable Data entry (PDE).
2. Melaksanakan pembacaan dan pencatatan stand meter kWh dan kVARh (bila ada) di tempat/rumah/ bangunan pelanggan PIHAK KESATU dengan menggunakan PDE.
3. Melaksanakan verifikasi hasil pembacaan meter dan menindak lanjutinya sehingga hasil baca meter yang diserahkan ke PIHAK KESATU menuju kondisi tanpa kesalahan.
4. Melaksanakan Up load hasil pembacaan meter ke komputer milik PIHAK KESATU.
5. Melakukan pemeliharaan Rute Baca Meter (RBM) termasuk gambar RBM (bila ada) secara terus menerus dan berkesinambungan.
6. Memberikan informasi mengenai keluhan pelanggan serta kelainan yang terjadi pada meter pelanggan, antara lain pembatas daya yang tidak sesuai, segel rusak, meter rusak, meter dengan putaran mundur, time switch rusak, dengan menggunakan formulir yang telah ditentukan.
7. Menyampaikan informasi berupa brosur, leaflet, pengumuman ataupun bentuk informasi lainnya yang disampaikan oleh PIHAK KESATU kepada pelanggan..
8. Memberikan laporan berkala sesuai ketentuan.
9. Lokasi pekerjaan tersebut pada Pasal ini adalah di PT PLN (Persero) APJ. Jember meliputi UP/UPJ. Kota, Lumajang, Kalisat, Rambipuji, Ambulu, Klakah, Tanggul, Kencong, dan Tempel.



2. PIHAK KEDUA bertanggung jawab secara manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan) terhadap seluruh aktivitas pelaksanaan pekerjaan pembacaan meter.
3. PIHAK KEDUA bertanggung jawab atas perbuatan Petugas Cater yang mengakibatkan kerugian bagi PIHAK KESATU dan atau Pelanggan PIHAK KESATU dan atau bagi pihak lain baik materil maupun non materil.
4. PIHAK KEDUA bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa Petugas Cater pada saat yang bersangkutan melaksanakan tugasnya.

PASAL 5

PELAKSANAAN PEKERJAAN

1. PIHAK KEDUA melaksanakan pekerjaan pembacaan meter di tempat pelanggan listrik PIHAK KESATU setiap bulannya sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh PIHAK KESATU.
2. Pekerjaan pembacaan meter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Surat Perjanjian ini dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA secara benar dan akurat dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan jadwal dan target yang telah ditetapkan PIHAK KESATU.
3. Untuk melaksanakan pekerjaan ini PIHAK KEDUA sanggup mempekerjakan tenaga kerja yang berpengalaman dan berkualitas serta cakap dan terampil dibidangnya.
4. PIHAK KEDUA nkan memperlakukan petugas cater sesuai dengan Undang - Undang dan peraturan yang berlaku.
5. Apabila karena suatu hal PIHAK KESATU memindahkan pekerjaan kepada pihak lain maka petugas cater akan dipindahkan oleh Pihak Kesatu ke perusahaan lain yang ditunjuk.
Dalam hal kejadian ini tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja antara PIHAK KEDUA dan Petugas Cater.
6. Guna menghindari penyalahgunaan oleh pihak lain yang tidak bertanggung jawab maka dalam melaksanakan pekerjaan ini, PIHAK KEDUA harus melengkapi petugas pembaca meter dengan seragam dan identitas resmi yang tidak sama dengan seragam maupun identitas resmi pegawai PT. PLN (Persero) serta diberitahukan secara tertulis kepada pelanggan PIHAK KESATU.



7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 1 Surat Perjanjian ini tercantum dalam Petunjuk Teknis Outsourcing Pembacaan Meter yang dilampirkan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Perjanjian ini.

PASAL 6

IMBALAN JASA DAN CARA PEMBAYARAN

1. PIHAK KESATU memberikan imbalan jasa kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Surat Perjanjian ini sebesar Rp. 1.200,- (seribu dua ratus rupiah)/pelanggan/bulan, belum termasuk PPN. Harga tersebut merupakan fixed price yang tidak berubah selama jangka waktu pelaksanaan pekerjaan kecuali diadakan Addendum/Amandemen.
2. Jumlah pembayaran yang diterima oleh PIHAK KEDUA adalah harga tersebut pada Ayat 1 Pasal ini dikalikan dengan jumlah pelanggan yang dibaca stand meterinya pada bulan berjalan dikurangi dengan denda (bila ada), ditambah dengan PPN 10%.
3. Jumlah pembayaran dimaksud pada Ayat 2 Pasal ini termasuk pembayaran untuk pekerjaan-pekerjaan lainnya yang sudah disepakati selain pekerjaan pembacaan meter-pelanggan.
4. Pembayaran kepada PIHAK KEDUA dilaksanakan oleh PIHAK KESATU melalui transfer ke rekening No. : 0211.01000117-30.1 pada Bank BRI Cab. Pahlawan Surabaya setelah PIHAK KEDUA melakukan seluruh pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Surat Perjanjian ini setiap bulannya.
5. Pembayaran akan dilaksanakan oleh PIHAK KESATU setelah PIHAK KEDUA membuat surat penagihan yang dilengkapi dengan
 - a. Surat Permintaan Pembayaran
 - b. Kwitansi Rangkap 6 (enam) bermaterai cukup.
 - c. Faktur Pajak dan Surat Setoran Pajak.
 - d. Berita Acara Penyelesaian Pekerjaan (BAPP).
 - e. Berita Acara Pembayaran (BAP)



PASAL 7

JAMINAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

1. PIHAK KEDUA wajib menyerahkan jaminan pelaksanaan berupa performance bond sebesar Rp. 562.000.000 (lima ratus enam puluh dua juta rupiah) yang mempunyai masa berlaku sekurang-kurangnya delapan bulan atau dari tanggal satu bulan Juni tahun dua ribu empat sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Desember tahun dua ribu empat.
2. Jaminan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, harus sudah diserahkan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK KESATU paling lambat 1 (satu) hari sebelum penanda tanganan Surat Perjanjian ini.
3. Apabila PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan kewajiban yang tercantum dalam Surat Perjanjian ini dan menyatakan mengundurkan diri, atau PIHAK KESATU memutuskan Surat Perjanjian ini karena alasan PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan Pasal 1 Surat Perjanjian, maka jaminan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 Pasal ini menjadi hak milik PIHAK KESATU.

PASAL 8

VALIDITAS DAN KEAMANAN DATA

1. PIHAK KEDUA wajib menjaga validitas dan keamanan data yang diberikan oleh PIHAK KESATU dalam rangka pelaksanaan pekerjaan.
2. Kerusakan data yang disebabkan oleh kesengajaan ataupun kelalaian oleh PIHAK KEDUA atau petugas dari PIHAK KEDUA akan dikenakan sanksi yang berat sampai dengan pemutusan perjanjian secara sepihak oleh PIHAK KESATU.

PASAL 9

KERAHASIAAN

PIHAK KEDUA menjamin kerahasiaan semua dokumen, data dan informasi yang berkaitan dengan perjanjian ini dan tidak akan mengungkapkan atau menggunakan untuk kepentingan pihak lain, kecuali dengan persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK KESATU. Pelanggaran dalam hal ini akan dikenakan sanksi oleh PIHAK KESATU berupa tegoran sampai dengan pemutusan perjanjian secara sepihak.



PASAL 10 FORCE MAJEURE

1. Yang dimaksud dengan sebab kahar (Force Majeure) adalah semua keadaan yang terjadi diluar kemampuan para pihak pihak untuk mengatasi, seperti termasuk didalamnya tetapi tidak terbatas pada kerusuhan, huru-hara, perang, kebakaran, bencana alam seperti gempa bumi, banjir dan kejadian-kejadian lain.
2. Pihak yang mendalilkan Force Majeure wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pihak Lainnya dalam tenggang waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah terjadinya peristiwa tersebut dengan ketentuan harus dikuatkan oleh lembaga atau instansi yang berwewenang.
3. Pihak yang menerima pemberitahuan Force Majeure wajib menanggapi secara tertulis dalam tenggang waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja, dan apabila tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja telah lewat dan tidak ada tanggapan tertulis, maka Force Majeure dianggap disetujui.

PASAL 11 LARANGAN - LARANGAN

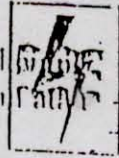
1. Dengan alasan apapun PIIAK KEDUA dilarang mengalihkan pekerjaan, baik sebagian atau seluruhnya kepada pihak lain, tanpa sepengetahuan PIIAK KESATU.
2. PIIAK KEDUA dilarang menuntut biaya apapun kepada PIIAK KESATU selain yang ditentukan dalam perjanjian ini, dan menuntut biaya apapun juga kepada pelanggan PIIAK KESATU.
3. Dengan alasan apapun PIIAK KEDUA dilarang merubah, menghilangkan, merusak data yang diberikan PIIAK KESATU, kecuali perubahan/mulasi data stand akhir meter pelanggan.

PASAL 12 SANKSI DAN DENDA

Apabila hasil pembacaan meter kurang dari jumlah pelanggan yang ditentukan maka kepada PIIAK KEDUA akan dikenakan denda sebesar 5 % (lima perseratus) dari nilai pembayaran pada bulan bersangkutan.

Apabila selama dalam masa Pelaksanaan Pekerjaan, ternyata terdapat keluhan pelanggan yang dapat dibuktikan penyebabnya adalah kesalahan pencatatan meter

dan belum dibayar oleh pelanggan, namun sudah terlanjur menjadi telapak tangan pelanggan, maka PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar dua kali kekurangan kelebihan dari nilai rupiah yang seharusnya dibayar oleh pelanggan.



3. Apabila selama masa Pelaksanaan Pekerjaan, ternyata terdapat keluhan pelanggan yang dapat dibuktikan penyebabnya adalah kesalahan pencatatan meter sehingga menimbulkan kelebihan pembayaran dan sudah dibayar oleh pelanggan maka PIHAK KEDUA wajib membayar biaya akibat kelebihan bayar tersebut sebesar dua kali kekurangan atau kelebihan dari nilai rupiah yang seharusnya dibayar oleh pelanggan.
4. Apabila PIHAK KEDUA melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan hasil pembacaan meter sesuai waktu yang telah ditentukan maka PIHAK KEDUA akan dikenakan denda sebesar 5 % (lima perseratus) dari nilai pembayaran pada bulan bersangkutan.
5. Apabila PIHAK KEDUA melakukan penyalahgunaan ataupun pelanggaran yang berkaitan dengan pemakaian tenaga listrik yang merugikan PIHAK KESATU dan atau pelanggan PIHAK KESATU maka PIHAK KEDUA akan dikenakan sanksi denda atau ganti rugi sesuai ketentuan yang berlaku.
6. Apabila dalam pelaksanaan perjanjian ini setelah sanksi dan denda seperti dimaksud pada Ayat 1, 2, 3, 4 dan 5 Pasal ini PIHAK KEDUA masih melakukan penyimpangan perjanjian sehingga dapat merugikan pelanggan PIHAK KESATU dan atau mitra PIHAK KESATU maka akan dilakukan pengurangan lokasi pekerjaan atau penutupan pekerjaan secara sepihak serta tetap dikenakan denda dan atau tuntutan ganti rugi oleh PIHAK KESATU.
7. Ayat 1, 2 dan 3 dari Pasal ini tidak diberlakukan selama empat bulan pertama pembacaan meter. Ayat 1, 2 dan 3 Pasal ini akan diberlakukan pada pembacaan meter bulan ke lima dan seterusnya.

PASAL 13

JANGKA WAKTU PERJANJIAN

1. Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu terhitung mulai tanggal sembilan bulan Juni tahun dua ribu empat sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Desember tahun dua ribu empat.
2. Pelaksanaan Pembacaan Meter oleh Pihak KEDUA ditetapkan mulai tanggal 20 bulan Juni tahun dua ribu empat.
3. Perjanjian ini dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan dibuat Addendum/Amandemen.



