

ANALISA YURIDIS SISTEM KONTRAK KERJA KAMPANYE
DI PABRIK GULA KANIGORO
MADIUN

SKRIPSI



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

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

Asal : Hadiah
Pembelian
Terima : Tel. 05 MAR 2003
No. Inpul

Klass

Jury. 07
Wij
e.1

Oleh

Guntur Wijanarko

NIM : 980710101103

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2003

**ANALISA YURIDIS SISTEM KONTRAK KERJA KAMPANYE DI
PABRIK GULA KANIGORO MADIUN**



**ANALISA YURIDIS SISTEM KONTRAK KERJA KAMPANYE
DI PABRIK GULA KANIGORO MADIUN**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi
syarat-syarat untuk menyelesaikan program
studi ilmu hukum dan mencapai
gelar sarjana hukum

Oleh :

GUNTUR WIJANARKO

NIM : 980710101103

Pembimbing

HARDININGSIH, S.H

NIP : 130256854

Pembantu Pembimbing

I WAYAN YASA, S.H

NIP : 131832298

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2003

MOTTO

“Kerja merupakan ekspresi jiwa dalam kehidupan di dunia. Hidup manusia akan mempunyai arti jika manusia tersebut mampu mengekspresikan jiwanya dalam bentuk kerja.”

(Karl Marx)

PERSEMBAHAN

Aku Persembahkan Skripsi ini untuk :

1. Bapak Drs. Guritno dan Ibu Lestari Trisnaningsih yang selalu berdo'a dan mencurahkan kasih sayangnya dengan melakukan segala bentuk perjuangan hidup.
2. Alma Materku Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Bapak atau Ibu guruku
4. H. Kasno dan Hj Siti Rosiyah yang telah menunjukkan padaku bagaimana menghadapi hidup ini.
5. Mbah Yasur dan Keluarga besarnya yang telah mendidik dan memberi wawasan hakekat suatu kehidupan.
6. Mbah Putri Salamaton yang menunjukkan bagaimana suatu kesalahan bisa berbuah kebenaran.
7. Riina Wijayanti, S. Psi, Dik Guruh Wahyu Wijaya, Dik Dwi Ambarwati yang telah memberikan do'a dan dukungan.
8. Teman-teman seperjuangan di GMNI maupun yang lain, yang selalu menemaniku dalam suka dan duka.
9. Pudji Lestari, S.KG "*my dreams come true*", atas anugerah terindah yang pernah kumiliki di dunia ini.

PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan panitia penguji :

Hari : Rabu

Tanggal : 19

Bulan : Februari

Tahun : 2003


Diterima oleh panitia penguji fakultas hukum universitas Jember

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris


ANTONIUS SULARSO, S.H., M.H.
NIP : 130889546


NANANG SUPARTO, S.H.
NIP : 131415666

ANGGOTA PANITIA PENGUJI

1. HARDININGSIH, S.H.
NIP : 130256854

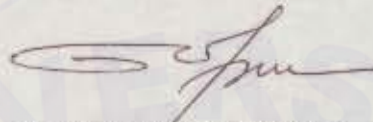
2. IWAYAN YASA, S.H.
NIP : 131832298

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**ANALISA YURIDIS SISTEM KONTRAK KERJA KAMPANYE DI PABRIK
GULA KANIGORO MADIUN**

Oleh :



GUNTUR WIJANARKO
NIM : 980710101103

Pembimbing



HARDININGSIH, S.H
NIP : 130256854

Pembantu Pembimbing



I WAYAN YASA, S.H
NIP : 131832298

Mengesahkan :

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

Dekan,



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

NIP : 130808985

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan pada Allah S.W.T atas segala hidayahnya dan yang telah meninggikan derajat orang-orang yang berilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Analisa Yuridis Sistem Kontrak Kerja Kampanye Di Pabrik Gula Kanigoro Madiun.”**

Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Hardiningsih, S.H., selaku pembimbing yang telah dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak I Wayan Yasa, S.H., selaku pembantu pembimbing yang telah dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Antonius Sularso, S.H., M.H., selaku ketua penguji yang memberikan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Nanang Suparto, S.H., M.H., selaku sekretaris penguji yang memberikan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U selaku dekan beserta dosen dan karyawan di Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak Edy Sriono, S.H., selaku dosen wali yang telah dengan sabar dan setia memberikan bimbingan selama proses belajar di fakultas hukum Unej.
7. Bapak Imam Supardi, Bapak Djoni Alexander serta Bapak Mahfur selaku pegawai P.G Kanigoro Madiun dan Bapak Widodo, S.H pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun yang telah memberikan keterangan dan informasi yang bermanfaat guna pembuatan skripsi ini.
8. Teman-temanku seperjuangan para kader-kader GMNI Jember yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi *sharing partner* dalam mendiskusikan pembuatan skripsi ini.
9. Pudji Lestari, S.KG yang selalu memberikan motivasi dan dukungan penuh sehingga semangat dalam penulisan skripsi ini tetap terjaga.

10. Guruh Wahyu Wijaya, adikku tersayang yang selalu mengingatkan aku pentingnya kedisiplinan dan penjadwalan dalam penulisan skripsi ini.

11. Teman-teman satu angkatan 1998 Fakultas Hukum Universitas Jember.

Semoga Allah S.W.T membalas semua budi baik yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember serta semua pihak yang memerlukan skripsi ini dikemudian hari. Semoga dengan diraihinya gelar sarjana hukum penulis segera mendapatkan pekerjaan yang dicita-citakannya

Jember, Pebruari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
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
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	5
1.5 Metodologi.....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	6
1.5.2 Sumber Data.....	6
1.5.3 Metode Pengumpulan Data.....	7
1.5.4 Analisa Data.....	7
BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Fakta.....	9
2.2 Dasar Hukum.....	12
2.3 Landasan Teori.....	14
2.3.1 Pengertian Perjanjian.....	14
2.3.2 Syarat Sahnya Suatu Perjanjian.....	14
2.3.3 Beberapa Asas Dalam Suatu Perjanjian.....	15
2.3.4 Wanprestasi.....	17
2.3.5 Pengertian Kontrak Kerja.....	18

DAFTAR ISI

	Halaman
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
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	5
1.5 Metodologi.....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	6
1.5.2 Sumber Data.....	6
1.5.3 Metode Pengumpulan Data.....	7
1.5.4 Analisa Data.....	7
BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Fakta.....	9
2.2 Dasar Hukum.....	12
2.3 Landasan Teori.....	14
2.3.1 Pengertian Perjanjian.....	14
2.3.2 Syarat Sahnya Suatu Perjanjian.....	14
2.3.3 Beberapa Asas Dalam Suatu Perjanjian.....	15
2.3.4 Wanprestasi.....	17
2.3.5 Pengertian Kontrak Kerja.....	18

BAB III PEMBAHASAN.....	23
3.1 Proses Pembuatan Kontrak Kerja Kampanye di P.G Kanigoro Madiun.....	23
3.2 Hak dan Kewajiban Karyawan Kampanye dan Perusahaan di P.G Kanigoro Madiun.....	28
3.3 Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pada Pekerja Kampanye.....	33
3.4 Penyelesaian Perselisihan Yang Terjadi Terhadap Akibat Adanya Penyimpangan Terhadap Kontrak Kerja Kampanye.....	34
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
4.1 Kesimpulan.....	46
4.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skema Proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957.
2. Surat Konsultasi pada Direksi PTPN XI (persero) Surabaya.
3. Surat Konsultasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Madiun.
4. Surat Rekomendasi dari PTPN XI (persero) Surabaya untuk mencari data di P.G Kanigoro Madiun.
5. Surat Keterangan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun.
6. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Madiun.
7. Satu Buah contoh Kontrak Kerja Kampanye di P.G Kanigoro Madiun.
8. Satu buah fotokopi kesepakatan kerja bersama karyawan kampanye.
9. Satu buah fotokopi Permenaker RI no. 2 Tahun 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.
10. Satu buah fotokopi IIII No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

RINGKASAN

Di era sekarang khususnya di Indonesia hubungan antara pekerja dan majikan merupakan salah satu bentuk dinamisasi kehidupan yang selalu bergerak seiring dengan permasalahan-permasalahan yang menyertainya. Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) pabrik gula Kanigoro Madiun merupakan salah satu bentuk perusahaan yang merupakan aset negara. Dalam proses produksi membuat gula ternyata harus melewati banyak fase, mulai proses menanam tanaman tebu sampai menghasilkan gula yang siap dikonsumsi oleh masyarakat. Dalam menjalankan proses itu pihak pabrik gula Kanigoro Madiun menggunakan banyak pekerja, diantaranya adalah pekerja *kampanye*.

Dalam hubungan kerja yang terjadi antara pekerja *kampanye* dan P.G Kanigoro Madiun ternyata ada beberapa permasalahan yang perlu dicermati dengan adanya hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak. Permasalahan tersebut yaitu mengenai proses pembuatan kontrak kerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun, mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja *kampanye* dan P.G Kanigoro Madiun dalam kaitannya dengan keberadaan kontrak kerja *kampanye*, mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan pada tenaga kerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun dan mengenai penyelesaian perselisihan yang terjadi akibat adanya penyimpangan terhadap kontrak kerja *kampanye*.

Tujuan skripsi ini diantaranya untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja *kampanye*, guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi hukum di fakultas hukum universitas Jember.

Skripsi ini disusun dengan menggunakan metode ilmiah, pendekatan masalahnya menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yaitu berupa studi kepustakaan dan studi lapangan, analisa data yang digunakan dalam skripsi ini adalah *deskriptif kualitatif*.