PASAL 14

PEMUTUSAN PERJANJIAN

1. Apabila PIHAK KEDUA tidak dapat memenuhi kewajiban-kewajiban dan tanggung jawabnya serta melanggar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini, maka PIHAK KESATU berhak memutuskan perjanjian ini secara sepihak, dengan kewajiban PIHAK KEDUA untuk mengganti segala kerugian yang diderita oleh PIHAK KESATU.
2. Dalam hal terjadi pemutusan perjanjian sebagaimana dimaksud di atas, kedua belah pihak sepakat untuk memberlakukan Pasal 1266 dan 1267 KUHIP.
3. Apabila terjadi pemutusan perjanjian ini secara sepihak oleh PIHAK KESATU, maka PIHAK KESATU berhak menunjuk pihak lain atas kehendak dan berdasarkan pilihan sendiri untuk melanjutkan pekerjaan ini.
4. Dalam hal terjadi sebagaimana dimaksud dalam Ayat 3 Pasal ini, PIHAK KEDUA diharuskan menyerahkan kepada PIHAK KESATU segala fasilitas milik PIHAK KESATU berupa gambar-gambar, arsip-arsip dan data-data yang berhubungan dengan perjanjian ini.

PASAL 15

PERUBAHAN-PERUBAHAN

1. Kedua belah pihak sepakat bahwa setiap perubahan, penambahan, pengurangan pasal-pasal dalam perjanjian ini hanya dapat dilakukan atas persetujuan kedua belah pihak.
2. Perubahan, penambahan, pengurangan pasal-pasal dalam perjanjian ini akan dibuatkan Addendum/Amandemen yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Perjanjian ini.
3. Usul perubahan, penambahan, pengurangan pasal-pasal dalam perjanjian ini, harus diajukan oleh pihak yang berkepentingan kepada pihak lainnya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal perubahan perjanjian yang diusulkan.



PASAL 16
PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Apabila terjadi perbedaan atau perselisihan pendapat dalam pelaksanaan perjanjian ini, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan secara musyawarah untuk mufakat.
2. Apabila tidak diperoleh permufakatan dalam musyawarah tersebut, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan menurut prosedur hukum yang berlaku.
3. Kedua belah pihak sepakat untuk memilih kedudukan hukum yang sah dan tidak berubah di Pengadilan Negeri Surabaya.

PASAL 17
PENUTUP

Demikian Surat Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) bermeterai cukup dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

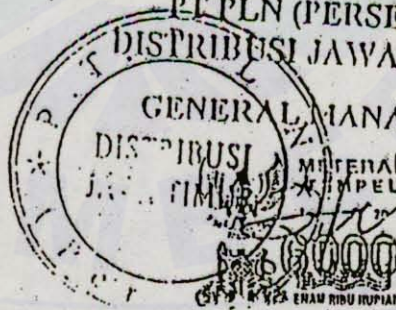
PIHAK KEDUA
CV. INMASH TEKNIK

DIREKTUR



Ij. Indah Ningsih

PIHAK KESATU
PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR



GENERAL MANAGER,
DISTRIBUSI JAWA TIMUR

Ir. HARIADI SADONO, MM

ADDENDUM

SURAT PERJANJIAN NO. : 102Pj/DIST-JATIM/2004

Tanggal : 09 Juni 2004

Antara

PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR

Dengan

CV. INMASH TEHNIK

Tentang

PEMBACAAN METER PELANGGAN

No. 04Add/OC-JBR/DIST-JATIM/2004

Pada hari ini Rabu tanggal dua puluh dua bulan Desember tahun Dua ribu empat yang bertanda tangan di bawah ini :

1. **PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR**
Dalam hal ini diwakili oleh Ir. HARIADI SADONO, MM. Jabatan General Manager PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, berkedudukan di Jl. Embong Trengguli 19 - 21 Surabaya, selanjutnya dalam Addendum ini disebut sebagai : **PIHAK KESATU.**
2. **CV. INMASH TEHNIK**
Dalam hal ini diwakili oleh Ny. Hj. INDAH NINGSIH Jabatan Direktur CV. INMASH TEHNIK berkedudukan di Jl. Kaliasin III/23 Surabaya, selanjutnya dalam Addendum ini disebut sebagai : **PIHAK KEDUA.**

Dengan terlebih dahulu mempertimbangkan hal - hal sebagai berikut :

- Menunjuk Surat Perjanjian antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan CV. INMASH TEHNIK No. : 102 Pj./DIST-JATIM/2004, tanggal 09 Juni 2004 tentang Pembacaan Meter Pelanggan Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Kedua belah Pihak sepakat untuk mengadakan perubahan / Addendum terhadap pasal - pasal yang ada dalam Surat Perjanjian No. : 102 Pj./DIST-JATIM/2004 dengan hasil sebagai berikut :

PASAL 1

JANGKA WAKTU PERJANJIAN

Kedua belah Pihak setuju untuk memperpanjang jangka waktu perjanjian pekerjaan pembacaan meter pelanggan sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Desember tahun dua ribu lima

PASAL 2

IMBALAN JASA DAN CARA PEMBAYARAN

Pasal 6 ayat 1 terdapat perubahan sebagai berikut :

Semula : PIHAK KESATU memberikan imbalan jasa kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Surat Perjanjian ini sebesar Rp. 1.200,- (seribu dua ratus rupiah)/pelanggan/bulan, belum termasuk PPN. Harga tersebut merupakan fixed price yang tidak berubah selama jangka waktu pelaksanaan pekerjaan kecuali diadakan Addendum/Amandemen.

Dirubah menjadi : PIHAK KESATU memberikan imbalan jasa kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Surat Perjanjian ini sebesar Rp. 1.250,- (seribu dua ratus lima puluh rupiah)/pelanggan/bulan, belum termasuk PPN. Harga tersebut merupakan fixed price yang tidak berubah selama jangka waktu pelaksanaan pekerjaan kecuali diadakan Addendum/Amandemen.

PASAL 3 JAMINAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

Pasal 7 ayat 1 terdapat perubahan sebagai berikut :

Semula : PIHAK KEDUA wajib menyerahkan jaminan pelaksanaan berupa performance bond sebesar Rp. 562.000.000 (lima ratus enam puluh dua juta rupiah) yang mempunyai masa berlaku sekurang-kurangnya delapan bulan atau dari tanggal satu bulan Juni tahun dua ribu empat sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Desember tahun dua ribu empat.

Dirubah menjadi : PIHAK KEDUA wajib menyerahkan jaminan pelaksanaan berupa performance bond sebesar Rp. 615.000.000 (enam ratus lima belas juta rupiah) yang mempunyai masa berlaku sekurang-kurangnya dua belas bulan ditambah tiga puluh hari atau dari tanggal satu bulan Januari tahun dua ribu lima sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Januari tahun dua ribu enam.

PASAL 4 SANKSI DAN DENDA

Pasal 12 ayat 1 terdapat perubahan sebagai berikut :

Semula : Apabila hasil pembacaan meter kurang dari jumlah pelanggan yang ditentukan maka kepada PIHAK KEDUA akan dikenakan denda sebesar 5 % (lima perseratus) dari nilai pembayaran pada bulan bersangkutan.

Dirubah menjadi : Apabila karena sesuatu hal, pelaksanaan pembacaan meter mengakibatkan tidak dapat diprosesnya pembuatan rekening listrik (antara lain karena tidak adanya atau kacaunya data pembacaan meter), maka kepada PIHAK KEDUA diwajibkan membayar denda sebesar dua kali Harga Jasa Borongan tetap per pelanggan (tidak termasuk PPN) kali jumlah pelanggan yang terkait pada bulan berjalan dan apabila jumlah pelanggan yang tidak terproses pembuatan rekening listriknya lebih besar dari 10 % (*tidak termasuk pelanggan yang tidak dapat dibaca karena rumah terkunci-kosong, rumah terkunci-isi dan alamat tidak ketemu*) dari jumlah pelanggan yang dibaca maka kepada PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar 5 % dari Total Harga Jasa Borongan (tidak termasuk PPN).

Kepada Pihak Kedua diberikan waktu toleransi selama 2 kali masa pembacaan meter terhadap para pelanggan yang tidak dapat dibaca karena rumah terkunci, bila toleransi tersebut dilampaui maka kepada Pihak Kedua tidak diberikan imbalan jasa pembacaan meter untuk sejumlah pelanggan yang tidak berhasil karena rumah terkunci.

Pasal 12 ayat 7 terdapat perubahan sebagai berikut :

- Pasal 12 ayat 7 diadakan.

PASAL 5
LAIN - LAIN

1. Semua ketentuan dalam pasal - pasal lainnya dari Surat Perjanjian no. : 102Pj/DIST-JATIM/2004, sepanjang tidak berubah dalam Addendum ini dinyatakan tetap berlaku.
2. Addendum ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dan merupakan satu kesatuan dari Surat Perjanjian No. : 102Pj/DIST-JATIM/2004 dan mengikat Kedua belah Pihak.

PASAL 6
PENUTUP

Demikian Addendum atas Surat Perjanjian No. : 102 Pj/061/DIST-JATIM/2004 ini dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak di Surabaya pada tanggal, bulan dan tahun tersebut diatas dalam rangkap 2 (dua), dengan materai secukupnya yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Masing - masing Pihak mendapat 1 (satu) Addendum bermaterai.

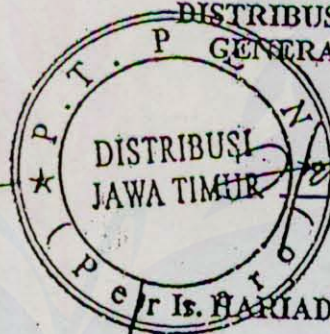
PIHAK KEDUA
CV. INMASH TEHNIK

DIREKTUR



Ny. Hj. INDAHINGSIH

PIHAK PERTAMA
PT. PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
GENERAL MANAGER



Is. HARIADI SADONO, MM

7/05
02

Digital Repository Universitas Jember



BASIS SARBUMUSI CV .INMASH TEHNIK JEMBER

SERIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA

(FEDERATION OF INDONESIAN MOSLEM LABOUR UNIONS)

JEMBER JAWA TIMUR

Sekret : Jl. Teratai II No.27 Telp. (0331) 487280 Jember

Jember, 22 Desember 2004

Nomor : 02/B/INTEHK/XII/2004
 Sifat : Penting
 Lampiran : 1 (satu) lembar
 Perihal : Pemberitahuan Basis
 CV. Inmash Tehnik

Kepada :
 Yth. Pimpinan CV.Inmash Tehnik Jember
 Jl. Teratai II Nomor 27 Jember
 Di Jember

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat
 Berdasarkan pada :

1. Ratifikasi konvensi ILO Nomor : 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 83 tahun 1998
2. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh

Dengan ini memberitahukan bahwa di CV. Inmash Tehnik Jember sudah terbentuk Basis Sarbumusi Jember sesuai dengan tanda bukti Pencatatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Nomor : 568/120/SB/436.322/XII/2004 tertanggal 16 Desember 2004 (terlampir).

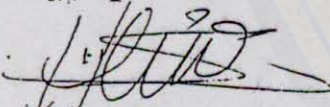
Sehingga untuk kedepan akan dilakukan pembinaan bersama baik mengenai Hak dan Kewajiban hingga pada peningkatan etos kerja anggota kami yang pada akhirnya akan terjadi keseimbangan yang harmoni, perusahaan semakin maju demikian juga terjadi peningkatan kesejahteraan para karyawannya.


Demikian pemberitahuan ini dibuat atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalau'alaikum Wr.Wb.

Hormat kami

Pengurus Basis Sarbumusi CV. Inmash Tehnik Jember


SUTIKNO
 Ketua Basis


BAHRUL ULUM
 Sekretaris

- Tembusan :
1. Bupati Jember
 2. Ka. Disnaker Jember
 3. Ketua PC NU Jember
 4. DPC Sarbumusi Jember
 5. Pimpinan PLN Cab.Jember
 6. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jalan Kartini No. 2 Telp. - Fax. (0331) 486177
JEMBER (68137)

TANDA BUKTI PENCATATAN

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 16/Men/2001 tanggal 15 Pebruari 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh , telah diterima pemberitahuan pembentukan / pencatatan kembali Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang bernama BASIS CV. INMASH TEHNIK yang beralamat di Jalan Teratai II Nomor 27 Jember dengan Surat No. 01/A/SBMI/XII/21004 Tanggal 01 Desember 2004.