Sebelum melakukan pekerjaannya, para pekerja *kampanye* dipanggil terlebih dahulu lalu menjalani tes kesehatan, setelah dinyatakan lulus pekerja *kampanye* mendapatkan pengarahan seputar pekerjaannya, kemudian menandatangani kontrak kerja *kampanye* yang telah disiapkan oleh pihak perusahaan. Secara yuridis format dan materi kontrak sudah memenuhi standar kontrak yang berlaku, tapi timbul kekhawatiran mengenai bisa tidaknya para pekerja *kampanye* memahami materi dari kontrak kerja *kampanye* tersebut. Perlu diperhatikan dalam hal ini para kebanyakan pekerja *kampanye* memiliki latar belakang pendidikan yang rendah. Para pekerja *kampanye* juga kurang bisa menempatkan dan memperlakukan keberadaan dari kontrak kerja *kampanye* dan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) yang ada disitu, kalau dicermati kedua komponen ini dekat dengan mereka dan merupakan alat perlindungan hukum yang bisa digunakan jika mereka merasa tidak diperlakukan adil oleh pihak perusahaan. Selanjutnya dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, kedua belah pihak cenderung untuk menggunakan cara musyawarah, sebab cara ini selain murah juga tidak menimbulkan banyak korban. Hal ini ditekankan oleh kedua belah pihak mengingat lemahnya kondisi para pekerja *kampanye* baik dari pengetahuan hukum maupun kemampuan ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan berkaitan dengan permasalahan yang ada. Saran itu adalah dalam pembuatan materi kontrak kerja *kampanye* sebaiknya digunakan susunan kalimat dan pemilihan kata yang mudah dimengerti dan dipahami oleh pekerja *kampanye* yang kebanyakan berlatar pendidikan rendah. Selanjutnya perlu adanya peran aktif yang lebih dari pemerintah untuk memberikan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang bersifat riil, baik itu berupa pengawasan langsung di lapangan maupun pengawasan dibidang administrasi terhadap para pekerja *kampanye* supaya terhindar dari hal-hal yang bersifat eksploitasi. Perlunya pengenalan penggunaan di lembaga-lembaga yang menyelesaikan perselisihan perburuhan pada pekerja *kampanye* dan didukung penuh oleh pihak perusahaan.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang khususnya di Indonesia hubungan antara pekerja dan majikan merupakan salah satu bentuk dinamisasi kehidupan yang selalu bergerak seiring dengan permasalahan-permasalahan yang menyertainya. Oleh karena itu, dalam hubungan antara majikan dan pekerjanya penuh dengan warna-warni kehidupan sebagai umat manusia dan juga sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Dalam hubungan ini terdapat unsur bisnis, unsur kemanusiaan dan unsur pendidikan. Disamping itu adanya hubungan tersebut bisa memunculkan suatu dendam (ingin saling menyakiti) karena suatu kondisi tertentu.

Program pemerintah dalam bidang pembangunan tidak dapat terlepas dari adanya keterlibatan tenaga kerja. Manusia sebagai sumberdaya yang utama tentunya perlu mendapatkan kesejahteraan hidup yang selayaknya. Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting sebagai unsur penunjang keberhasilan pembangunan nasional. Tenaga kerja yang mempunyai usaha produktif sudah sewajarnya mendapatkan perlindungan hukum sehingga dapat memperlancar pekerjaan yang dilakukannya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu perlu kiranya diberikan hal yang telah tersebut diatas guna dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produktifitas nasional. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu negara dengan wilayah yang luas seperti Indonesia, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa (Djumadi, 2002:1)

Landasan konstitusional yang mengatur ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh UUD 1945. Pembukaan UUD 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari UUD 1945, yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuhnya. Hal mengenai ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama



ditentukan pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dasar konstitusional yang sifatnya masih umum tersebut, selanjutnya di dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR nomor IV/MPR/1999 tentang GBHN tahun 1999-2004 yang antara lain menetapkan : "Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumberdaya manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor dan daerah yang ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja".

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan suatu yang mustahil.

Bergulirnya era globalisasi sekarang ini serasa mengedepankan kebebasan yang liberal dan mengagungkan individualisme, yang mempunyai pandangan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama, akan bisa menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik dibidang sosial, politik maupun ekonomi.

Selanjutnya dikalangan yang berpaham liberal juga mendesak agar pihak pemerintah ikutserta campurtangan dalam hal pembuatan suatu perjanjian. Orang semakin menyadari akan bertambah mendesaknya keadaan dan campurtangan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada kelompok-kelompok tertentu, yang pada umumnya mempunyai kedudukan sosial dan ekonomi yang relatif lemah (Djumadi, 2002:19).

PT Perkebunan Nusantara XI(Persero) pabrik gula merupakan salah satu dari bentuk perusahaan yang merupakan aset negara. Dalam proses produksi

membuat gula, ternyata tergantung dari bahan dasar yang mengambil dari alam. Banyak fase yang harus dilalui dengan melewati beberapa proses mulai dari menanam tanaman tebu sampai pada menghasilkan gula yang siap dikonsumsi oleh masyarakat. Dalam menjalankan proses tersebut, tentunya pabrik gula memerlukan sumber daya manusia yang banyak untuk dijadikan tenaga kerja.

Adanya pemakaian tenaga kerja tidak tetap dalam mengerjakan proses di atas dalam kenyataannya ternyata lebih banyak dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang telah mempunyai status sebagai tenaga kerja tetap (permanen). Dalam pemakaian tenaga kerja seperti ini tentunya dilakukan melalui perjanjian kerja yang pada umumnya dilakukan secara lisan dan atau tertulis berdasarkan kesepakatan bersama. Oleh karena tuntutan kondisi yang menimpa para pekerja, dia harus berhadapan pada suatu sistem, yang bisa membuat mereka tidak berdaya. Disisi lain pekerja dan keluarganya dituntut untuk tetap bisa *survival*, sehingga pada akhirnya mereka mau menyepakati suatu kontrak kerja. Disadari maupun tidak, hal itu bisa menyebabkan pekerja menerima perlakuan atau putusan dari majikan yang bersifat merugikan dirinya. Pada intinya karena ditekan oleh banyak faktor kehidupan, sehingga menyebabkan dia mau melakukan apa saja walaupun hal itu bisa mengurangi hak-haknya sebagai tenaga kerja dan kehormatannya sebagai manusia.

Untuk merangsang semangat kerja dari pekerja tidak tetap maka dibuatlah suatu kontrak kerja oleh perusahaan yang kondisinya seakan-akan pekerja tidak tetap diberi peluang untuk bisa menjadi tenaga kerja tetap. Karyawan tidak tetap disini yang penulis maksud adalah karyawan *kampanye*. Dalam hal ini perusahaan mempertahankan formulasi nama kontrak kerja sejak jaman penjajahan Belanda dengan materi yang mungkin kurang dipahami secara keseluruhan oleh para pekerja *kampanye* tersebut sehingga maksud dan tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan memegang kontrak kerja yang mempunyai kekuatan hukum itu perusahaan bisa menginstruksikan (atas nama struktural) para pekerja melakukan kewajiban sesuai keinginan perusahaan.

Mengetahui ada peluang untuk bisa menjadi pegawai tetap, maka pekerja *kampanye* kebanyakan berangan-angan mendapatkan kesejahteraan yang layak

jika dia nanti terpilih untuk diangkat sebagai pegawai tetap. Dengan demikian para pekerja akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan rajin kalau perlu dengan membanting tulang agar bisa terpilih sebagai pegawai tetap.

Berdasarkan gambaran di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul “Analisa Yuridis Sistem Kontrak Kerja *Kampanye* di Pabrik Gula Kanigoro Madiun”.

1.2 Ruang Lingkup

Pada skripsi ini penulis membatasi ruang lingkungannya hanya terbatas pada hubungan sebab akibat secara keperdataan yang timbul dari adanya kontrak kerja kampanye yang dibuat oleh para karyawan *kampanye* dan pihak P.G Kanigoro Madiun, dengan tanpa mengesampingkan peranan pihak lain yang terkait serta tetap berpegang pada prinsip-prinsip hukum perburuhan yang diatur dalam tata perundangan yang berlaku

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses pembuatan kontrak kerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun ?
2. Apa yang menjadi hak dan kewajiban tenaga kerja *kampanye* dan P.G Kanigoro Madiun dalam kaitannya dengan keberadaan kontrak kerja *kampanye*?
3. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan pada tenaga kerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun ?
4. Bagaimana penyelesaian perselisihan yang terjadi akibat adanya penyimpangan terhadap kontrak kerja *kampanye* ?

1.4 Tujuan Penulisan

Dalam penulisan karya ilmiah sudah selayaknya memiliki tujuan yang hendak dicapai, begitu pula dengan penulisan skripsi ini mempunyai 2 (dua) tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang diharapkan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi ilmu hukum dan mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu hukum yang telah diperoleh diperkuliahan dengan praktek yang terjadi di dalam kehidupan masyarakat;
3. memberikan sumbangan karya tulis ilmiah kepada almamater.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang diharapkan oleh penulis dalam pembuatan skripsi ini adalah :

1. untuk mengetahui proses pembuatan kontrak kerja kampanye di P.G Kanigoro Madiun;
2. untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak di P.G Kanigoro Madiun;
3. untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang diberikan pada tenaga kerja kampanye di P.G Kanigoro Madiun;
4. untuk mengetahui solusi tentang penyelesaian perselisihan akibat penyimpangan yang terjadi terhadap adanya kontrak kerja kampanye.

1.5 Metodologi

Skripsi ini disusun penulis dengan menggunakan metode ilmiah. Metode ilmiah adalah merupakan suatu prosedur dalam mendapatkan pengetahuan (Bambang Sunggono, 2002:46).

Penggunaan metode ilmiah dapat digunakan untuk menggali, mengolah dan merumuskan sumber data sehingga permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan mudah.

1.5.1 Pendekatan Masalah

Skripsi ini menggunakan pendekatan *yuridis sosiologis*. Pendekatan *yuridis sosiologis* yaitu pendekatan dengan mencari kebenaran di lapangan yang berkaitan dengan pengidentifikasian hukum dan mengetahui seberapa besar efektifitas hukum bagi masyarakat yang memakainya. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu peraturan itu dapat diterima dalam masyarakat dan bagaimana perkembangan yang terjadi dalam masyarakat dengan adanya peraturan itu. Selanjutnya pendekatan tersebut digunakan untuk membahas dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan sebab akibat adanya perjanjian kontrak kerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun.

1.5.2 Sumber Data

Data penulisan skripsi ini terdiri dari dua data, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang digunakan untuk mendapatkan data primer secara langsung di lapangan yang dilakukan oleh penulis sendiri. Pencarian data primer ini diperoleh dengan mendatangi dan mewawancarai instansi terkait dan pihak-pihak yang dianggap mempunyai informasi kuat terhadap adanya kontrak kerja *kampanye* di Pabrik Gula Kanigoro Madiun.

Instansi dan para pihak yang merupakan sumber data primer tersebut adalah ;

1. P.G Kanigoro Madiun;
2. dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi kabupaten Madiun;
3. serikat pekerja yang ada di P.G Kanigoro Madiun;
4. beberapa perwakilan dari para pekerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun.

b. Sumber Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder secara tidak langsung dari obyek penelitian atau dengan kata lain data sekunder adalah data pelengkap. Sumber data ini diperoleh dari mempelajari kepustakaan, yaitu peraturan perundang-undangan yang

mengatur ketenagakerjaan dan KUHPperdata, pendapat para ahli, surat keputusan, Kesepakatan Kerja Bersama, karya-karya ilmiah dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang menunjang dalam penulisan skripsi ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini melalui 2 (dua) cara, yaitu :

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan buku-buku kepustakaan hukum dan ilmu-ilmu sosial yang relevan, peraturan perundang-undangan, majalah maupun bacaan lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, untuk membantu pengolahan data dan sebagai landasan teori yang dipergunakan.

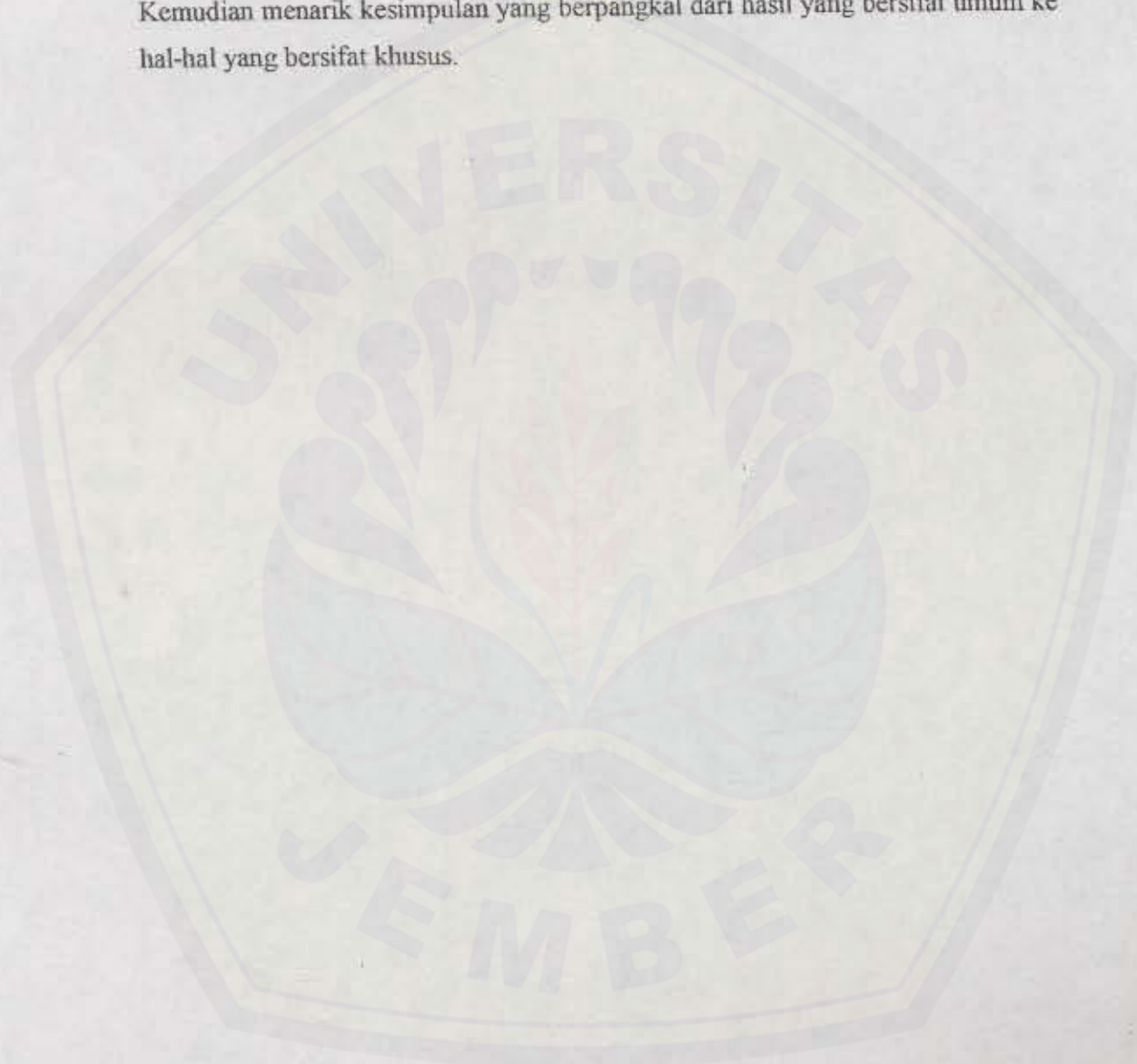
2. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan dengan cara mengamati kondisi lapangan dan kegiatan wawancara. Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan maupun tulisan dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan dalam skripsi ini. Teknik wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara mendalam (*depth interview*), yaitu prosedur wawancara yang dirancang untuk membangkitkan pernyataan-pernyataan secara bebas yang dikemukakan secara sungguh dengan terus terang. Hal ini untuk mengungkap aspek-aspek penting dari situasi psikologi yang tidak mungkin diketahui untuk memahami tingkah laku yang diamati serta pendapat dan sikap yang dilaporkan (Husain Junus dan Aripin, 1996 : 37).

1.5.4 Analisa Data

Penulis melakukan kajian dan analisa dengan menggunakan metode *deskriptif kualitatif*. Metode *deskriptif* adalah pembahasan yang memberikan gambaran yang lengkap dan jelas mengenai apa yang menjadi permasalahan yang

ada. (Marzuki, 1983:8). Metode *kualitatif* adalah pembahasan yang memusatkan perhatian pada prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia tanpa menggunakan variabel-variabel. Maksudnya adalah bahwa skripsi ini pembahasannya dilakukan dengan memberikan gambaran yang lengkap dan jelas mengenai permasalahan yang ada dan disajikan secara kualitatif atau tanpa menggunakan variabel-variabel. Kemudian menarik kesimpulan yang berpangkal dari hasil yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Dalam melaksanakan produksinya ternyata P.G Kanigoro Madiun sangat memerlukan peran dari pekerja *kampanye*. Hal ini diketahui dari jumlah pekerja *kampanye* yang ternyata lebih banyak dari pekerja tidak tetap lainnya. Selain itu pendistribusian jumlah pekerja *kampanye* juga bervariasi antara bagian satu dengan bagian yang lain, tergantung kebutuhan pabrik. Pendistribusian ini dilakukan setelah para pekerja *kampanye* menandatangani kontrak kerja, yang mana format kontrak kerja kampanye tersebut seperti yang terlampir.

Jumlah keseluruhan karyawan P.G Kanigoro Madiun ada 1.171 orang, meliputi :

1. Karyawan Tetap	: 492 orang
2. Karyawan Harian KKWT LMG	: 13 orang
3. Karyawan Harian KKWT DMG	: 170 orang
4. Karyawan Kampanye	: 306 orang
5. Karyawan Honorer	: 128 orang
6. Karyawan Borong	: <u>62 orang</u>
Jumlah total	: 1.171 orang

Wilayah /bagian kerja yang dilakukan oleh pekerja kampanye meliputi :

1. Tata Usaha Karyawan (TUK) dan Gudang Material;
2. *railban*;
3. instalasi :
 - a. ketel;
 - b. gilingan;
 - c. pabrik tengah;
 - d. listrik;
 - e. loco lori;
 - f. traktor bajak;
 - g. kendaraan.



Mark UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

4. Pengolahan :
- a. kamar obat;
 - b. liran;an;
 - c. pemanasan;
 - d. penguapan;
 - e. pressan;
 - f. tukang masak;
 - g. corongan;
 - h. angkut gamping;
 - i. sapu-sapu.

Diantara beberapa wilayah kerja dari pekerja kampanye ini yang dinilai merupakan pekerjaan berat adalah:

1. meja tebu sampai gilingan tebu;
2. ketel bagian bawah (gorek tebu);
3. gamping (pembakaran kapur);
4. dapur belerang.

Untuk para pekerja kampanye yang bekerja dibidang tersebut diberikan premi sebesar 5% dari gaji pokok dan *extra voeding*.

Perekrutan pekerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun dilakukan tanpa menggunakan media periklanan. Jadi hanya pemberitahuan yang ditempel di kantor, dimana yang mengetahui adanya lowongan pekerja kampanye kemungkinan besar hanyalah lingkungan karyawan P.G Kanigoro Madiun sendiri.

Jadi pekerja kampanye yang direkrut banyak yang mempunyai ikatan keluarga dengan pekerja yang sudah ada di P.G Kanigoro Madiun. Hal tersebut berlaku bagi pekerja *kampanye* yang baru mendaftar menjadi pekerja *kampanye*. Dalam rekrutmen pekerja kampanye ini, para pekerja kampanye yang sudah pernah bekerja sebagai pekerja kampanye mendapatkan prioritas dalam pendaftaran lowongan tersebut yang hanya terjadi pada saat musim giling saja. Setelah itu para pekerja kampanye melewati tes kesehatan. Selanjutnya para calon pekerja *kampanye* yang lulus tes menandatangani kontrak kerja *kampanye* secara perscorangan yang sudah disiapkan oleh perusahaan, dengan memberikan

tindakan pada Disnaker. Sebelum melaksanakan pekerjaan musim giling, perusahaan memberikan penjelasan mengenai hak, kewajiban, larangan atau sanksi serta tugas yang harus dilakukan dan tempat kerjanya. Setelah diberikan penjelasan kemudian dibayarkan uang muka giling sebesar 10% dari gaji sebulan sebagai ikatan kerja, yang pengembaliannya dipotong lewat gaji selama masa giling.

Yang menarik disini para pekerja kampanye bisa diangkat menjadi pegawai tetap sesuai dengan ketentuan jajaran pimpinan P.G Kanigoro Madiun (jika pekerja kampanye tersebut dalam melakukan pekerjaannya dinilai berprestasi dan jika ada formasi di tubuh perusahaan). Berdasarkan kondisi dilapangan kata kampanye yang merupakan kata serapan dari bahasa Belanda yang berarti musiman, ternyata oleh para pekerja tidak tetap pada umumnya diartikan sebagai pekerja yang naik status yang dengan menunjukkan kemampuan kerjanya pada jajaran pimpinan perusahaan, supaya bisa diangkat menjadi pegawai tetap dilingkungan P.G Kanigoro Madiun, (disama artikan dengan pengertian kampanye didunia kepartaian pada musim pemilu).

Hal pengangkatan pekerja *kampanye* menjadi pegawai tetap dalam perusahaan tidak ada dasar ketentuan tertulisnya. Hal itu diyakini para pekerja kampanye dari adanya beberapa teman mereka yang dulu sesama pekerja kampanye ternyata bisa menjadi pegawai tetap di P.G Kanigoro Madiun.

Kontrak kerja kampanye berakhir jika :

1. Masa kontrak kerja kampanye habis;
2. pekerja kampanye diberhentikan karena hal tertentu :
 - a. karena meninggal dunia;
 - b. melanggar aturan atau larangan.
3. cacat total (tetap) akibat kecelakaan kerja;
4. mencapai usia 55 tahun.

Setiap ada pemberhentian yang terjadi, para pekerja kampanye mendapatkan pesangon berupa Tabungan Asuransi Pesangon (TAP) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Untuk karyawan kampanye yang berhenti karena meninggal dunia mendapat bantuan pemakaman sebesar 1(satu) bulan gaji pokok ditambah

tunjangan sosial. Selain itu pihak keluarga mendapatkan uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok ditambah tunjangan khusus dan tunjangan sosial.