Kelengkapan persyaratan sesuai Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 16/Men/2001 telah terpenuhi dan telah kami catat dengan nomor bukti pencatatan 568/120/SB/436.322/XII/2004 tanggal 16 Desember 2004.

Jember, 16 Desember 2004

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN JEMBER



Drs. H. MOH. THAMRIN, MM
Pembina

NIP. 510 102 687



Surabaya, 07 Februari 2005

Nomor : 379/ IT / II / 2005
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Kepad Yth :
Pimpinan PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Timur
Jl. Embong Trengguli 19 - 21
Surabaya

Dengan hormat,

Berdasarkan surat yang di tujukan kepada Pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur di Surabaya tanggal 19 Januari 2005 Perihal Permasalahan Ketenaga Kerjaan PT. PLN dan Karyawan Kontrak di CV. INMASH TEHNIK Jl. Teratai II/27 Jember.

Pengirim mengatas namakan Pengurus Basis SARBUMUSI CV. INMASH TEHNIK Jember, bersama ini di sampaikan kepada seluruh Jajaran terkait bahwa Organisasi Serikat Buruh Muslimin Indonesia yang mengatas namakan Sarikat Buruh yang ada di CV. INMASH TEHNIK tidak pernah ada pada perusahaan kami,

Kami selaku Pimpinan tidak pernah Mendelegasikan kepada siapapun dalam pendirian Basis SARBUMUSI yang ada di CV. INMASH TEHNIK yang berkantor di Jl. Teratai II/27 Jember.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatian yang di berikan di ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Direktur

Ny. INDAH NINGSIH

Site Manager

HARSONO. A.

Tembusan :

1. Bupati Jember
2. Pimpinan PT. PLN Cabang Jember
3. Ketua Koperasi Bakti Elekrika Jember
4. Ka Disnakertrans Jember
5. DPC SARBUMUSI Jember
6. Seluruh Anggota Basis SARBUMUSI CV. INMASH TEHNIK
7. Media Massa



Jember, 17 Februari 2005

Nomor : 043/A.1/Adv/DPC.JR/II/04
Sifat : PENTING
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : PEMBERITAHUAN UU.21 TH.2000

Kepada Yth :
Direktur CV. INMASH TEHNIK
Jl. Kallasin III/23
Surabaya

Assalamu'alaikum War. Wb

Dengan hormat,

Bersama ini kami berkenan memberitahukan sekaligus melakukan koreksi atas pernyataan saudara pada surat saudara bernomor 379/IT/II/2005 tertanggal 07 Februari 2005 perihal pemberitahuan, dimana sebelumnya kami juga telah menerima surat tembusan dari karyawan saudara di CV. Inmash Tehnik Jember dengan nomor 004/A.1/BS.INJR/I/05 tertanggal 19 Januari 2005 tentang Permasalahan Ketenaga kerjaan PT.PLN & karyawan Kontrak di CV. Inmash Tehnik.

Kami melihat bahwasanya saudara dalam menyikapi surat dari karyawan di Jember tersebut terlalu gegabah dan terkesan cukup emosional sehingga secara jelas dan atraktif sekali menolak atau tidak mengakui keberadaan Basis SARBUMUSI CV. INMASH TEHNIK Jember dengan demikian saudara telah mengabaikan ketentuan Kemerdekaan Berserikat yang termaktub dalam UUD 1945 sekaligus mengabaikan ketentuan yang berlaku pada UU 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Perlu kami sampaikan disini beberapa hal terkait dengan keberadaan Basis Sarbumusi di CV. INMASH Jember :

1. Bahwasanya untuk pendirian suatu serikat pekerja / buruh di suatu perusahaan tidaklah perlu untuk "meminta ijin" ataupun "delegasi" dari pihak perusahaan akan tetapi pendirian serikat buruh tersebut cukup memberitahukan secara tertulis kepada Disnakertrans setempat untuk dicatat (lihat pasal 18 (1) UU. 21 Th 2000) dan pihak karyawan telah melakukannya dengan terbukti diterbitkannya nomor bukti pencatatan dari Disnakertrans Jember (terlampir)
2. Basis Sarbumusi juga telah memberitahukan secara tertulis kepada pihak CV. Inmash Jember sebagaimana ketentuan pada pasal 23 UU. 21 Th 2005.
3. Keberadaan Basis SARBUMUSI pada hakikinya adalah "mitra kerja" bukanlah "lawan kerja" yang merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan dan itu merupakan HAK setiap orang/buruh sebagaimana ketentuan UUD 1945 serta pasal 104 UU, 13 Tahun 2003.
4. Pasal 28 UU.21 Th 2000 ; Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa (apalagi menolak !) pekerja/buruh membentuk/tidak, mejadi



menjalankan kegiatan serikat buruh. Apabila ada pihak yang menghalangi/memaksa akan dikenai sanksi pidana 1 - 5 tahun dan atau administratif sebesar 100 juta - 500 juta (lihat pasal 43 UU.21 Th 2000)

5. Jauh sebelum Basis mengirim surat terlebih dahulu mereka telah mencoba berkali-kali melakukan koordinasi baik kepada pihak Koperasi Bhakti Elektrika Jember maupun pihak pimpinan CV. Inmash Jember atas berbagai masalah yang berkaitan dengan hak-hak mereka, upaya untuk koordinasi berakhir buntu setelah pihak pimpinan CV. Inmash Teknik Jember menyatakan "tidak mau bertemu dan berbicara mengenai hak dan kewajiban Tenaga Kerja"
6. Dikarenakan pada point (4) guna menghindarkan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan mereka melakukan eskalasi ke pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut diatas kami berkenan memberikan pendapat atau alternatif solusi sebagai berikut :

- a. Mempelajari, memahami kembali UUD 1945 serta UU 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan melaksanakannya.
- b. Mempelajari, memahami UU 13 Tahun 2003 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan melaksanakannya.
- c. Sesegera mungkin untuk mengakui keberadaan Basis SARBUMUSI CV. INMASH TEHNIK JEMBER secara TERTULIS dan TERBUKA, karena saudara telah terbukti telah melakukan pelecehan sekaligus pelanggaran UU dan Hak Asasi Manusia, bahwasanya keberadaan SARBUMUSI merupakan Badan Otonom Nahdlatul Ulama yang telah diakui secara SAH secara Nasional dan terorganisir sejak tingkat Kabupaten - Propinsi - Pusat.
- d. Melakukan komunikasi aktif dan positif dengan karyawan di CV. Inmash Teknik Jember untuk mengetahui secara persis apa yang menjadi permasalahan untuk dilakukan penyelesaian secara internal yang kondusif.
- e. Hilangkan buruk sangka apalagi tindakan yang mengarah arogansi dan intimidasi, karena pada hakekatnya kita diwajibkan untuk menjaga kepentingan semua pihak.
- f. Khususnya pada point (c), apabila tidak dilakukan oleh Direktur CV. Inmash Teknik dalam kurun waktu 15 hari sejak surat dibuat kami secara resmi akan membawa kasus "penolakan serikat" ke proses hukum lebih lanjut.
- g. Untuk point (d) kami bersedia untuk melakukan konseling sekaligus sebagai jembatan penyelesaian permasalahan dengan catatan point (c) telah dilaksanakan.

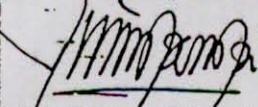


Demikian surat kami buat dengan harapan semua permasalahan yang ada bisa terselesaikan secara kondusif dan berkeadilan, atas perhatian dan kerja samanya disampaikan terima kasih.

Wasalamu'alaikum War. Wb

Hormat kami

DPC SARBUMUSI Jember

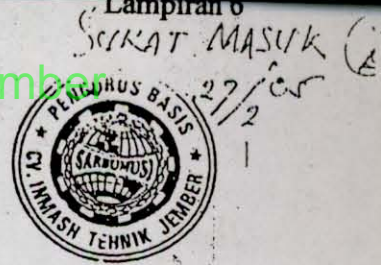

HM. ISWIKARSO, SE

Ketua Umum



Surat yang sama kami sampaikan pula kepada YTH :

1. MENAKERTRANS di Jakarta
2. DPP SARBUMUSI di Jakarta
3. Gubernur Jatim di Surabaya
4. DPW SARBUMUSI di Surabaya
5. PW NU Jatim di Surabaya
6. DISNAKERTRANS Prop. Jatim di Surabaya
7. PT. PLN (persero) Distribusi Jatim di Surabaya
8. PT. PLN Cabang Jember
9. Bupati Jember
10. Kapolres Jember di Jember
11. Kajari Jember di Jember
12. Disnakertrans Jember di Jember
13. DPRD Jember cq Komisi E
14. PC NU Jember di Jember
15. Manager CV. Inmash Teknik Jember
16. Basis SARBUMUSI CV. Inmash Teknik Jember
17. Media Massa
18. Anggota Sarbumusi se Kab. Jember



Pada hari ini, Kamis tanggal 24 Februari 2005 bertempat di Hotel Rembangan telah terjadi pertemuan antara pihak-pihak:

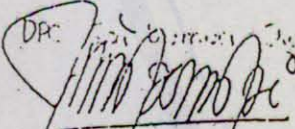
- 1. DTC Sarbumusi Jember, yang diwakili oleh HMI Iswinarso, Ketua Umum
- 2. PT Inmash Teknik, yang diwakili oleh Agus Alfian

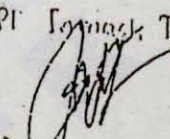
Demikian menghasilkan kesepakatan sebagai berikut:

- 1. Akan dilakukan pencabutan pernyataan tidak mengakui adanya Sarbumusi secara tertulis, ~~dan~~
- 2. Kekurangan atau pembaziran THR akan dibayarkan langsung pada pembaziran gaji bulan Maret 2005.
- 3. Adanya pengakuan terhadapan masa kerja karyawan oleh PT. Inmash secara tertulis
- 4. Berkaitan dengan point (1), akan segera dilakukan deklarasi keberadaan Rasio Saham PT Inmash Teknik, setelah point (1), (2), (3) diselesaikan

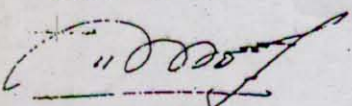
Demikian berita acara kesepakatan ini dibuat dalam 2 (dua) rangkai penuh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun untuk dipedomani

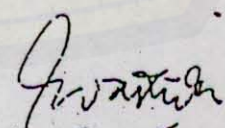
Jember, 24 Februari 2005


DTC Sarbumusi Jember

 HMI Iswinarso, SE
 Ketua Umum

PT Inmash Teknik

 Agus Alfian

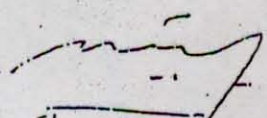
SAKSI - SAKSI


 Pariz ABDUL QANAR


 Fauziah


 Saipullah Ashari


 Hanadi


 Slamet Santoso



Surabaya, 28 Februari 2005

Nomor : 407/ IT / II / 2005
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Kepad Yth :
Pimpinan PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Timur
Jl. Embong Trengguli 19 - 21
Surabaya

Dengan hormat,

Berdasarkan surat kami tanggal 07 Februari 2005 Nomor : 379 / IT / II / 2005 yang ditujukan kepada pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Perihal Permasalahan Ketenaga Kerjaan PT. PLN dan Karyawan CV. INMASH TEHNIK.

Mengingat perihal permasalahan tersebut di atas sangat penting dan mendesak maka pihak CV. INMASH TEHNIK sebagai Pengelola Tenaga Kerja mengadakan Pertemuan dengan pihak Pengurus DPC SARBUMUSI Jember yang telah di selenggarakan pada hari Kamis tanggal 24 Februari 2005 di Jember.