Pada tahun 1999 terjadi perselisihan antara pihak perusahaan dengan para pekerja kampanye mengenai tuntutan kenaikan tunjangan hari raya. Kasus ini tidak sampai berlarut-larut dan bisa diselesaikan ditingkat perusahaan dengan cara musyawarah diantara kedua belah pihak.

2.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang dipakai dalam penulisan skripsi adalah :

1. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945

“ Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahannya itu dengan tidak ada kecualinya”.

2. UU nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan.

3. UU nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan

4. UU nomor 12 tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta.

5. UU nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek.

6. TAP MPR nomor IV/MPR/ 1999 tentang GBHN.

7. Peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang aturan pelaksana jamsostek.

8. Permenaker RI No : per- 02/MEN/ 1993 tentang KKWT.

9. Permenaker No : PER – 03 /MEN/1994 tentang penyelenggaraan program Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

10. Keputusan menakertrans dan Koperasi no. 02/MEN/1978 tentang peraturan perusahaan dan perundingan pembuatan perjanjian perburuhan.

11. Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri pertanian dan Menteri tenaga Kerja RI No 821/Kpts/Kp.640/12/1994, tanggal 27 Desember 1994

Kep 394/ MEN/1994

12. Beberapa pasal dalam K.U.H.Perdata, yaitu :
- a. pasal 1602 a : Upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat si buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja.
 - b. pasal 1602 v ayat 7 : Dengan peraturan pemerintah dapat ditetapkan aturan yang mewajibkan majikan seperlunya untuk mengadakan pencatatan mengenai hari istirahat yang diberikan kepada buruh dalam daftar yang disediakan untuk itu.
 - c. pasal 1603 : Buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan ditentukan oleh kebiasaan.
 - d. pasal 1603 a : Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya: hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.
 - e. pasal 1603 b : Buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan dalam batas aturan undang-undang maupun kebiasaan.
13. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPN XI(persero) P.G Kanigoro Madiun dan SP-BUN cabang P.G Kanigoro Madiun.
14. Pasal 1315 KUHPperdata : Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri.
15. Pasal 1316 KUHPperdata : Meskipun demikian adalah diperbolehkan untuk menanggung atau menjamin seorang pihak ketiga, dengan menjanjikan bahwa orang ini akan berbuat sesuatu, dengan tidak mengurangi tuntutan pembayaran ganti rugi terhadap siapa yang telah menanggung pihak ketiga itu atau yang telah berjanji, untuk menyuruh pihak ketiga tersebut menguatkan sesuatu, jika pihak ini menolak memenuhi perikatannya.
16. Pasal 1318 KUHPperdata : Semua perjanjian, baik yang mempunyai suatu nama khusus, maupun yang tidak terkenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan-peraturan umum.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian sama dengan pengertian kontrak. Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, pengertian perjanjian/kontrak yaitu “ suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Pengertian tersebut dinilai tidak lengkap karena hanya bersifat sepihak dan mempunyai pengertian yang luas yaitu bisa mencakup perbuatan sukarela maupun perbuatan melawan hubungan antara dua pihak dan diperlukan kata sepakat serta menimbulkan kewajiban kepada kedua belah pihak. Oleh karena itu pengertian perjanjian seharusnya adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Setiawan, 1994:49)

Menurut Pasal 1233 KUH Perdata bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian maupun karena undang-undang. Selanjutnya tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUH Per)

Jadi mengenai hal melakukan suatu perbuatan maupun tidak melakukan suatu perbuatan dalam perikatan harus didasarkan atas perjanjian maupun undang-undang yang berlaku.

2.3.2 Syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian telah ditentukan dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan atau *dwang*, kekeliruan atas *dwaling* dan penipuan atau *bedrog*. Manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

2. Kecakapan membuat suatu perjanjian

Maksud membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum (Djumadi, 2002 :13).

3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah suatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya

4. Suatu sebab yang halal

Menurut undang-undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1337 KUHPerdara.

Jadi jika suatu perjanjian dibuat untuk suatu hal yang tidak halal maka perjanjian itu dianggap batal demi hukum.

2.3.3 Beberapa asas dalam suatu perjanjian

Asas kebebasan berkontrak (*open system*)

Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau *open system*, maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Secara tegas hukum menjamin bagi setiap subyek hukum untuk membuat perjanjian apa saja yang sah.

Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat

Asas konsensual atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1458 KUHPerdara, maksud dari asas ini adalah bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian.

Perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang terpenting adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

Adanya kata sepakat yang ditandai dengan penandatanganan dalam suatu perjanjian merupakan bukti yang kuat terhadap adanya perjanjian bagi kedua belah pihak yang bersifat mengikat.

Asas kelengkapan

Maksud dari asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang, tapi jika tidak secara tegas ditentukan didalam suatu perjanjian maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku (Pasal 1477 KUHPerdara).

Jadi ketentuan-ketentuan yang dikehendaki bersama dan secara tegas diatur dalam perjanjian tersebut merupakan hal yang bisa menggantikan ketentuan yang ada dalam undang-undang yang mengatur hal yang sama dengan apa yang diatur dalam perjanjian itu.

Asas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*)

Bahwa keterikatan tidak terbatas pada apa yang diperjanjikan, tetapi juga terhadap segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang (pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUHPerdara).

Jadi jika dalam ketentuan perjanjian tersebut ada keharusan untuk melakukan suatu hal, dimana hal tersebut ternyata bertentangan dengan kepatutan maupun kebiasaan, maka ketentuan itu boleh tidak dilakukan demi menjaga kehormatan dan moral pelaku perjanjian.

Asas kepastian hukum

Bahwa kebebasan untuk memperjanjikan suatu hal maupun dengan siapa melakukan perjanjian dengan tegas dilindungi dan dijamin undang-undang dengan

kata lain bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah diakui oleh undang-undang (pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUHPerdara)

Dalam membuat perjanjian disahkan untuk dibuat secara tertulis, sebab hal itu mempunyai sifat riil dan mempunyai kekuatan hukum yang kuat jika sewaktu-waktu digunakan sebagai bukti dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi berkaitan dengan perjanjian tersebut.

Asas itikad baik

Bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Itikad baik disini dalam arti bukan unsur subyektif, melainkan unsur obyektif untuk melaksanakan perjanjian itu harus mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan (Abdul Kadir Muhammad, 1990 : 99)

Jadi dengan adanya itikad baik dalam membuat perjanjian akan menjamin tetap berlangsungnya perjanjian itu sampai batas akhir yang ditentukan, serta menghasilkan suatu hasil yang dikehendaki bersama.

2.3.4 Wanprestasi

Wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang, yang disebabkan kesalahan atau kelalaian debitur, maupun keadaan memaksa (Abdul Kadir Muhammad, 1990 : 20).

Seseorang dikatakan wanprestasi bila dia tidak memenuhi atau bisa juga terlambat dalam memenuhi kewajibannya. Pernyataan wanprestasi diberikan pada seseorang jika telah terlebih dahulu melewati proses peringatan baik secara lisan maupun tulisan dan penagihan. Apabila setelah proses itu dilakukan ternyata orang tersebut tidak memenuhi kewajibannya maka orang tersebut dinyatakan wanprestasi

Hakim bisa memutuskan tidak membatalkan suatu perjanjian jika terjadi wanprestasi, apabila faktor penyebab wanprestasi itu dianggap sepele. Hakim juga bisa membatalkan tuntutan ganti rugi yang diajukan akibat adanya wanprestasi jika faktor penyebab wanprestasi itu dianggap oleh hakim sepele.

Jadi segala bentuk wanprestasi akan mempengaruhi keharmonisan dalam perjalanan perjanjian itu. Wanprestasi tidak akan mempengaruhi keharmonisan perjanjian jika ada kesepakatan-kesepakatan lagi antara pelaku perjanjian.

2.3.5 Pengertian Kontrak Kerja

Pengertian umum kontrak kerja

Menurut pasal 1601a KUHPerdara, pengertian kontrak kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan/perusahaan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah

Menurut R. Imam Soepomo (Djumadi, 2002 : 23)

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Selain dalam pembuatan perjanjian berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPer, masih ada syarat yang harus dipenuhi yang berupa unsur-unsur yaitu :

a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Didalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Bahkan pada pasal 4 PP/nomor 8/1981 tentang perlindungan upah dinyatakan bahwa : “ upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

b. Adanya unsur pelayanan (*service*)

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain (si majikan). Dengan adanya ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

c. Adanya unsur waktu tertentu (*time*)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

d. Adanya unsur upah (*pay*)

Jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seorang yang bekerja tersebut bertujuan mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan menerima upah.

Dengan demikian bisa diartikan bahwa jika upah tidak menjadi tujuan suatu pekerjaan maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja. Menurut Rood (Djumadi, 2002 : 34), upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu

Pengertian kontrak kerja kampanye

Menurut pasal 1603e ayat 1 KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja unit waktu tertentu : Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan.

Bahwa yang dinamakan perjanjian kerja antara waktu tertentu dibagi pula menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian;

2. perjanjian kerja antara waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang;
3. perjanjian kerja waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan.

Pengertian karyawan kampanye adalah karyawan yang dipekerjakan dalam musim giling pabrik gula yang tugasnya berkaitan dengan kepentingan giling pabrik gula, pekerjaannya dimulai dari tebu pertama diterima di *emplasemen* sampai dengan tebu berakhir digiling termasuk penyelesaian, yang gajinya dibayar secara bulanan.

Kontrak kerja kampanye adalah kontrak kerja yang dibuat antara perusahaan dengan pekerja atau karyawan kampanye pada setiap musim giling tebu dimana isi dari kontrak kerja kampanye tersebut berupa hak dan kewajiban dari karyawan kampanye dan perusahaan dalam rangka mengerjakan pekerjaan produksi gula di pabrik gula dengan diketahui oleh pihak dinas tenaga kerja.

Hubungan Industrial Pancasila

Pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara penerima kerja berdasarkan perjanjian kerja/kesepakatan kerja baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah dan hubungan dibawah perintah (Dinas tenaga kerja republik Indonesia, 1994 : 5)

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Istilah hubungan industrial yang dalam istilah asing dikenal dengan *industrial relations*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations, labour management relations*).

Istilah hubungan perburuhan (*labour relations*) memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Padahal masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas yaitu aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum dan hankamnas, sehingga

hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

Pengertian hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Dinas tenaga kerja republik Indonesia, 1994 : 8).

Hal di atas mengandung arti bahwa kegiatan hubungan industrial pancasila harus mengamalkan sila-sila dari pancasila sebagai berikut :

a. Ketuhanan Yang Maha Esa

Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja akan tetapi sebagai pengabdian manusia pada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.

b. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Adanya pengakuan bahwa bekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi saja akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.

c. Persatuan Indonesia

Hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Perusahaan yang maju bisa berakibat semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan, serta memantapkan persatuan dan kesatuan para pelaku proses produksi.