Hasil dari pertemuan tersebut menghasilkan kesepakatan bahwa Pihak dari CV. INMASH TEHNIK Jl. Teratai II / 27 Jember menyatakan bahwa Keberadaan Basis SARBUMUSI yang ada di Perusahaan kami CV. INMASH TEHNIK adalah telah kami setujui keberadaannya.

Demikian surat Pemberitahuan ini kami sampaikan, atas Perhatian yang di berikan disampaikan banyak terima kasih.

Mengetahui
Direktur

Ny. INDAHINGSIH

Site Manager

HARSONO. A

Tembusan :

1. Bupati Jember
2. Pimpinan PT. PLN Cabang Jember
3. Ketua Koperasi Bakti Elekrika Jember
4. Ka Disnakertrans Jember
5. DPC SARBUMUSI Jember
6. Seluruh Anggota Basis SARBUMUSI CV. INMASH TEHNIK
7. Media Massa



Jember, 19 Januari 2005

Nomor : 004 /A.1/BS.INJR/I/05
 Sifat : PENTING
 Lampiran : --
 Perihal : PERMASALAHAN KETENAGA
KERJAAN PT. PLN & karyawan
KONTRAK DI CV. INMASH TEHNIK

Kepada Yth :
 PT. PLN (persero)
 DISTRIBUSI JAWA TIMUR
 Jln. Embong Trengguli
 Surabaya

Assalamu'alaikum War. Wb

Dengan hormat,

Kami adalah karyawan eks Koperasi Bakti Elekrika Jember yang di alihkan ke CV. Inmash Tehnik Jember, dengan jenis pekerjaan kami selama ini adalah sebagai " pencatat meter "

Perlu kiranya kami menyampaikan beberapa hal mengenai permasalahan ketenaga kerjaan khususnya yang menyangkut Hak - Hak Normatif kami sebagaimana diatur dalam UU. 13 Tahun 2003, kami telah mencoba untuk mempertanyakan hak-hak kami tersebut kepada pihak Koperasi dan manager CV. Inmash Tehnik akan tetapi mereka cenderung untuk menghindar, bahkan akhir-akhir ini ada kesan ancaman PHK terhadap kami.

Adapun beberapa permasalahan hak-hak normatif tersebut antara lain :

1. Pemberian THR 2004 tidak sesuai dengan ketentuan, hanya berkisar antara Rp102.000,- per orang, sesuai ketentuan UU seharusnya 1 (satu) kali Upah sebulan.
2. CV Inmash Tehnik tidak bersedia mengakui masa kerja kami yang telah mencapai belasan tahun selama bekerja di Koperasi, jelas hal ini sangat merugikan kami, karena hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja kami dihilangkan secara sepihak dengan cara dibawah norma hukum.
3. Mengacu pada UU. 13 Thn 2003 khususnya pada pasal 52, 54 (2) mengenai Hubungan Kerja - perjanjian kerja, kami memandang perjanjian kerja yang ada saat ini tidak selaras dengan UU tersebut.
4. Pekerjaan pencatat meter listrik PLN secara hakiki dapat kami katakan bahwa " kami bekerja untuk PLN dan dipekerjakan oleh PLN " akan tetapi selama ini kami diperlakukan tidak sebagaimana mestinya, hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya pendapatan dan kesejahteraan yang kami terima.
5. Pada UU 13 Tahun 2003 pasal 59 (1), (2) tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang diberlakukan pada kami, dengan melihat jenis, sifat dan waktu pada pekerjaan "pencatat meter" adalah bersifat terus menerus/tetap dan otomatis tidak bisa diikat dengan status kerja KONTRAK.
6. Mengingat hubungan pekerjaan antara PT. PLN (persero) dengan CV. Inmash Tehnik adalah penyerahan pelaksanaan pekerjaan (Out sourcing), sesuai point 3 diatas, maka seharusnya jenis pekerjaan pencatat meter TIDAK BISA di



Outsourcing kan karena bertentangan dengan UU. 13 Thn 2003 pasal 65 (2) dan harus menerima konsekuensi hukum sesuai pasal 65 (8) yaitu status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi "hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan".

7. Sebagaimana pada pasal 66 UU. 13 tahun 2003, CV. Inmash dalam melaksanakan pekerjaannya TIDAK memiliki izin tertulis dari Disnakertrans, serta perjanjian kerja yang ada juga TIDAK sepengetahuan pihak Disnakertrans.

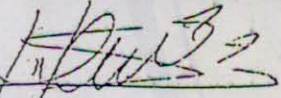
Sehubungan dengan adanya beberapa permasalahan tersebut diatas apabila tidak sesegera mungkin dilakukan perbaikan dan perubahan sistem sama halnya PT. PLN (persero) sengaja menyimpan bom waktu yang sewaktu-waktu bisa mempengaruhi proses kerjanya.

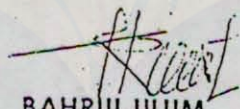
Untuk selanjutnya pada kesempatan pertama kami harap pada semua pihak terkait untuk bersedia duduk dalam satu meja guna mencari alternatif solusi terbaik bagi semuanya, namun apabila hal tersebut masih belum bisa menemukan jalan keluar yang baik, kami menyarankan untuk selanjutnya kita menyerahkan solusinya pada dinas atau instansi yang berwenang.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerja samanya disampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan kesabaran pada kita semua.

Wassalamu'alaikum War. Wb

Hormat kami
Pengurus Basis SARBUMUSI
CV. INMASH TEHNIK JEMBER,


SUTIKNO
Ketua


BAHRUL ULUM
Sekretaris

Surat yang sama kami sampaikan pula kepada YTH :

1. Bupati Jember
2. Pimpinan PT. PLN Cabang Jember
3. Ketua Koperasi Bakti Elekrika Jember
4. Direktur CV. Inmash Teknik
5. Manager CV. Inmash Teknik Jember
6. KaDisnakertrans Jember
7. DPC SARBUMUSI Jember
8. Seluruh Anggota Basis Sarbumusi CV. Inmash
9. Media Massa

Lampiran 9

SURAT PERJANJIAN KERJA

Digital Repository Universitas Jember

Nomor : ITJ-G003 /SDM/JBR/II/2005

Pada hari ini Selasa tanggal satu bulan Pebruari tahun Dua Ribu lima (01-02-2005)
yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ny. Hj. Indahningsih
Jabatan : Direktur PT. INMASH TEHNIK
Alamat : Jl. Teratai II No. 27 Jember

Dalam perjanjian ini bertindak untuk dan atas nama PT. INMASH TEHNIK,
selanjutnya disebut Pihak I (PERTAMA).

Nama : Harmono
Jenis Kelamin : Pria
Tempat / Tanggal lahir : Jember, 27 Juli 1964
Status : Kawin
Alamat : Tegalsari - Ambulu

Dalam Perjanjian Kerja ini bertindak untuk dan atas namanya sendiri, selanjutnya
disebut sebagai Pihak II (KEDUA).

Kedua belah pihak telah sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja sebagaimana
diatur dalam pasal - pasal sebagai berikut :

Pasal 1 Ruang Lingkup

- a) Pihak I (PERTAMA) memberikan pekerjaan kepada Pihak II (KEDUA) sebagai petugas pencatat meter di wilayah kerja PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Ambulu
- b) Pihak II (KEDUA) menyetujui dan menerima pekerjaan dari Pihak I (PERTAMA) dengan penuh tanggung jawab
- c) Pihak II (KEDUA) mulai bekerja tanggal 2 Agustus 2004 dan telah mempunyai masa kerja 4 tahun dari Pihak Pengelola / Koperasi sebelumnya.
- d) Status Saudara adalah sebagai Tenaga Kerja Waktu Tertentu untuk jangka waktu 10 (sepuluh) bulan terhitung mulai tanggal 1 Pebruari 2005 sampai dengan 31 Desember 2005

Pasal 2

Bahwa pekerjaan yang diberikan oleh Pihak I (PERTAMA) kepada Pihak II (KEDUA) adalah pekerjaan yang sifatnya tidak tetap dan tergantung dengan kontrak antara Pihak I (PERTAMA) dengan Pihak PLN Distribusi Jawa Timur.

Pihak I (PERTAMA) memberikan upah dan tunjangan kepada Pihak II (KEDUA) sebagai berikut:

a) Upah Pokok	:Rp. 318,750,-	
Tunjangan Tetap	:Rp. 106,250,-	+ 425.000,-
Premi Prestasi	:Rp. 20,000,-	
Uang makan	:Rp. 93,750,-	
Uang transportasi	:Rp. 82,500,-	
Tunjangan Keakurasian	:Rp. 100,000,-	
	<hr/>	
Jumlah	:Rp. 721,250,-	

- b) Untuk premi keakurasian akan dipotong sebesar Rp. 25.000,- apabila Pihak II (KEDUA) melakukan kesalahan yang berakibat pelanggan dirugikan

Pasal 4

Hak dan Kewajiban

1. Hak dan Kewajiban Pihak I (PERTAMA)

- Bahwa Pihak I (PERTAMA) berkewajiban memberikan pekerjaan kepada Pihak II (KEDUA) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan memperhatikan norma - norma kerja yang berlaku
- Pihak I (PERTAMA) berkewajiban untuk membayar upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati
- Pihak I (PERTAMA) berkewajiban memberikan perlindungan kepada Pihak II (KEDUA) atau mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja
- Bahwa Pihak I (PERTAMA) memberikan pakaian seragam kerja kepada Pihak II (KEDUA) untuk kelengkapan tugasnya

2. Hak dan Kewajiban Pihak II (KEDUA)

- Bahwa Pihak II (KEDUA) berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Pihak I (PERTAMA) dengan sebaik - baiknya dan memperhatikan peraturan tata tertib yang dibuat oleh Pihak I (PERTAMA) serta mentaati perundang - undangan Ketenagakerjaan yang berlaku
- Bahwa Pihak II (KEDUA) berhak atas upah dan tunjangan lain yang telah sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati
- Bahwa Pihak II (KEDUA) mentaati mematuhi perintah Pihak I (PERTAMA) dan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan, sebagai pedoman tingkah laku dan kode etik didalam dan diluar perusahaan
- Bahwa Pihak II (KEDUA) berkewajiban menjunjung tinggi kehormatan dan tetap memegang teguh rahasia perusahaan
- Bahwa Pihak II (KEDUA) mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

1. Karyawan wajib masuk kerja dengan waktu / jam yang telah ditentukan dan diatur didalam peraturan perusahaan
2. Karyawan wajib melaksanakan perintah pimpinan, sesuai dengan norma yang berlaku sesuai Undang – Undang Ketenagakerjaan
3. Bagi karyawan yang berhalangan tidak masuk kerja (karena sakit atau kepentingan yang tidak dapat ditinggalkan) wajib memberitahukan secara tertulis kepada pimpinan atau seijin pimpinan
4. Selama masih dalam hubungan kerja dengan Pihak I (PERTAMA) , Pihak II (KEDUA) wajib melaksanakan ketentuan – ketentuan yang tercantum dalam tata tertib di perusahaan
5. Pihak II (KEDUA) dilarang dengan cara apapun langsung maupun tidak langsung membocorkan dan merugikan perusahaan
6. Semua tindakan akibat pelanggaran disiplin akan diambil terhadap Pihak II (KEDUA) yang telah melanggar tata tertib perusahaan. Tindakan pelanggaran yang dilakukan dalam bentuk teguran, surat peringatan, skorsing, dan juga pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan undang – undang ketenagakerjaan yang berlaku
7. Karyawan yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut – turut tanpa keterangan yang sah dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali tidak ada tanggapan dianggap mengundurkan diri
8. Karyawan dilarang menerima hadiah / sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui / patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan pelaksanaan tugas
9. Karyawan dilarang melakukan pungutan diluar ketentuan, berupa apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan / pihak lain

Pasal 6
Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut perjanjian kerja ini dapat diputuskan apabila hal – hal sebagai berikut :

- a) Pihak II (KEDUA) mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri
- b) Pihak II (KEDUA) meninggal dunia
- c) Pihak I (PERTAMA) tidak menerima order dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
- d) Pihak I (PERTAMA) akan melimpahkan Pihak II (KEDUA) ke pengelola baru yang ditunjuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
- e) Pihak II (KEDUA) melakukan kesalahan berat yang berakibat merugikan perusahaan

1. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan 1 (satu) tahun sekali kepada Saudara dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus - menerus atau lebih, THR diberikan 1 (satu) bulan Upah Pokok + *Tunjangan tetap*
 - Masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan besarnya diberikan secara proporsional dengan rumus :

$$\frac{\text{Masa Kerja} \times \text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan tetap}}{12}$$
 - THR diberikan 10 hari sebelum Hari Raya Keagamaan
2. Pihak II (KEDUA) mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :
 - a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - b) Jaminan Kematian (JK)
 - c) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
 - d) Jaminan Hari Tua (JHT)

(Untuk JHT Pihak II (KEDUA) akan dikenakan potongan sebesar 2 (dua) % setiap bulan)

Pasal 8

Penyelesaian Perselisihan

1. Segala permasalahan yang timbul selama masa berlakunya perjanjian kerja ini akan diselesaikan oleh kedua belah pihak secara musyawarah / Bipartite
2. Apabila permasalahan yang timbul selama berlakunya perjanjian kerja ini tidak dapat diselesaikan secara musyawarah maka akan diselesaikan melalui Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku

Pasal 9

Sanksi

1. Pihak II (KEDUA) menyatakan mengikatkan diri untuk tunduk terhadap peraturan perundang - undangan yang berlaku dan apabila Pihak II (KEDUA) melanggar perjanjian kerja yang ditandatangani dapat dikenakan sanksi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
2. Pihak II (KEDUA) terbukti melakukan pelanggaran hukum / berbuat kriminal dan tidak mentaati peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama dan merugikan Pihak I (PERTAMA) mengakibatkan kerusakan atau kehilangan inventaris perusahaan maka Pihak I (PERTAMA) dapat memberikan sanksi wajib mengganti kerugian menurut ketentuan dari Pihak I (PERTAMA)

Penutup

Perjanjian kerja ini dibuat rangkap 2 (dua) asli diatas kertas bermaterai cukup serta mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak, masing - masing 1 (satu) rangkap disimpan oleh masing - masing pihak.

Hal - hal yang belum diatur di dalam Surat Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu ini tetap berpedoman pada peraturan perundang - undangan yang yang berlaku

Dengan perjanjian kerja ini dibuat dengan itikad baik tanpa adanya tekanan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar, sehat baik jasmani maupun rohani untuk dipatuhi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya dan menandatangani sebagaimana persetujuan atas perjanjian ini.

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

Ny. Hj. Indahningsih
Direktur

Harmono



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177 dan 483259
JEMBER (68137)

BENTUK LAPORAN

No 000031

Sebagaimana dimaksud pada pasal 6 ayat (2) Undang-undang No 7 Tahun 1981
tentang
Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

A. KODEFIKASI *)

1. Kode Wilayah	2. No. Pendaftaran	3. Tahun :	4. Kode Klui :	5. Laporan yang ke :
350900	00222	2004	95100	01 031 2004

B. KEADAAN PERUSAHAAN

1. a. Nama Perusahaan	: CV. INMASH TEHNIK
b. Alamat Perusahaan	: Jl. Teratai II/27 Jember
c. Kode Pos	:
d. No. Telp./Fax	: 0331 487280
2. a. Jenis Usaha	: <ol style="list-style-type: none"> 1. () Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan. 2. () Pertambangan dan Penggalian 3. () Industri Pengolahan 4. () Listrik, Gas dan Air 5. () Bangunan 6. () Perdagangan Besar, Eceran dan Rumah Makan serta Hotel. 7. () Angkutan, Penggudangan dan Komunikasi 8. () Keuangan, asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan 9. (x) Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan 0 () Kegiatan yang belum jelas batasannya
b. Produk Akhir (Barang atau Jasa)	: Jasa Catat Meter 7
3. a. Nama dan Alamat Pemilik Perusahaan	: CV. INMASH TEHNIK Jl. Kaliasin III/23 Surabaya Hj. Indahingsih
b. Nama dan Alamat Pengurus Perusahaan	: CV. INMASH TEHNIK Jl. Teratai II/27 Jember Harsono, A.
4. a. Pendirian Perusahaan	: Tanggal 06 Bulan 11 Tahun 1985
b. Perpindahan Perusahaan	: Tanggal .. Bulan .. Tahun ..
c. Alamat Lama	: Jl. Kaliasin III/23 Surabaya

*) Diisi oleh Petugas DISNAKER

Informasi lebih lanjut klik <http://katlqa.web.com> & e-mail: katlqa@web.com

5. Status Perusahaan : Pusat Jumlah Cabang di Indonesia :
 : Cabang di Luar Indonesia :

6. Status Pemilikan
 Swasta Asing, Negara Yayasan Badan Usaha Lainnya
 Persero Perum Koperasi
 Patungan dengan Perusahaan Daerah Perseorangan
 Asing, Negara

7. Status Permodalan PMDN Swasta Nasional Joint Venture
 PMA Asal Negara

C. KEADAAN KETENAGAKERJAAN

Umum		Hubungan Kerja							Jumlah
Tenaga Kerja	Kelompok Umur	Tetap			Tidak tetap				
		CPUH	CPUBR	CPUBL	CPUH	CPUBR	CPUBL		
WNI	Laki-laki	> 18 Th			104				104
		> 15 s/d < 18 Th							
		> 15 Th							
	Wanita	> 18 Th							
		> 15 s/d < 18 Th							
		> 15 Th							
WNA	Laki-laki								
	Wanita								
Jumlah								104	

Keterangan

- PMDN Penanaman Modal Dalam Negeri
- PMA Penanaman Modal Asing
- CPUH Cara Pembayaran Upah Harian
- CPUBR Cara Pembayaran Upah Borongan
- CPUBL Cara Pembayaran Upah Bulanan

2	Waktu Kerja	<input type="checkbox"/> 7 Jam/hari dan 40 jam/minggu <input checked="" type="checkbox"/> 8 Jam/hari dan 40 jam/minggu <input type="checkbox"/> 12 Jam/hari dan 40 jam/minggu <input type="checkbox"/> 12 Jam/hari selama 10 hari terus menerus <input type="checkbox"/> 12 Jam/hari dan 14 hari terus menerus	? <input type="checkbox"/> Lebih lama dari 7 jam atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu kurang dari 12 jam per hari <input type="checkbox"/> Kurang atau sama dengan 24 jam/minggu <input type="checkbox"/> Kurang atau sama dengan 20 jam/minggu																											
3	Penggunaan Alat dan Bahan (didalam kurung ditulis jumlah dengan angka)	<table style="width:100%; border: none;"> <tr> <td style="width:33%;">() Ketel Uap</td> <td style="width:33%;">Instalasi Pemadam Kebakaran Jenis : ()</td> <td style="width:33%;">() Bahan Radio Aktif</td> </tr> <tr> <td>() Bejana Uap</td> <td>()</td> <td>() Perancah</td> </tr> <tr> <td>Pesawat Angkat dan Angkut Jenis ()</td> <td>()</td> <td>Bejana Tekanan Jenis</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>() Penyalur Petir</td> <td>()</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>() Pembangkit Listrik</td> <td>Bahan Beracun dan Berbahaya</td> </tr> <tr> <td>() Motor Listrik</td> <td>() Pesawat Tenaga dan Produksi</td> <td>Jenis :</td> </tr> <tr> <td>() Instalasi Listrik</td> <td>() Penyalur Petir</td> <td>()</td> </tr> <tr> <td>() Sarana Proteksi Kebakaran</td> <td>() Turbine</td> <td>()</td> </tr> </table>		() Ketel Uap	Instalasi Pemadam Kebakaran Jenis : ()	() Bahan Radio Aktif	() Bejana Uap	()	() Perancah	Pesawat Angkat dan Angkut Jenis ()	()	Bejana Tekanan Jenis	()	()	()	()	() Penyalur Petir	()	()	() Pembangkit Listrik	Bahan Beracun dan Berbahaya	() Motor Listrik	() Pesawat Tenaga dan Produksi	Jenis :	() Instalasi Listrik	() Penyalur Petir	()	() Sarana Proteksi Kebakaran	() Turbine	()
() Ketel Uap	Instalasi Pemadam Kebakaran Jenis : ()	() Bahan Radio Aktif																												
() Bejana Uap	()	() Perancah																												
Pesawat Angkat dan Angkut Jenis ()	()	Bejana Tekanan Jenis																												
()	()	()																												
()	() Penyalur Petir	()																												
()	() Pembangkit Listrik	Bahan Beracun dan Berbahaya																												
() Motor Listrik	() Pesawat Tenaga dan Produksi	Jenis :																												
() Instalasi Listrik	() Penyalur Petir	()																												
() Sarana Proteksi Kebakaran	() Turbine	()																												
4	Limbah Produksi	<table style="width:100%; border: none;"> <tr> <td style="width:30%;">a. Limbah Produksi</td> <td style="width:10%;">:</td> <td style="width:15%;"><input type="checkbox"/> Padat</td> <td style="width:15%;"><input type="checkbox"/> Cair</td> <td style="width:15%;"><input type="checkbox"/> Gas</td> </tr> <tr> <td>b. Instalasi Pengolah Limbah</td> <td>:</td> <td><input type="checkbox"/> Ada</td> <td><input type="checkbox"/> Tidak Ada</td> <td></td> </tr> <tr> <td>c. Amdal</td> <td>:</td> <td><input type="checkbox"/> Pernah Ada</td> <td><input type="checkbox"/> Tidak Pernah</td> <td></td> </tr> <tr> <td>d. Sertifikat No.</td> <td>:</td> <td colspan="3"><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> </table> <p style="margin-top: 10px;">Tanggal <input type="text"/> <input type="text"/> Bulan <input type="text"/> <input type="text"/> Tahun <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>		a. Limbah Produksi	:	<input type="checkbox"/> Padat	<input type="checkbox"/> Cair	<input type="checkbox"/> Gas	b. Instalasi Pengolah Limbah	:	<input type="checkbox"/> Ada	<input type="checkbox"/> Tidak Ada		c. Amdal	:	<input type="checkbox"/> Pernah Ada	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah		d. Sertifikat No.	:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>									
a. Limbah Produksi	:	<input type="checkbox"/> Padat	<input type="checkbox"/> Cair	<input type="checkbox"/> Gas																										
b. Instalasi Pengolah Limbah	:	<input type="checkbox"/> Ada	<input type="checkbox"/> Tidak Ada																											
c. Amdal	:	<input type="checkbox"/> Pernah Ada	<input type="checkbox"/> Tidak Pernah																											
d. Sertifikat No.	:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>																												
5	Pengupahan	<table style="width:100%; border: none;"> <tr> <td style="width:50%;">a. Jumlah upah seluruh pekerja yang dibayarkan</td> <td style="width:5%;">:</td> <td style="width:45%;">Rp. 42.536.000,-</td> </tr> <tr> <td>b. Tingkat upah tertinggi</td> <td>:</td> <td>Rp. 409.000,- ?</td> </tr> <tr> <td>c. Tingkat upah terendah</td> <td>:</td> <td>Rp. 409.000,- ?</td> </tr> <tr> <td>d. Jumlah Pekerja Penerima U M R</td> <td>:</td> <td>104 orang (..... %)</td> </tr> </table>		a. Jumlah upah seluruh pekerja yang dibayarkan	:	Rp. 42.536.000,-	b. Tingkat upah tertinggi	:	Rp. 409.000,- ?	c. Tingkat upah terendah	:	Rp. 409.000,- ?	d. Jumlah Pekerja Penerima U M R	:	104 orang (..... %)															
a. Jumlah upah seluruh pekerja yang dibayarkan	:	Rp. 42.536.000,-																												
b. Tingkat upah tertinggi	:	Rp. 409.000,- ?																												
c. Tingkat upah terendah	:	Rp. 409.000,- ?																												
d. Jumlah Pekerja Penerima U M R	:	104 orang (..... %)																												
6	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	<input checked="" type="checkbox"/> 1 Bulan Upah ? <input type="checkbox"/> >1 Bulan Upah																												
7	Bonus / Gratifikasi	<input type="checkbox"/> 1 Bulan Gaji <input type="checkbox"/> > 1 Bulan Gaji <input type="checkbox"/> < 1 Bulan Gaji																												

8. Fasilitas Perusahaan

a. Fasilitas Keselamatan & Kesehatan Kerja

- P3K Dokter Pemeriksa Paramedis
 Poliklinik Ahli/Petugas K3 Regu Pemadam Kebakaran

b. Fasilitas Kesejahteraan

- Koperasi Karyawan Sarana Ibadah Olahraga dan Kesenian TPA
 Unit KB Perusahaan Perumahan Karyawan Kantin

9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

a. Mulai menjadi peserta : Tanggal Bulan Tahun

b. Nomor Pendaftaran :

c. Jumlah Peserta : Tenaga Kerja Keluarga

- d. 1. Jaminan Kecelakaan Kerja
 2. Jaminan Kematian
 3. Jaminan Hari Tua
 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

A	B	C
A	B	C
A	B	C
A	B	C

10. Program Pensiun

- Dilaksanakan oleh Dana Pensiun Pemberi Kerja
 Dilaksanakan oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan

11. Perangkat Hubungan Industrial

- a. Perangkat Hub. Kerja PK PP ? KKB Tgl. Pengesahan ?
 PP/KKB
- b. Perangkat Organisasi Ketenagakerjaan
 Bipartit SPTP Org. Pek P2K3 Apindo

12. Keterangan:

- : Badan Penyelenggara Adalah PT. ASTEK
 : Badan Penyelenggara Adalah selain PT. ASTEK
 : Ditanggung Sendiri
 : Kesepakatan Kerja Bersama
 : Perjanjian Kerja
 : Peraturan Perusahaan
- SPTP : Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan
 Org. Pek : Organisasi Pekerja yang ada di Perusahaan
 P2K3 : Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 Apindo : Asosiasi Pengusaha Indonesia

Rencana Pekerja yang Dibutuhkan Dalam 12 Bulan yang Akan Datang Rencana CTKI yang akan diberangkatkan :

- a. Jumlah = orang : L : Orang, P : Orang.
 b. Rincian Rencana Kebutuhan Pekerja 12 Bulan yang Akan Datang.

Nama Jabatan	Kode *)	Pendidikan						HUBUNGAN KERJA					
		SD	SMTP	SMTA	D3	S	Jumlah	WNI		WNA		PENCA	
								Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												

Pekerja 12 Bulan terakhir CTKI yang sudah diberangkatkan 12 bulan terakhir :

- a. Jumlah Pekerja = Orang : L : Orang, P : Orang, W : Orang.
 b. Rincian keberadaan pekerja dalam 12 bulan terakhir.

Nama Jabatan	Kode *)	Pendidikan						HUBUNGAN KERJA					
		SD	SMTP	SMTA	D3	S	Jumlah	WNI		WNA		PENCA	
								Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap
Pencatat Meter	<input type="text"/>			104				104					
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												

- a. Jumlah penerimaan Pekerja selama 12 bulan terakhir : 104 Orang.
 b. Jumlah Pekerja yang berhenti selama 12 bulan terakhir : Orang.

5. a. Program Pelatihan
- a. Program Pelatihan bagi Pekerja Ada Tidak
- b. Program Pemagangan Ada Tidak
- c. Fasilitas Pelatihan Ada Tidak
- d. Program Pengindonesiaan Ada Tidak

*) Diisi oleh DISNAKER Tenaga Kerja setempat
 PENCA : Penyandang Cacat

16. Perencanaan Kebutuhan Latihan Bagi Pekerja (Dirinci Menurut Kejuruan)

Kejuruan	Kode *)	Jumlah Peserta
.....	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
.....	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
.....	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
.....	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
.....	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Jumlah		

D. PENGESAHAN

Demikian dibuat menurut keadaan sebenarnya
 Jember, 18 Oktober 2004

(Jember, 18 Oktober 2004)
 Pengurus Pabrik Perusahaan
 Harsono. A.

2. *) a. Telah mendaftar di **Disnakertrans Jember** d. Kewajiban mendaftar kembali :

b. Nomor Pendaftaran : 272/031.01/2004

Tanggal Bulan Tahun

c. Tanggal Bulan Tahun

Jember 18 Oktober 2004

Catatan :

Setiap pendaftaran ulang diwajibkan untuk melampirkan foto copy bentuk wajib lapor tahun sebelumnya

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
 Kepala
Drs. H. MOH. THAMRIN, MM.
 Pembina
 NIP. 510.102.687

Informasi lebih lanjut klik <http://katiga.web.com> & e-mail: katiga@web.com



BASIS SARBUMUSI PT. INMASH TEHNIK JEMBER

SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA
(FEDERATION OF INDONESIAN MOSLEM LABOUR UNIONS)
JEMBER JAWA TIMUR

Secretariat : Jl. Teratai II No.27 Telp. (0331) 487230 Jember

Nomor : 06/B.IT/VII/2005
Sifat : Penting
Lampiran : 2 (dua) lembar
Perihal : *Pemberitahuan Mogok kerja*
Kary. PT INMASH TEHNIK Jember

Kepada :
Yth : **Pimpinan PT. INMASH TEHNIK Jember**
Jln : **Teratai Gang II No. 27 Jember**
Di : **Jember**

'Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat

Sehubungan dengan tidak adanya kejelasan tentang *hak-hak* kami sebagai karyawan Baca Meter PT PLN Jember yang telah di *out courching (Peralihan)* oleh PT PLN DISTRIBUSI JAWA TIMUR kepada PT INMASH TEHNIK dan berbagai cara dan upaya sudah kami lakukan maka dengan ini kami karyawan Baca Meter PT PLN Cabang Jember memberitahukan kepada instansi-instansi yang terkait akan melakukan *aktivitas Mogok Kerja mulai hari Senin tanggal 4 Juli 2005* sampai dengan adanya kesepakatan antara kami dengan pihak perusahaan .Adapun dasar-dasarnya sebagai berikut:

1. Surat *out courching (Peralihan)* tidak jelas adanya
2. Pelaksanakan *out courching (Peralihan)* karyawan Baca Meter PT PLN Cabang Jember kepada PT INMASH TEHNIK sampai saat ini tidak dibenarkan (disahkan) oleh DISNAKERTRANS Jember.
3. Pelaksanakan *out courching (Peralihan)* bertentangan dengan UU RI tentang ketenagakerjaan No. 13 Th.2003 Khususnya Pasal 59 tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pasal 65 tentang pekerjaan yang bisa di *out courchingkan (Peralihan)*
4. PT INMASH TEHNIK telah mengabaikan janji-janjinya yang diucapkan pada pertemuan pertama diruang sidang PT PLN Cabang Jember antara lain yaitu:
 - a. Karyawan Baca Meter akan diakui sebagai karyawan tetap di PT INMASH TEHNIK.
 - b. Masa kerja karyawan Baca Meter akan diakui mulai sejak kami bekerja menjadi karyawan Baca Meter di PT PLN Cabang Jember.

- c. THR thn 2005 diberikan penuh 1 kali gaji sebulan
- d. PT INMASH TEHNIK juga mengabaikan Berita Acara Kesepakatan yang dibuat antara SARBUMUSI dan PT INMASH TEHNIK tertanggal 24 Februari 2005 bertempat di Hotel Rembangan

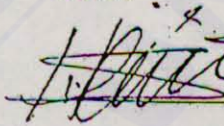
Demikian alasan-alasan kami sebagai karyawan Baca Meter PT PLN Cabang Jember untuk melakukan aktivitas Mogok Kerja sampai terselesainya permasalahan dengan harapan supaya ada keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan dengan perusahaan.

Demikian atas perhatiannya kami sampaikanj terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 2 Juli 2005

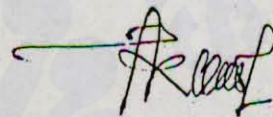
Ketua



SUTIKNO



Sekretaris



BAHRUL ULUM

- Tembusan:
- 1. Bupati Jember
 - 2. Kapolres Jember
 - 3. Kadisnakertrans Jember
 - 4. PT. PLN Cabang Jember
 - 5. DPC. Sarbumusi Jember
 - 6. Basis Sarbumusi Se Kab. Jember
 - 7. Media masa
 - 8. Arsip



BASIS SARBUMUSI PT. INMASH TEHNIK JEMBER
SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA
 (FEDERATION OF INDONESIAN MOSLEM LABOUR UNIONS)
JEMBER - JAWA TIMUR
 Sekretariat : Jln. Teratai II No. 27 Jember

Jember 12 Juli 2005

Nomor : 07/BIT/VII/05
 Sifat : Penting
 Lampiran : --
 Perihal : Ijin/Pemberitahuan Unjuk Rasa

Kepada Yth :
 Bpk. KAPOLRES JEMBER
 Jl. Kartini
 J e m b e r

Assalamu'alaikum Wr. Wb
 Dengan hormat

Mengingat berlarut-larutnya proses penyelesaian permasalahan ketenaga kerjaan di PT, INMASH Jember serta tindakan wan prestasi dari pihak perusahaan. Antara lain

1. Peraturan perusahaan yang bertentangan dengan UU 13 / Thn 2003
2. Tidak diperlakukan Struktur gaji
3. Status Karyawan yang tidak jelas


Berbagai cara baik secara lesan maupun tertulis telah kami lakukan kepada semua pihak untuk mencari solusi terbaik, tetapi tidak pernah digubris oleh pihak perusahaan yang ada justru tindakan tindakan yang mengarah intimidasi dan provokasi akan di PHK sehingga berdampak pada suasana kerja menjadi tidak kondusif dan harmonis lagi.

Guna mempercepat proses penyelesaian, kami merencanakan untuk melakukan aksi *pervampaihan aspirasi secara terbuka*, dengan keterangan sebagai berikut :


Hari, tanggal : Sabtu, 16 juli 2005
 Jam : 07.30 s/d selesai
 Peserta : ± 50 roda dua, ± 2 roda empat, (±200 orang)
 Koordinator Lapangan : Joko suyitno, Awang supriyadi, M.Kholik, Rojikin, Hasbi
 Tujuan : Kantor PT, INMASH TEHNIK, Jalan Teratai II no 27 menuju Kantor Bupati dan Kantor DPRD

Demikian surat kami buat atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih, semoga Allah senantiasa meridhoi semua langkah dan ibadah kita. Amin

Wassalamu'alaikum Wr, Wb
 Hormat kami
 BASIS INMASH TEHNIK JEMBER,


SUTIKNO
 Ketua




BAHRUL ULUM
 Sekretaris

Tembusan : 1. Bupati Jember
 2. PT. Inmash Tehnik
 3. PT. PLN (persero) Jember
 4. disnakertrans Jember
 5. PC. NU Jember



DEWAN PIMPINAN CABANG
SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA
(FEDERATION OF INDONESIAN MOSLEM LABOUR UNIONS)
JEMBER - JAWA TIMUR
Sekret : Jalan Bangka II No. 7 Jember ☎ 0331 - 338957

Jember, 08 Juli 2005

Nomor : 101/A.1/Adv/DPC JR/VII/05
Sifat : PENTING
Lampiran : 1 (satu) bendel
Perihal : Permintaan Bantuan Penyelesaian
Masalah Ketenaga Kerjaan di PT.
PLN dan PT. INMASH

Kepada Yth :
Bapak Pj. BUPATI JEMBER
Jl. PB. Sudirman
Jember

Assalamu'alaikum War. Wb

Dengan hormat,

Berdasarkan adanya permasalahan Hak dan Kewajiban Ketenagakerjaan di PT Inmash Tehnik selaku mitra kerja PT. PLN (persero) Jember, khususnya berkaitan dengan karyawan di bagian Pencatat Meter yang tidak kunjung selesai sejak mulai diberlakukan pada bulan Januari 2005, sehingga berakibat pada aksi "Mogok Kerja" yang dilakukan sejak hari senin tanggal 04 Juli 2005 hingga menjelang hari keesokan harinya, belum ada itikad baik maupun penanganan apapun dari pihak terkait baik dari pihak PT. PLN (persero) Jember, PT. Inmash Tehnik maupun dari pihak DISNAKERTRANS Jember selaku dinas teknis tunggal di bidang ketenagakerjaan.