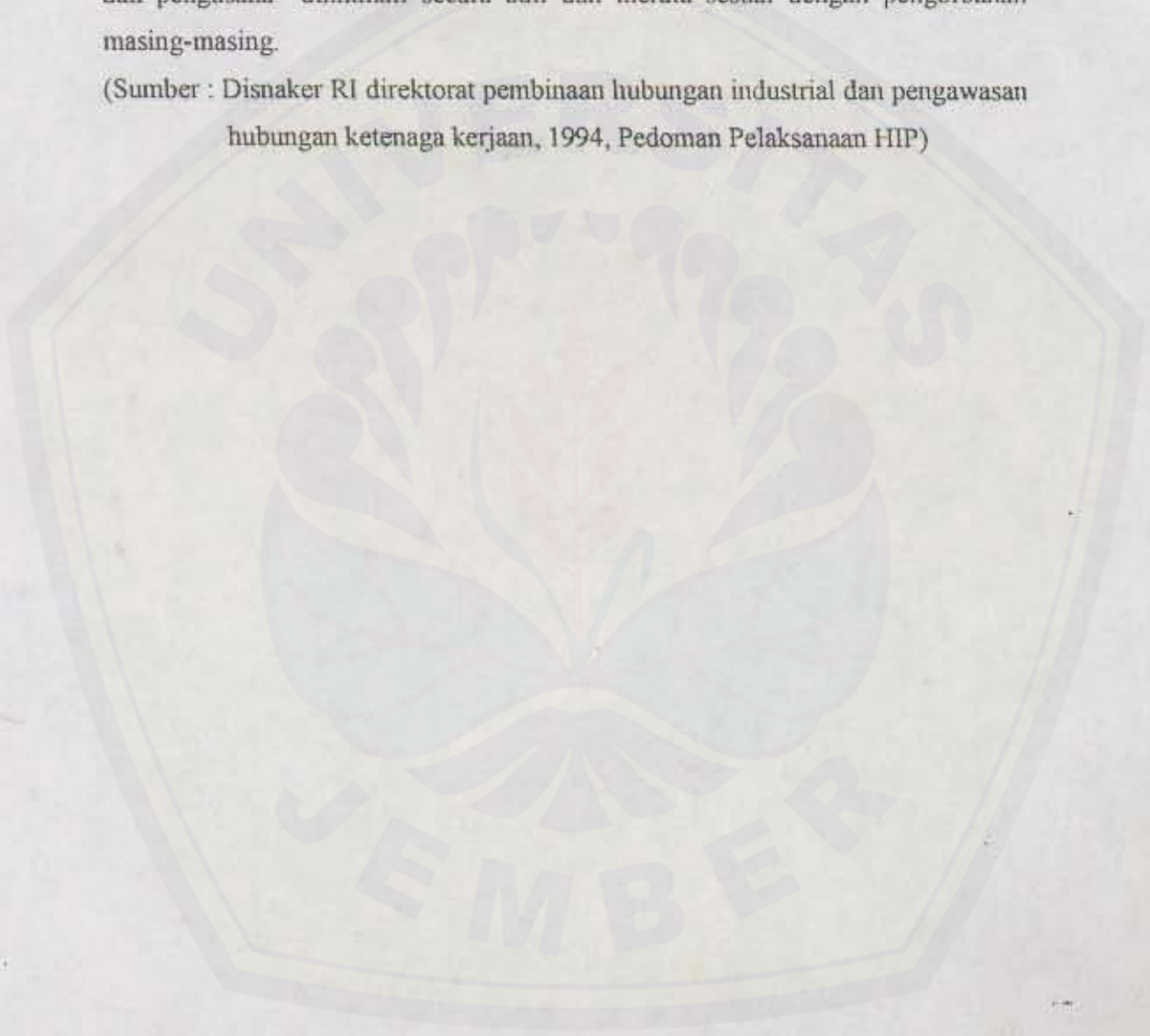
d. Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan/Perwakilan

Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.

e. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Terdapatnya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*) akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

(Sumber : Disnaker RI direktorat pembinaan hubungan industrial dan pengawasan hubungan ketenaga kerjaan, 1994, Pedoman Pelaksanaan HIP)





BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Proses Pembuatan Kontrak Kerja Kampanye di P.G Kanigoro Madiun

Dalam tata hukum Indonesia saat ini perjanjian perburuhan diatur dalam undang-undang no. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan pasal 1601n KUHPer. Perjanjian perburuhan atau sekarang lebih dikenal dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau *Collective Labour Agreement* (CLA) merupakan peraturan yang bersifat umum sedangkan kontrak kerja merupakan peraturan yang bersifat khusus di dalam hubungan antara para pekerja dengan majikannya.

Menurut pasal 1 ayat 2 undang-undang no 21 tahun 1954 pengertian dari Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat-serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja/kontrak kerja.

Dengan memperhatikan tata susunan perundangan di Indonesia maka ketentuan pasal 1601n KUHPer harus dipandang sebagai telah hapus, karena adanya UU No 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan (Djumadi, 2002 : 80). Perjanjian perburuhan merupakan perjanjian :

- a. dibuat antara majikan atau majikan-majikan dengan serikat buruh atau serikat-serikat buruh;
- b. obyek yang diperjanjikan pada umumnya memuat tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Mulai tahun 1996 peraturan perusahaan telah dihapuskan dan diganti dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPN XI (Persero) dengan serikat Pekerja Perkebunan PTPN XI (Persero). Dalam lingkungan P.G Kanigoro Madiun istilah PKB sama pengertiannya dengan KKB. Pihak P.G Kanigoro Madiun dalam hal ini menggunakan istilah PKB. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini tiap tahun akan ditinjau lagi mengenai kesesuaiannya dengan kondisi yang ada, maksudnya

masih sesuai atau tidakkah isi dari PKB tersebut untuk diterapkan di lingkungan pabrik gula Kanigoro Madiun.

Hal demikian karena di dalam Kesepakatan Kerja Bersama, nantinya akan mencerminkan keberadaan serikat pekerja itu sendiri. Hasil yang didapat dari pembuatan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) akan kurang baik dan kurang mewakili aspirasi dari para anggota serikat pekerja, bila keberadaan dari serikat pekerja tersebut lemah dan tidak bisa menyerap aspirasi dari para anggotanya. Hal itu akan menghasilkan lain jika berlangsung sebaliknya, karena dalam hal ini semua anggota pekerja telah menyerahkan dan mempercayakan kepentingannya kepada para pimpinan dan pengurus dari serikat pekerja tersebut. Suatu perjanjian perburuhan jika ditinjau dari kepentingan para pekerja :

- a. harus mengandung nilai-nilai demokratis, artinya untuk kepentingan semua buruh yang diperlukan tidak mementingkan suatu golongan, baik itu golongan keagamaan, politik dan keturunan;
- b. harus mengandung nilai-nilai Pancasila dan merupakan pancaran dari amanat pasal 27 ayat (1 dan 2) UUD 1945;
- c. harus mengandung nilai-nilai kesatuan, yaitu untuk kepentingan semua buruh yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

(Sumber : Disnaker RI, 1994, Pedoman Pelaksanaan HIP)

Kesempurnaan dari suatu perjanjian perburuhan sebenarnya bukanlah hanya semata-mata memperjuangkan kepentingan pihak pekerja belaka, akan tetapi seyogyanya harus pula diingat kepentingan dan kondisi dari pihak majikan atau perusahaan. Adanya tuntutan yang diajukan pekerja, bisa menimbulkan persoalan baru mengenai sanggup atau tidak sanggup majikan melakukan kewajibannya, karena jika hanya mementingkan salah satu pihak saja, yaitu pihak pekerja tanpa menghiraukan keadaan dari pihak majikan dan ternyata pihak majikan tidak sanggup melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dan kewajiban lainnya, maka keadaan demikian bisa mengakibatkan perusahaan dalam kondisi merugi dan bisa bangkrut. Seandainya perusahaan tersebut sampai menutup perusahaannya, pada akhirnya pekerjalah yang menderita kerugian.

Dengan mengacu pada penjelasan di atas maka dalam membuat perjanjian kerja diharuskan dengan memperhatikan syarat-syarat kerja yang telah dibuat di dalam perjanjian perburuhan. Hal demikian dikarenakan :

- a. yang membuat perjanjian perburuhan adalah pihak serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pihak majikan atau beberapa majikan hal ini akan mendapatkan keuntungan bagi buruh, karena pembuatan perjanjian perburuhan di setiap perusahaan diharapkan akan mendapatkan usaha-usaha perbaikan syarat-syarat kerja;
- b. Keuntungan utama adalah dalam membuat perjanjian perburuhan mereka dapat berunding atas kedudukan yang sama. Karena mempunyai kedudukan yang sama di muka dalam proses pembuatan perjanjian perburuhan, ada hal untuk terlebih dahulu mengadakan tawar-menawar dan kedua belah pihak dapat saling mengemukakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing.

(Sumber : Djumadi, 2002, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja)

Pihak perusahaan dalam membuat kontrak kerja terhadap para karyawan kampanye terlebih dulu dipanggil, dites kesehatannya lalu para pekerja dipersilahkan menandatangani kontrak kerja yang sudah disiapkan oleh pihak perusahaan. Selanjutnya para pekerja *kampanye* mendapat pengarahan oleh pihak perusahaan seputar wilayah kerja para pekerja kampanye.

Sebenarnya format dan isi dari kontrak kerja kampanye di PG Kanigoro Madiun (terlampir) sudah memenuhi unsur-unsur suatu perjanjian kerja pada umumnya. Selanjutnya yang perlu digarisbawahi bahwa kebanyakan dari para pekerja kampanye sesuai dengan fakta yang ada, tingkat pendidikannya setingkat SD. Jadi menurut analisa penulis tentunya wawasan/wacana mengenai hukum yang mereka miliki agak kurang. Analisa ini diperkuat dengan hanya adanya satu buah saja serikat pekerja yaitu SP-BUN. Melihat tidak adanya gejolak yang timbul di pihak para pekerja kampanye tentunya segala aspek dari hak dan kewajiban para pihak antara hal-hal yang bersifat formal dan hal yang bersifat empirik atau pelaksanaan di lapangan sudah cocok. Secara yuridis formal proses pembuatan kontrak kerja kampanye di PG Kanigoro Madiun sudah bisa dibenarkan, karena

kontrak kerja kampanye tersebut sudah mendekati syarat-syarat material dan syarat-syarat formal.

Tentang syarat-syarat material yang harus dipenuhi dalam pembuatan kontrak kerja tertentu adalah sebagai berikut :

1. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
3. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

(Sumber : Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan)

Mengenai hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat material dari perjanjian kerja tertentu juga tersebut seperti halnya diatur pada pasal 4 ayat 2 Permenaker RI No 05/MEN/1986 dalam peraturan yang sama, disebutkan bahwa kesepakatan kerja antara waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud poin 1 dan 2 dapat dibatalkan, sedangkan yang bertentangan dengan poin 3 batal demi hukum.