Adapun yang menjadi alasan dilakukan aksi mogok kerja tersebut adalah :

1. Pengalihan pekerjaan Pencatat Meter dari Koperasi Pembekki Electrical ke PT. Inmash Tehnik yang berakibat masa kerja para karyawan kembali ke masa sebelum tahun, serta tidak adanya grade upah di PT. Inmash Tehnik
2. Adanya Peraturan Perusahaan PT. Inmash yang telah disahkan oleh DISNAKERTRANS Jember ternyata Bertentangan dengan hukum khususnya pada pasal 59, dan pasal 110 UU Ketenaga Kerjaan No. 13 Tahun 2003. Serta adanya pasal-pasal dalam Peraturan Perusahaan yang merugikan pihak karyawan secara Normatif
3. Pelaksanaan Outsourcing dari PT. PLN (persero) ke PT. Inmash Tehnik merupakan kontroversial, karena Disnakertrans melalui Peraturan Perusahaan "telah membenarkan/memperbolehkan", tetapi tidak mengeluarkan surat resmi dengan alasan pola Outsourcing di PT. PLN masih harus dikaji ulang karena tidak sesuai dengan pasal 59 tentang Perjanjian Kerja dan pasal 64, 65 tentang Outsourcing.
4. Tidak adanya penanganan positif normatif dari Disnakertrans, karena permasalahan telah muncul sejak bulan Januari 2005, serta aksi mogok kerja telah lebih dari 1 X 24 jam belum ditangani sama sekali
5. Wanprestasi oleh PT. Inmash Tehnik atas kesepakatan tertanggal 24 Februari 2005 antara pihak PT. Inmash Tehnik dan DPC SARBUMUSI Jember.

Sehubungan dengan pekerjaan Pembaca Meter Listrik PLN merupakan salah satu layanan publik yang sangat mengikat pada layanan dari PT. PLN itu sendiri, serta bidang ketenaga kerjaan sudah menjadi kewenangan daerah, maka kami sangat berharap pada bapak untuk berkenan membantu secara aktif baik sebagai mediasi maupun instruktif pada dinas terkait guna percepatan proses penyelesaian, sebagai informasi tambahan gerakan aksi mogok kerja para karyawan Pencatat



Meter Listrik PLN ini telah meluas bukan hanya di seluruh kota Jember, juga diikuti oleh kab. Lumajang sementara yang dilakukan oleh pihak PT. PLN (persero) dan PT. Inmash hanya melakukan provokasi dan ancaman PHK bukan solusi yang bersifat kondusif dan harmoni.

Demikian surat permohonan bantuan ini dibuat atas perkenan dan perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum War. Wb

Hormat kami

DPC SARBUMUSI Jember,

H.M. ISWINARSO, SE

Ketua

Surat yang sama kami sampaikan pula kepada YTH :

1. Kotak Pos 5000
2. MENAKERTRANS di Jakarta (tanpa lampiran)
3. DPP SARBUMUSI di Jakarta (tanpa lampiran)
4. Gubernur Jatim di Surabaya
5. DPW SARBUMUSI di Surabaya (tanpa lampiran)
6. PW NU Jatim di Surabaya (tanpa lampiran)
7. DISNAKERTRANS Prop. Jatim di Surabaya (tanpa lampiran)
8. PT. PLN (persero) Distribusi Jatim di Surabaya
9. PT. PLN Cabang Jember
10. Kapolres Jember di Jember
11. Disnakertrans Jember di Jember (tanpa lampiran)
12. DPRD Jember
13. PC NU Jember di Jember
14. PT. Inmash Teknik Jember
15. Basis SARBUMUSI CV. Inmash Teknik Jember
16. Media Massa
17. Anggoia SARBUMUSI se Kab. Jember



RISALAH HASIL RAPAT

1. Tema Rapat : Pembahasan masalah ketenagakerjaan di PT. PLN (Persero) Jember, Koperasi Bhakti ElektriKa Jember dan PT. Inmash Tehnik Jember
2. Hari / Tanggal : Selasa, 26 Juli 2005
3. Tempat : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jember
Jl. Kartini No. 2 Jember
4. Pimpinan Rapat : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jember
5. Dasar Rapat : Tindak lanjut rapat hearing di DPRD Jember pada tanggal 16 Juli 2005.
6. Hadir Rapat :
 1. Perwakilan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) Jember
 2. Perwakilan dari Koperasi Bakti ElektriKa Jember
 3. Perwakilan dari PT. Inmash Tehnik Jember
 4. Basis Sarbumusi PT. Inmash Tehnik Jember
 5. DPC. Sarbumusi Jember
7. Permasalahan : Status Hubungan Kerja Petugas Cater , apakah menjadi wewenang PT. PLN (Persero) Jember, Koperasi Bakti ElektriKa Jember, atau PT. Inmash Tehnik Jember ?
8. Perdirian Pekerja/Buruh :
 1. Menuntut kejelasan status Hubungan Kerja.
 2. Adanya pengakuan masa kerja yang telah dijalankan.
 3. Kejelasan waktu mulai bekerja bagi pekerja/buruh yang mogok .
9. Pendirian Perusahaan : PT. P L N (Persero) Jember.
 1. Berdasarkan SK Direksi PT. PLN (Persero) No. 118 :
 - a. Perjanjian Kerjasama antara PT. PLN (Persero) Jember dengan Koperasi Bhakti ElektriKa Jember diputus, dilanjutkan dengan Perjanjian Kerjasama antara PT. PLN (Persero) Jember dengan PT. Inmash Tehnik Jember.
 - b. Perjanjian kerjasama antara PT. PLN (Persero) Jember dengan Koperasi Bhakti ElektriKa Jember maupun dengan PT. Inmash Tehnik Jember adalah Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

2. Pendirian Koperasi Bhakti ElektriKa Jember

- a. Pihak Koperasi mengakui bahwa seluruh karyawan yang direkrut (Petugas Cater) oleh PT. Inmash Teknik Jember adalah eks. karyawan Koperasi.
- b. Dengan adanya SK Dereksi PT. PLN (Persero) Nomor 118, maka seluruh karyawan (Petugas Cater) menngundurkan diri dari Koperasi Bhakti ElektriKa Jember

3. Pendirian PT. Inmash Teknik Jember.

- a. Mengakui bahwa karyawan (petugas cater) adalah eks karyawan Koperasi Bhakti ElektriKa Jember yang direkrut oleh PT. Inmash Teknik Jember dengan system Kontrak Kerja (KKWT) dengan pertimbangan PT. Inmash Teknik Jember mendapat pemborongan pekerjaan dari PT. PLN (Persero) secara kontrak.
- b. PT. Inmash Teknik sanggup mengalihkan status hubungan kerja antara petugas cater dengan PT lain yang ditunjuk oleh PT. PLN (Persero) jika sewaktu-waktu kontrak kerjasama antara PT. Inmash Teknik dengan PT. PLN (Pesesero) diputus secara sepihak oleh PT. PLN (Persero).
- c. Kejelasan karyawan (Petugas Cater) yang mogok mulai bekerja lagi akan dibicarakan dengan Direksi PT. Inmash Teknik di Surabaya dengan jaminan dari pihak Sarbumusi.

10. Pendirian Disnakertrans

1. Pihak PT. PLN Jember (Persero) menyerahkan perjanjian kerjasama antara PT. PLN (Persero) Jember dengan Koperasi Bhakti ElektriKa dan Perjanjian Kerjasama antara PT. PLN (Persero) Jember dengan PT. Inmash Teknik Jember.
2. Pihak Koperasi Bhakti Elketrika Jember agar menyerahkan :
 - a. Peraturan Perusahaan / Perjanjian Kerja antara eks karyawan dengan Koperasi Bhakti ElektriKa Jember.
 - b. Surat Pengunduran diri eks karyawan Bhakti ElektriKa Jember
3. Pihak PT. Inmash Teknik Jember menyerahkan :
 - a. Ijin Out Sourcing (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja)
 - b. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Inmash Teknik Jember dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

c. Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Inmash Teknik dengan karyawan (Petugas Cater) dan Dinas Tenaga Kerja di masing-masing Kabupaten / Kota (di setiap cabang PT Inmash Teknik).

11. Kesimpulan

: Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Jember akan menindaklanjuti pertemuan pada tanggal 26 Juli 2005 dengan pemeriksaan khusus terhadap PT. PLN (Persero) Jember, Koperasi Bhakti Elektrika Jember dan PT. Inmash Teknik Jember.

Jember, 29 Juli 2005

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN JEMBER



[Handwritten Signature]
Drs. H. MOH. THAMRIN, MM
Pembina
NIP. 510 102 687



DEWAN PIMPINAN CABANG
SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA
(FEDERATION OF INDONESIAN MOSLEM LABOUR UNIONS)
JEMBER - JAWA TIMUR
Sekret : Jalan Bangka II No. 7 Jember ☎ 0331 - 338957

Jember, 16 Agustus 2005

Nomor : 0130 /A.1/DPCJR/VIII/05
Sifat : PENTING
Lampiran : 1 (satu)
Perihal : PERMASALAHAN KETENAGA
KERJAAN PT. INMASH TEHNIK

Kepada Yth :
DISNAKERTRANS JEMBER
Jalan Kartini
Jember

Assalamu'alaikum War. Wb

Dengan hormat,

Kami ingin melaporkan kesekian kalinya atas hialngnya hak-hak normatif dari para karyawan eks Koperasi Bakti Elekrika Jember yang di alihkan ke CV. Inmash Tehnik Jember, dengan jenis pekerjaan yang sama sebagai " pencatat meter " Perlu kiranya kami menyampaikan beberapa hal mengenai permasalahan ketenaga kerjaan khususnya yang menyangkut Hak - Hak Normatif kami sebagaimana diatur dalam UU. 13 Tahun 2003. Menunjuk hasil kesepakatan bersama di Rembangan (terlampir) hanya point 1 (satu) yang telah dilaksanakan sementara yang lain diingkari.

Adapun permasalahan hak-hak normatif tersebut antara lain :

1. Pemberian THR 2004 tidak sesuai dengan ketentuan, hanya berkisar antara Rp102.000,- tahap I tahap II Rp 295.500 per orang total sejumlah Rp397.500,- sementara THR sesuai ketentuan seharusnya 1 (satu) kali Upah sebulan atau senilai Rp 750.000,- per orang jadi masih ada kekurangan THR tahun 2004 sebesar Rp 750.000,- - Rp 397.500,- = Rp 352.500,- per orang.
2. CV Inmash Tehnik masih tetap tidak bersedia mengakui masa kerja para Cater yang telah mencapai belasan tahun, jelas hal ini sangat merugikan kami, **karena hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja kami dihilangkan secara sepihak dengan cara dibawah norma hukum.**
3. Pada UU 13 Tahun 2003 pasal 59 (1), (2) tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang diberlakukan pada kami, dengan melihat jenis, sifat dan waktu pada pekerjaan "pencatat meter" adalah bersifat terus menerus/tetap dan otomatis tidak bisa diikat dengan status kerja KONTRAK.
4. Pasca dilaksanakan aksi mogok kerja yang sah, perusahaan membuat tindakan balasan berupa melaporkan pengurus Sarbumusi ke Polres sebagai salah satu bentuk untuk mengkaburkan permasalahan disamping itu telah "merumahkan sepihak" 35 karyawan dan menerima karyawan baru, sementara permasalahan tuntutan normatif belum selesai.



Sehubungan dengan surat tersebut diatas, untuk kesekian kali kami mohon dengan hormat kepada pihak Disnakertrans selaku Dinas Tehnis Tunggal di Indonesia bidang ketenagakerjaan untuk lebih serius mengupayakan penyelesaian yang telah menjadi tugas dan wewenang, karena terhitung sejak masalah bergulir bulan Januari 2005 hingga surat ini dibuat **TIDAK ADA SAMPA SEKALI KELETIAPAN YUKI** apapun dari pihak Disnakertrans sehingga berakibat pada nasib 35 orang karyawan terancam untuk ter PHK serta ratusan orang terancam kehilangan mata kerjanya.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerja samanya disampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan kesabaran pada kita semua.