Syarat-syarat formalnya adalah sebagai berikut :

1. kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga);
2. kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Disnaker setempat;
3. biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semuanya ditanggung pengusaha;
4. kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
 - a. nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
 - b. nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
 - c. jabatan atas jenis/macam pekerjaan;
 - d. besarnya upah serta cara pembayarannya;
 - e. hak dan kewajiban pekerja;
 - f. hak dan kewajiban pengusaha;
 - g. syarat-syarat kerjanya;

- h. jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
- i. tempat atau lokasi kerja;
- j. tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal mulai berlakunya.

(Sumber : Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan)

Cara berakhirnya hubungan kerja

Dalam hal mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu, terdapat dua kemungkinan yang bisa terjadi yaitu karena :

1. demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
2. pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha/perusahaan (sebagai badan hukum), maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

Selain dua kemungkinan di atas yang bisa menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja ada alasan lain yang bisa menyebabkan berakhirnya hubungan kerja yaitu diatur dalam Permenaker No Per-02/MEN/1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu Pasal 17, 19 dan Pasal 20.

(Sumber : A. Ridwan Halim dan Sri Subandini Gultom, 1987, Sari Hukum Perburuhan Di Indonesia)

Alasan-alasan tersebut diantaranya yaitu :

1. Kesalahan berat si pekerja misalnya :
 - a. mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik di tempat kerja;
 - b. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lain;
 - c. menganiaya, menghina secara kasar dan mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja.
2. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha, misalnya :
 - a. menganiaya, menghina, secara kasar atau mengancam pekerja;

b. membujuk pekerja, keluarga atau teman sesama pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan dengan kesusilaan atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha.

3. Adanya alasan-alasan memaksa atau *force majeure* maksudnya adalah bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena alasan tak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya.

(Sumber : A. Ridwan Halim dan Sri Subandini Gultom, 1987, Sari Hukum Perburuhan Di Indonesia)

Alasan-alasan yang dapat dipakai dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan ganti rugi tersebut, pihak yang akan mengakhiri hubungan kerja tetap harus diminta izin terlebih dahulu pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah atau tingkat Pusat (P4D/P).

3.2 Hak dan Kewajiban Karyawan Kampanye dan Perusahaan di P.G Kanigoro Madiun

Mengenai keberadaan hak dan kewajiban antara pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan. Jika di suatu pihak merupakan satu hak maka dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban.

Di P.G Kanigoro Madiun berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPN XI (Persero) dengan SP-BUN PTPN XI (Persero) periode 2002-2003, pasal 18 menyebutkan kewajiban karyawan kampanye adalah sebagai berikut :

- a. mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan;
- b. bersedia dipindahkan/dimutasikan dari unit kerja ke unit kerja lainnya (antar jabatan atau antar wilayah kerja);
- c. mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang menyangkut ketenagakerjaan;
- d. mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
- e. menyimpan rahasia perusahaan atau jabatan dengan sebaik-baiknya;

- f. melaksanakan tugasnya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- g. bekerja dengan jujur, tertib, hemat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan;
- h. memelihara dan meningkatkan keutuhan kekompakan, persatuan dan kesatuan karyawan;
- i. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- j. bertindak dan bersikap tegas tapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- k. membina dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan prestasi kerjanya;
- l. memberikan contoh atau tauladan yang baik terhadap bawahannya;
- m. memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan perusahaan, baik yang langsung menyangkut tugas dan kewajibannya maupun yang berlaku secara umum;
- n. segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui adanya hal-hal yang membahayakan/mengganggu kelancaran atau merugikan perusahaan terutama dibidang keamanan, keuangan dan material;
- o. menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan baik untuk kepentingan perusahaan;
- p. menyerahkan kembali pada perusahaan semua surat-surat dan barang milik perusahaan yang dibawa, setelah tidak ada hubungan kerja aktif dengan perusahaan;
- q. memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin. Dalam hal pihak yang merasa dirugikan tersebut.(laporan kurang mendapat tanggapan dari atasannya) ia dapat melaporkan langsung kepada atasannya yang lebih senior;
- r. membina dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan prestasi kerjanya;
- s. bersikap sopan santun terhadap siapapun, baik di dalam maupun di luar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan, menjalin kerjasama demi kelancaran jalannya usaha;

t. menjaga keselamatan diri dan teman sekerja serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.

Mengenai kewajiban dari perusahaan (PG Kanigoro Madiun) adalah sebagai berikut :

1. memberikan gaji karyawan kampanye sesuai dengan ketentuan yang berlaku (gaji pokok maupun uang lembur);
2. memberikan perawatan kesehatan pada karyawan kampanye dan batuhnya selama dalam masa kontrak kerja berlaku;
3. mendaftarkan para karyawan kampanye untuk menjadi peserta Jamsostek;
4. memberikan keuangan pesangon pada karyawan kampanye jika telah selesai masa kerjanya;
5. memberikan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan pada setiap karyawan kampanye yang bekerja di tempat berbahaya menurut standar Undang-undang yang berlaku;
6. memberikan pengarahan mengenai seputar pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan kampanye;
7. memberikan bantuan kematian pada janda atau ahli warisnya sesuai dengan ketentuan yang ada di PKB yang telah dibuat jika karyawan kampanye meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja dengan perusahaan;
8. memberikan *extra voeding* pada karyawan kampanye yang bekerja ditempat berbahaya, segelas perhari (Kacang Hijau dan Susu Segar)

Pada dasarnya aturan mengenai hak dan kewajiban yang ditetapkan di PG Kanigoro Madiun sudah sesuai dengan asas keadilan dan standart peraturan yang berlaku serta dibuat dan dikemas sedemikian sistematis dengan memfungsikan lembaga-lembaga yang ada.

Dalam hal kewajiban-kewajiban para pekerja dapat diketahui dari unsur-unsur perjanjian kerja yaitu pada unsur *work*, *service*, dan *time*. Dalam perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPer yang pada prinsipnya dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi perjanjian kerja, yaitu pekerjaan pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri, tapi karena alasan-alasan tertentu ketentuan tersebut bisa dikesampingkan yaitu adanya alasan serta sepengetahuan dan ijin dari majikan sebelumnya. Prinsip bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan. Pada praktek pelaksanaannya biasanya pihak pekerja atau buruh yang membuat perjanjian kerja bisa menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaannya atau meminta ijin pada majikan (Pasal 1603a KUH Perdata.).

2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan (perusahaan). Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal.

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

Bila si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan pihak majikan, maka atas kejadian tersebut, risiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Ada suatu asas yang biasa disebut "*demum in iura da tum*" yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika kerugian itu timbul di luar kemampuan pekerja (misal bencana alam) maka risikonya ditanggung oleh perusahaan.

Untuk kewajiban dari pihak majikan, walaupun dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja

tersebut adalah kewajiban majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya (Pasal 1602 KUHPerduta). Selain kewajiban utama, terdapat pula kewajiban lain yang harus dipenuhi diantaranya yaitu :

1. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan

Dalam pasal 1602v KUHPerduta jo PP No 21 tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Buruh, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan di pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

2. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

Dalam pasal 1602x KUHPerduta, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si pekerja yang bertempat tinggal padanya sakit/kecelakaan. Walaupun demikian, bukan semua penderitaan sakit pekerja menjadi tanggung jawab majikan karena jika sakit yang diderita ataupun kecelakaan buruh tersebut karena perbuatan yang disengaja atau karena perbuatan asusila, maka biaya perawatan dan pengobatan tidak menjadi tanggung jawab perusahaan (majikan).

3. Kewajiban memberikan surat keterangan

Dalam pasal 1602a ayat 1 dan 2, ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan. Surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara buruh dan majikan. Surat keterangan tersebut diberikan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari pekerja. Bermodalkan surat keterangan tersebut pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian tertentu yang telah dimilikinya.

(Sumber : Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan)

3.3 Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pada Pekerja Kampanye

Untuk mendapatkan suatu kondisi ketenangan dalam pekerjaan, tentunya pekerja harus diberikan perlindungan hukum agar dalam melakukan pekerjaannya pekerja bisa memaksimalkan segala kemampuannya untuk mencapai tahap maksimal dari produktifitas kerja dalam perusahaan. Bila suatu kondisi dimana dikatakan perusahaan dalam kondisi surplus maka kesejahteraan para pihak yang terlibat dalam perusahaan tersebut bisa terjamin seiring dengan perkembangan jaman.

Berkaitan dengan karyawan kampanye mengenai hal jaminan hukum dalam kaitannya dengan perlindungan hukum, pihak perusahaan mendaftarkan para pekerja kampanye menjadi peserta Jamsostek, yang mana ketentuannya terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan undang-undang no 3 tahun 1992 serta PP No 14 tahun 1993. Selain itu adanya draft kontrak kampanye yang ditandatangani oleh karyawan kampanye dari pihak perusahaan dengan memberikan tindasan pada pihak Disnaker, merupakan alat bukti tertulis (perjanjian tertulis yang sah menurut hukum positif), yang bisa dijadikan alat perlindungan hukum untuk para karyawan kampanye jika dalam pelaksanaan kerjanya nanti ada indikasi pemotongan hak-hak yang dimilikinya yang bisa mengakibatkan kerugian pada pihak karyawan kampanye.

Bahwa dalam hal hubungan kerja dengan segala akibat yang bisa ditimbulkan, terutama hal yang dianggap merugikan pihak pekerja, maka pihak Disnaker membuka pintu lebar untuk menerima pengaduan mengenai apa yang menjadi beban bagi pihak-pihak yang dirugikan. Selanjutnya pihak Disnaker khususnya Disnaker kabupaten Madiun akan menindaklanjutinya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Keberadaan SP-BUN PG Kanigoro Madiun sebenarnya merupakan kesepakatan antara pihak perusahaan dan para pekerja, artinya SP-BUN ini diakui keberadaannya oleh pihak perusahaan dimana SP-BUN ini dijadikan sebagai lembaga yang sah untuk memberikan perlindungan hukum mengenai kebebasan berserikat dan berkumpul sesuai dengan UUD 1945 Pasal 28. Keberadaan SP-BUN bisa digunakan untuk para karyawan dalam mengadakan *class action*

dalam menuntut hak-haknya di mata hukum. Diakui atau tidaknya untuk ukuran seorang karyawan kampanye atau yang sederajat dengannya dalam urusan dengan sebuah perusahaan tentunya menjadi satu beban yang berat baginya, tapi dengan memanfaatkan keberadaan SP-BUN sebagai badan hukum yang sah dan diakui maka perjuangan karyawan dalam menuntut haknya pada perusahaan jika terjadi masalah bisa menjadi lebih ringan. Sesuai fakta mau tidak mau posisi karyawan apalagi seorang karyawan kampanye dengan latar belakang yang dimiliki, tentunya tidak berfikir mendalam tentang keberadaan hukum, dia sudah dipusingkan dengan pekerjaan dan kebutuhan hidup sehari-hari. Maka dengan mengetahui kondisi seperti ini dituntut peran aktif dari Serikat Pekerja (S.P) yang ada untuk melindungi kepentingan dan hak karyawan khususnya karyawan kampanye. Sebab S.P merupakan badan hukum yang mempunyai kekayaan sendiri, ikutserta dalam lalu lintas hukum dengan perantaraan pengurusnya, dapat digugat dan dapat pula menggugat di muka hakim.

Selain itu keberadaan Surat Keputusan Bersama (SKB) menteri pertanian dan menteri tenaga kerja RI No 821/Kpts/KP.640/12/1994 tgl 27 Desember 1994

Kep. 394/MEN/1994

yang menentukan bahwa karyawan kampanye diikutkan dalam Tabungan Asuransi Pesangon(TAP) pada PT (Persero) Asuransi Jiwasraya. Hal ini menunjukkan kepedulian dari pihak perusahaan akan perlindungan kesejahteraan karyawan kampanye. Hal ini dicantumkan dalam kontrak kerja kampanye disetiap periode.

3.4 Penyelesaian Perselisihan Yang Terjadi Akibat Adanya Penyimpangan Terhadap Kontrak Kerja Kampanye

Adanya hubungan kerja di sebuah perusahaan yang mempekerjakan banyak orang tentunya rawan sekali timbul permasalahan perselisihan baik dalam skala kecil ataupun besar. Jika permasalahan kecil mungkin bisa dengan mudah diselesaikan tetapi jika permasalahan yang timbul merupakan permasalahan besar maka ada peluang penyelesaian itu harus melalui jalur hukum, terutama jika pada awal timbulnya hubungan kerja itu ada kontrak kerjanya. Jika kontrak kerja

tersebut dibuat secara tertulis maka secara hukum, kontrak kerja tersebut dapat digunakan sebagai alat bukti yang kuat untuk digunakan dasar utama guna menyelesaikan perselisihan tersebut.

Pernah terjadi perselisihan antara perusahaan dan para karyawan kampanye mengenai kenaikan tunjangan hari raya tetapi bisa diatasi dengan cara kekeluargaan tanpa harus melibatkan aparat yang berwenang. Dalam kontrak kerja yang dibuat secara tertulis antara pihak perusahaan dengan para karyawan *kampanye* secara individu dijelaskan dalam pasal 9 ayat 1 "bahwa apabila dalam kesepakatan kerja ini ternyata ada hal-hal yang menyimpang dari ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, maka kedua belah pihak harus tunduk pada ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPN (Persero) dengan SP-BUN PTPN XI (Persero) periode 2002-2003". Secara hukum perjanjian kontrak kerja kampanye ini sudah mempunyai sifat tegas dan jelas. Dalam pasal 9 ayat 2 menetapkan "bahwa ketentuan lain yang belum diatur dalam kesepakatan kerja ini akan dilengkapi kemudian oleh pihak kesatu (perusahaan) dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku".

Dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia pemerintah sudah membuat dan menetapkan aturan-aturannya. Yang disebut perselisihan perburuhan itu ada dua hal yaitu :

1. perselisihan perburuhan perorangan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh majikan/perusahaan, yang diatur dalam undang-undang no 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta Beserta Peraturan Pelaksanaannya;
2. perselisihan perburuhan kolektif adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan majikan yang diatur dalam undang-undang no 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .

Suatu perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pihak pekerja adalah merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe dan pola pikir manusia yang bekerja sebagai karyawan/buruh akan berhadapan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan para stafnya yang mungkin oleh suatu

pihak akan dirasakan sebagai aktifitas yang memuaskan dan dilain pihak akan dirasakan sebagai aktifitas yang kurang atau tidak memuaskan.

Di dalam berbagai masalah pokok yang terjadi pada hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawannya dalam suatu industri atau perusahaan pada umumnya perselisihan itu disebabkan karena :

1. adanya sistem peraturan kerja yang kurang memuaskan;
2. adanya sistem pengupahan yang dirasakan kurang layak;
3. adanya perintah-perintah kerja yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku;
4. adanya itikad yang kurang baik dari pengusaha dan atau dari pihak buruh sendiri.

(Sumber : Disnaker Kabupaten Madiun)

Perbuatan-perbuatan yang beritikad kurang baik semuanya akan dapat menimbulkan perselisihan antara perusahaan dengan karyawannya, karena termasuk perbuatan-perbuatan yang bisa merusak keharmonisan hubungan kerja hingga mampu menimbulkan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini dengan turun tangannya pihak serikat pekerja akan bisa diatasi terutama yang menyangkut kepentingan para karyawan/pekerja. Penyelesaian perselisih antara perusahaan dan karyawannya dengan melibatkan serikat pekerja dinamakan penyelesaian secara *bipartit*.

Permasalahan-permasalahan yang timbul antara perusahaan dan karyawannya bisa menimbulkan akibat-akibat tertentu diantaranya :

1. Pemogokan kerja

Pemogokan kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha/perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja. Tindakan tersebut dapat berupa :

- a. berhenti bekerja secara bersama-sama sebagian atau seluruhnya;
- b. berhenti bekerja dengan mogok duduk secara bersama-sama (*sit down striking*);
- c. memperlambat pekerjaan secara massal;

d. tindakan-tindakan massal yang kesemuanya itu berakibat merugikan produksi dan pengusaha.

2. Penutupan Perusahaan (*Lock out*)

Penutupan perusahaan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha dengan tujuan untuk menekan buruh agar menerima kebijaksanaan/ketetapan perusahaan dengan jalan antara lain :

- a. menolak buruh bekerja sebagian atau seluruhnya;
- b. tindakan-tindakan lain yang berakibat sebagian besar buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Adanya penutupan perusahaan itu kebanyakan disebabkan karena adanya :

- a. tindakan balasan pengusaha;
- b. adanya jurang komunikasi antara buruh dan majikan;
- c. perundingan mengalami jalan buntu;
- d. rasa ketidakpuasan dan tindakan sepihak pengusaha terhadap para buruhnya.

Dengan adanya pemogokan dan penutupan perusahaan (*Lock out*) maka akan mengakibatkan adanya :

- a. buruh kehilangan nafkah selama melakukan pemogokan;
- b. pengusaha mengalami gangguan target produksi yang mengarah kepada kerugian;
- c. *partnership* menjadi rusak;
- d. masyarakat dan negara dirugikan, akibatnya perekonomian terganggu.

(Sumber : Disnaker Kab. Madiun)

Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Setiap perselisihan perburuhan termasuk yang terjadi terhadap para karyawan kampanye pada dasarnya timbul akibat kepentingan pihak karyawan begitu juga pihak majikan ingin dihormati, tanpa mau memperhatikan apakah kepentingan karyawan atau buruh itu sesuai dengan laju perkembangan masyarakat. Apabila didalam suatu perusahaan itu timbul perselisihan, maka sebaiknya diselesaikan dengan menggunakan media musyawarah terlebih dahulu. Hasil perundingan tersebut apabila telah disepakati bersama, dapat dipakai sebagai dasar penyusunan perjanjian perburuhan menurut syarat-syarat yang ditetapkan

dalam undang-undang no. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan. Tetapi bila perundingan tersebut oleh para pihak yang berselisih tidak dapat dicapai kesesuaian paham, sehingga menimbulkan perselisihan, maka terjadilah pertentangan antara pengusaha dengan karyawan/serikat pekerjanya.

Kalau terjadi perselisihan perburuhan maka ada beberapa cara sebagai penyelesaian yang bisa dilakukan, yaitu :

1. Penyelesaian melalui perundingan

Pada permulaannya, masing-masing pihak mengadakan perundingan dengan jalan musyawarah untuk menyelesaikan perselisihan. Apabila perundingan itu berhasil mencapai perdamaian, maka hasil itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan, namun kemungkinan pula perundingan tidak berhasil maka perselisihan itu diteruskan kepada juru/dewan pemisah atau kepala pegawai perburuhan.

2. Penyelesaian melalui dewan pemisah atau juru pemisah

Penyerahan perselisihan perburuhan kepada dewan/juru pemisah dilakukan dengan syarat mengajukan surat perjanjian dihadapan pegawai atau panitia daerah yang memuat hal-hal :

- a. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan yang akan diserahkan kepada juru, atau dewan pemisah untuk diselesaikan;
- b. nama pimpinan atau wakil serikat pekerja dan majikan serta tempat dimana kedudukan mereka;
- c. siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
- d. bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah;
- e. hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisah.

(Sumber : Disnaker Kabupaten Madiun)

Penyerahan kepada juru atau dewan pemisah atas kehendak mereka sendiri atau atas jurusan dari pegawai atau panitia daerah yang memberikan perantaraan. Penunjukan juru/dewan pemisah dan tata cara pemisah atas peraturan kedua belah

pihak yang dapat menunjuk juru atau dewan pemisah adalah pegawai panitia daerah yang memberikan perantaraan.

Putusan juru atau dewan pemisah memuat :

- a. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian;
- b. ikhtisar dari tuntutan, alasan dan penjelasan-penjelasan lebih tepat dari kedua belah pihak;
- c. pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu;
- d. pokok putusan.

(Sumber : Disnaker Kabupaten Madiun)

Putusan diberi tanggal dibubuhi nama, tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh juru pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah. Keputusan juru atau dewan disampaikan ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) untuk disahkan. Dengan pengesahan putusan juru atau dewan pemisah mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan P4P. Putusan juru atau dewan pemisah sesudah disahkan P4P, jika perlu untuk dilaksanakan dapat dimintakan *fiat executif* dari pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijadikan. Setelah dinyatakan dapat dijalankan, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Putusan juru atau dewan pemisah yang dimintakan pengesahan P4P dapat ditolak jika :

- a. ternyata putusan tadi melampaui kekuasaan dewan pemisah;
- b. di dalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikad buruk;
- c. di dalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan.

(Sumber : Disnaker Kabupaten Madiun)

Jadi apapun akibat-akibat penolakan yang diakui oleh panitia pusat terhadap putusan juru atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang. Kepada pihak yang tidak tunduk pada putusan juru atau dewan pemisah yang telah disahkan oleh P4P diancam dengan hukuman pidana selama-lamanya 3 (tiga) bulan kurungan atau denda sekurang-kurangnya Rp 10.000,-.

3. Penyelesaian perselisihan melalui pegawai perburuhan

Dalam hal ini kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat memberitahukan secara tertulis kepada pegawai tersebut. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang ditunjuk oleh menteri untuk memberikan perantaraannya dalam perselisihan perburuhan. Pemberitahuan ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai untuk memberi perantaraannya guna mencari penjelasan dalam perselisihan perburuhan.