Wassalamu'alaikum War. Wb

Hormat kami

DPC SARBUMUSI JEMBER


HM. ISWINARSO, SE

Ketua

Surat yang sama kami sampaikan pula kepada YTH :

1. Bupati Jember
2. Kapolres Jember
3. DPRD Jember
4. PC NU Jember
5. Basis Sarbumusi CV. Inmash
6. Media Massa



Lampiran 10

P E M E R I N T A H K A B U P A T E N J E M B E R
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Kartini No. 02 Telp./Fax. (0331) 486177
J E M B E R

Jember, 29 Agustus 2005

K e p a d a :

Yth. Bapak Bupati Jember

Di -

J E M B E R

Nomor : 565/1150 /436.322/2005
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Gambaran dan Kronologi
Masalah ketenagakerjaan
di PT. Inmash Teknik

Berkenaan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Inmash Teknik Jember dapat dijelaskan kronologi peristiwa sebagai berikut :

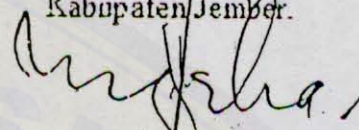
1. Pada tanggal 9 Juni 2004 terjadi Perjanjian Kerjasama dalam bentuk Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) pembacaan meter pelanggan area pelayanan dan jaringan Jember antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan CV. Inmash Teknik Surabaya (sekarang menjadi PT. Inmash Teknik)
2. Berdasarkan point 1, pada tanggal 11 Agustus 2004 terjadi peralihan tenaga kerja dari koperasi Bhakti ElektriKa Jember (penerima pemborongan pekerjaan sebelumnya) ke CV. Inmash Teknik dalam bentuk pengunduran diri tenaga kerja dari Koperasi Bhakti ElektriKa Jember dan melamar pekerjaan ke CV. Inmash Teknik Jember.
3. Dengan terjadinya peralihan tenaga kerja tersebut timbul permasalahan ketenagakerjaan yaitu :
 - a. Status tenaga kerja
 - b. Masa kerja
 - c. Pelaksanaan Peraturan Perundang - undangan Ketenagakerjaan
4. Bahwa Outsourcing merupakan fenomena baru dalam dunia ketenagakerjaan modern di Indonesia, banyak perusahaan - perusahaan besar baik swasta maupun BUMN / BUMD mempergunakan pola dan model ini termasuk didaerah Jawa Timur. Berbagai perusahaan tersebut diatas, tampaknya sekarang ini masih berorientasi pada biaya buruh murah atau semata - mata menekan labour cost serendah mungkin, tentu saja hal ini membuat

gerah bagi beberapa serikat pekerja / serikat buruh termasuk para pihak yang concern terhadap masalah ketenagakerjaan, sehingga tidak heran jika ada yang berpendapat bahwa pola outsourcing tidak sesuai dengan prinsip - prinsip hubungan industrial di Indonesia.

5. Berdasarkan Peraturan Perundang - undangan Ketenagakerjaan bahwasannya :
 - a. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan CV. Inmash Teknik Surabaya seharusnya didaftarkan terlebih dahulu ke Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur dengan maksud untuk diperoleh penjelasan apakah jenis pekerjaan baca meter boleh diborongan ke perusahaan lain
 - b. Perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini CV. Inmash Teknik Surabaya harus mempunyai ijin operasional sebagai Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan maksud CV. Inmash teknik akan bertanggung jawab terhadap segala resiko dan pelaksanaan peraturan Perundang - undangan ketenagakerjaan terhadap tenaga kerjanya.
 - c. Peralihan tenaga kerja dari Koperasi Bhakti ElektriKa Jember ke CV. Inmash Teknik Jember seharusnya dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jember dengan maksud tidak timbul permasalahan ketenagakerjaan dikemudian hari
6. Bahwa oleh karena point (5) PT. Inmash Teknik mengajukan pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerjaan ke Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, permohonan ijin operasional sebagai perusahaan jasa Tenaga kerja ke Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo dan Peraturan Perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur terlampir.
7. Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara PT. Inmash Teknik Jember dengan Basis Sarbumusi PT. Inmash Teknik Jember yang didukung oleh DPC. Sarbumusi Jember yang diwarnai unjuk rasa dan pemogokan buruh, seharusnya ditempuh sesuai prosedur Peraturan Perundang - undangan Ketenagakerjaan sehingga pengurus Sarbumusi tidak sampai terlibat dalam tindak pidana penipuan dan penggelapan
8. Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2005 atas permohonan bantuan penanganan permasalahan kami memanggil para pihak untuk didamaikan dengan hasil kedua belah pihak akan merundingkan permasalahan secara musyawarah mufakat dan melaporkan hasil perundingan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jember (terlampir)

Demikian beberapa hal yang dapat disampaikan untuk
menjadikan periksa.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi
Kabupaten Jember.



Drs. H. MOH. THAMRIN, MM

Pembina

NIP. 510 102 687



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Kartini No. 02 Telp./Fax. (0331) 486177
J E M B E R

Jember, 18 Agustus 2005

Kepada :

Nomor : 565/100 /436.322/2005
Sifat : Penting.
Lampiran : -
Perihal : Penanganan Permasalahan
Ketenagakerjaan.

Yth. Bapak Bupati Jember

Di -

J E M B E R.

Memperhatikan surat dari DPC. Sarbumusi Kabupaten Jember Nomor : 0129. A./DPC.SBML/VIII/05 tanggal 15 Agustus 2005 Perihal Penyelesaian Permasalahan Ketenagakerjaan PT. Inmash Tehnik yang ditujukan kepada Ketua DPRD Kabupaten Jember dimana tembusannya antara lain disampaikan kepada kami, maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berkenaan dengan Permasalahan Ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Inmash Tehnik telah diupayakan langkah - langkah penanganan secara Preventif dengan melakukan pemanggilan kepada pihak - pihak terkait pada tanggal. 21 Pebruari, 1 Maret, 26 Juli 2005. Dengan hasil terlampir.
2. Untuk dilakukan penanganan Permasalahan ketenagakerjaan secara Represif telah diatur mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang - undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 136 jo. Undang - undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
3. Berdasarkan Undang - undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 jo. Undang - undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
 - Pasal 2- Ayat (1) bilamana terjadi Perselisihan Perburuhan, maka Serikat Buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan,
 - Pasal 2 Ayat (2) Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi Perjanjian Perburuhan menurut ketentuan -- ketentuan yang tercantum dalam Undang - undang Perjanjian Perburuhan

- Ayat (1) Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan Arbitrage oleh Juru / Dewan Pemisah, seperti dimaksudkan pasal 19 dstnya, maka hal demikian oleh pihak – pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan Surat Kepada Pegawai
 - Ayat (2) Pemberitahuan tersebut pada ayat diatas berarti permintaan pada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, Perantaraan mana yang ahrus diberikan.
4. Berkaitan dengan point 3, sampai hari ini kedua belah pihak yaitu baik pihak Basis Sarbumusi PT. Inmash Tehnik, maupun pihak PT. Inmash Tehnik tidak menyampaikan hasil perundingan Bipartit maupun pokok-pokok permasalahan, hingga terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial, sampai dengan tindakan pemogokan buruh.
 5. Permohonan Penyelesaian masalah ketenagakerjaan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, merupakan syarat mutlak untuk dilakukan “ Penanganan permasalahan sebagaimana diamanatkan Undang – undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan , jo. Kepmenakertrans No. 15 A tahun 1994 tentang Penyelesaian PHI dan PHK dilingkungan Perusahaan.
 6. Bahwa pada tanggal 8 Agustus 2005 kami menerima permohonan penanganan masalah Ketenagakerjaan di PT. Inmash Tehnik dari Basis Sarbumusi PT. Inmash Tehnik yang akan ditindaklanjuti dengan memanggil para pihak pada tanggal 22 Agustus 2005 (Surat terlampir) dan pemeriksaan khusus ke PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan pemberi pekerjaan, PT. Inmash Tehnik sebagai perusahaan penerima pekerjaan (yang baru) dari PT. PLN (Persero) dan Koperasi Bhakti Elektrika sebagai badan usaha penerima pekerjaan (yang lama), pada hari Rabu tanggal 24 Agustus 2005. (surat terlampir)

Demikian untuk menjadikan periksa



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Kartini No. 02 Telp./Fax. (0331) 486177

J E M B E R

Jember, 18 Agustus 2005

K e p a d a :

Yth. Ketua DPRD. Kabupaten Jember
Ketua Komisi D

Di -

J E M B E R .

Nomor : 565//10/ 1436.322/2005
Sifat : Penting.
Lampiran : -
Perihal : Penanganan Permasalahan
Ketenagakerjaan.

Memperhatikan surat dari DPC. Sarbumusi Kabupaten Jember Nomor : 0129. A./DPC.SBMI/VIII/05 tanggal 15 Agustus 2005 Perihal Penyelesaian Permasalahan Ketenagakerjaan PT. Inmash Tehnik yang ditujukan kepada Ketua DPRD Kabupaten Jember dimana tembusannya antara lain disampaikan kepada kami, maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berkenaan dengan Permasalahan Ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Inmash Tehnik telah diupayakan langkah - langkah penanganan secara Preventif dengan melakukan pemanggilan kepada pihak - pihak terkait pada tanggal. 21 Pebruari, 1 Maret, 26 Juli 2005 Dengan hasil terlampir.
2. Untuk dilakukan penanganan Permasalahan ketenagakerjaan secara Represif telah diatur mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang - undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 136, Lampiran 17
3. Berdasarkan Undang - undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 jo. Undang - undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pasal.2
 - Ayat (1) bilamana terjadi Perselisihan Perburuhan, maka Serikat Buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan,
 - Ayat 2 Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi Perjanjian Perburuhan menurut ketentuan - ketentuan yang tercantum dalam Undang - undang Perjanjian Perburuhan

- Pasal 3 Ayat (1) Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan Arbitrage oleh Juru / Dewan Pemisah, seperti dimaksudkan pasal 19 dstnya, maka hal demikian oleh pihak - pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada pegawai
 - Pasal 3 Ayat (2) Pemberitahuan tersebut pada ayat diatas berarti permintaan pada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, Perantaraan mana harus diberikan.
4. Berkaitan dengan point 3, sampai hari ini kedua belah pihak yaitu baik pihak Basis Sarbumusi PT. Inmash Teknik, maupun pihak PT. Inmash Tehnik tidak menyampaikan hasil perundingan Bipartit maupun pokok-pokok permasalahan, hingga terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial, sampai dengan tindakan pemogokan buruh.
 5. Permohonan Penyelesaian masalah ketenagakerjaan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, merupakan syarat mutlak untuk dilakukan " Penanganan permasalahan sebagaimana diamanatkan Undang - undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, jo. Kepmenaker No. 15 A tahun 1994 tentang Petunjuk Penyelesaian PHI dan PHK ditingkat Perusahaan dan Perantaraan.
 6. Bahwa pada tanggal 8 Agustus 2005 kami menerima permohonan penanganan masalah Ketenagakerjaan di PT. Inmash Tehnik dari Basis Sarbumusi PT. Inmash Tehnik , yang akan ditindaklanjuti dengan memanggil para pihak pada tanggal 22 Agustus 2005 (Surat terlampir) dan pemeriksaan khusus ke PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan pemberi pekerjaan, PT. Inmash Tehnik sebagai perusahaan penerima pekerjaan (yang baru) dari PT. PLN (Persero) dan Koperasi Bhakti ElektriKA sebagai badan usaha penerima pekerjaan (yang lama), pada hari Rabu tanggal 24 Agustus 2005. (surat terlampir)

Demikian untuk menjadikan periksa



Unit UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER



Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi
Jember

Dr. H. H. H. YHAMRIN, MM.

Pembina

NIP. 519 102 687