Pegawai tersebut sesudah menerima pemberitahuan lalu mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara dan sebab-sebabnya, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari pegawai mengadakan perantaraannya menurut cara dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi P4D, yaitu mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berhasil dan mengusahakan serta memimpin perundingan antara pihak-pihak kearah pencapaian penyelesaian secara damai.

Persetujuan yang tercapai karena perundingan-perundingan dengan diperantarai pegawai mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraannya, maka oleh pegawai yang bersangkutan segera diserahkan kepada panitia daerah dengan memberitahukan kepada pihak-pihak yang berselisih.

4. Penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

Segera setelah menerima pemberitahuan tersebut P4D memberikan semacam jawaban yang bersifat pemberitahuan. Apabila P4D tidak berhasil mengadakan penyelesaian dengan persetujuan bersama, maka P4D dapat mengambil keputusan berupa anjuran dan keputusan yang mengikat.

P4D dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Putusan P4D yang bersifat mengikat, kecuali bila putusan itu mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal, yang ditentukan oleh panitia pusat dalam 14 hari setelah putusan itu diambil salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan

pemeriksaan ulang pada P4P. Soal-soal khusus yang tidak bersifat lokal ditentukan oleh panitia pusat itu diantaranya :

- a. soal yang meliputi lebih dari satu wilayah panitia daerah;
- b. perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah di perusahaan perkebunan;
- c. perselisihan mengenai pemberhentian secara massal (lebih dari 9 orang pekerja);
- d. perselisihan mengenai pemberitahuan/perubahan peraturan pensiun/jaminan hari tua dan jaminan sakit;
- e. semua putusan panitia daerah yang bertentangan dengan undang-undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

(Sumber : Disnaker Kabupaten Madiun)

5. Penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Pusat (P4P)

Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat selain menerima pemeriksaan ulang, juga dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau P4D, untuk diselesaikan apabila perselisihan perburuhan itu dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Permintaan pemeriksaan ulang dinyatakan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang bersangkutan, dan mencatat dalam daftar yang disediakan untuk itu dan melanjutkannya ke P4P disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya. Putusan panitia pusat bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil. Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan panitia pusat yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat memintakan kepada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu dinyatakan dapat dilaksanakan. Dalam praktek, sifat eksekusi dari pengadilan negeri dirasakan berat oleh pihak buruh karena dapat memperlambat pelaksanaan putusan P4D maupun P4P dan juga memerlukan biaya yang besar menurut ukuran seorang karyawan atau buruh.

6. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menunda atau membatalkan putusan P4P apabila hal itu dianggap perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.

Akibat penundaan atau pembatalan diatur tersendiri dalam surat keputusan menteri tersebut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan hak dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi yaitu sebagai berikut :

1. pembatalan atau penundaan pelaksanaan itu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara;.
2. pembatalan atau penundaan pelaksanaan harus didahului oleh perundingan dengan menteri-menteri yang mempunyai staf sebagai wakil dalam P4P;
3. hak ini dipergunakan dalam waktu 14 (empat belas) hari sesudah penanggalan keputusan P4P.

(Sumber : Disnaker Kabupaten Madiun)

7. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Berdasarkan Hubungan Industrial Pancasila.

Pada dasarnya hubungan industrial/hubungan perburuhan antara buruh dengan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian perburuhan dimana pihak buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah serta pengusaha/perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian perburuhan dapat berjalan sesuai dengan kontrak kerjanya jika dalam perjanjian perburuhan diberlakukan pula asas "*good faith*" (itikad baik). Jika dilihat lebih jauh lagi, maka perjanjian perburuhan itu menempatkan buruh pada posisi yang lemah dihadapan perusahaan, maksudnya karyawan itu kedudukannya ada dibawah perintah dan wewenang pihak lain. Hubungan perburuhan antara buruh dan pengusaha yang telah ditetapkan dalam perjanjian perburuhan harus diwujudkan secara nyata, keserasian hubungan dan perjanjian perburuhan itu harus menetapkan apa yang terjadi tentang hak dan kewajiban bagi

masing-masing pihak secara musyawarah untuk mufakat. Atas dasar itu menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi nomor 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan menentukan, bahwa tiap perusahaan yang memperkerjakan 25 (dua puluh lima) orang karyawan atau lebih, wajib melaksanakan peraturan perburuhan. Cara pembuatannya itu harus didahului dengan konsultasi dengan karyawan-karyawannya dengan diawasi oleh pegawai dari Direktorat Jendral Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.

Perjanjian perburuhan itu merupakan hasil perundingan antara pihak karyawan dengan perusahaan sehingga isinya mendekati dari kemauan mereka masing-masing, namun berdasarkan perkembangan yang terjadi sebagai akibat berbenturannya kepentingan antara mereka, maka timbulnya perselisihan antara karyawan dengan perusahaan kadang tidak bisa dihindari. Dalam perselisihan perburuhan, perlu adanya suatu lembaga yang berwenang dan merdeka dalam menangani permasalahan itu. Tentang penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia telah memiliki aturan yang berupa undang-undang no. 22 tahun 1957 yang memuat pula tentang lembaga-lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Penyelesaian perselisihan perburuhan dengan menggunakan lembaga-lembaga yang diatur dalam undang-undang no. 22 tahun 1957 dirasakan terlalu memberatkan pihak karyawan terutama dari segi waktu dan biaya.

Sebelum ada peraturan untuk penataan kembali pengetrapan dari asas industrial pancasila, maka perlu kiranya lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang ada sekarang menurut undang-undang no. 22 tahun 1957 masih dapat dipertahankan, karena didalamnya mengandung prinsip-prinsip:

- a. adanya bipartit dan tripartit;
- b. yang menjadi salah satu pihak dalam perselisihan adalah serikat pekerja;
- c. ada asas musyawarah, perantara, arbitrase, maupun unsur peradilan dan adanya kemungkinan banding;

d. ada pula ketentuan bahwa putusan-putusan supaya diusahakan dengan menimbang sesuatu dengan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan-kebiasaan dan mempertimbangkan kondisi negara.

(Sumber : Disnaker RI direktorat pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, 1994, Pedoman Pelaksanaan HIP)

Pada saat sekarang ini ditengah kehidupan bangsa yang sedang dalam perjuangan untuk keluar dari krisis multi dimensional, dengan kembali membangun disegala bidang yang mana hal itu haruslah dijiwai oleh nilai-nilai luhur yang terkandung dalam pancasila, maka masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah yang rawan dalam terciptanya stabilitas nasional. Penanganan terhadap timbulnya perselisihan perburuhan perlu pemecahan bersama secara tuntas, sektoral dan menyeluruh oleh pemerintah, terutama aparat tenaga kerja maupun oleh lembaga-lembaga yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan atau perburuhan tripartit (buruh, pengusaha, pemerintah), sebab menyangkut berbagai sektor, seperti keamanan, kesejahteraan masyarakat, demokrasi dan keadilan sosial.

Setiap perselisihan perburuhan yang timbul dapat diselesaikan dengan baik, jika lembaga-lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan itu (P4D dan atau P4P) di dalam setiap putusannya harus mencerminkan nilai-nilai pancasila, sehingga setiap putusan dapat memberikan kepuasan bagi para pihak yang berselisih. Lembaga-lembaga ini harus mampu untuk mengadakan pendekatan-pendekatan sebelum mengambil putusan yang berdasarkan pada asas kemanusiaan yang adil dan beradap. Lembaga-lembaga yang bertugas untuk melakukan penyelesaian perselisihan ini harus kuat dan berwibawa dan harus tetap berpegang pada asas tripartit serta proses penyelesaiannya harus dilaksanakan secara cepat, tepat, adil dan merata.

Sampai sekarang eksistensi dari P4D dan P4P masih diakui dan berlaku sebagai lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, maka masalah perselisihan perburuhan berada dalam ruang lingkup hukum khusus (*byzondere rechtsfeer*), karena kewibawaan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan perlu ditingkatkan, sehingga diharapkan hasil putusan lembaga ini dapat menciptakan ketentraman dan ketenangan bagi pihak-pihak yang berselisih

serta tidak akan menimbulkan dampak yang negatif bagi terciptanya stabilitas nasional dan suksesnya pembangunan setelah dihajar krisis multidimensional secara berkepanjangan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilaksanakan oleh lembaga panitia penyelesaian perselisihan perburuhan adalah merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan perburuhan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam undang-undang no. 22 tahun 1957 (pasal 2) yaitu bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan ini harus diselesaikan oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kalau para pihak para pihak yang berselisih itu gagal dalam bermusyawarah untuk mencapai mufakat maka mereka dapat menggunakan jasa arbitrase sukarela (pasal 19). Bisa juga minta perantaraan pegawai perantara di kantor direktorat jendral pembinaan dan perlindungan tenaga kerja setempat (pasal 3) dan apabila pegawai perantara itupun gagal barulah perselisihan itu diserahkan kepada lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (pasal 4). Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan ini dalam kewenangannya untuk menyelesaikan perselisihannya harus mampu mewujudkan penyelesaian yang adil, tepat dan terarah yang merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam rangka pelaksanaan falsafah hubungan industrial pancasila.

Di P.G Kanigoro Madiun tetap mengedepankan prinsip-prinsip kekeluargaan (musyawarah) untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja dengan perusahaan, sebab dengan menggunakan cara yang berprinsip kekeluargaan bisa menekan biaya yang dikeluarkan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Selanjutnya cara tersebut juga bisa menjaga kewibawaan perusahaan terhadap lingkungan sekitarnya, tapi jika ternyata cara-cara yang berprinsip kekeluargaan itu tidak bisa menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

BAB IV

KESIMPULAN & SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses pembuatan kontrak kerja *kampanye* di P.G Kanigoro Madiun, terlebih dahulu diadakan pemanggilan terhadap pekerja *kampanye* lalu dites kesehatannya, setelah lulus mereka menandatangani kontrak yang sudah disiapkan oleh perusahaan, kemudian mendapatkan pengarahan.
2. Hak dan kewajiban para pihak bersifat saling berlawanan, artinya yang menjadi hak bagi pekerja *kampanye* merupakan kewajiban bagi pihak perusahaan P.G Kanigoro Madiun, begitu juga sebaliknya. Hak dan kewajiban para pihak tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2002-2003 pasal 18, diantaranya berisi yaitu bekerja dengan jujur, tertib, hemat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan, menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik, mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

Kewajiban P.G Kanigoro Madiun pada karyawan *kampanye* diantaranya yaitu memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memberikan perawatan kesehatan pada karyawan *kampanye* dan batuhnya selama kontrak kerja masih berlaku, memberikan uang pesangon pada karyawan *kampanye* jika telah selesai masa kerjanya.

3. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja *kampanye* yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan mendaftarkan para pekerja *kampanye* dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun memberikan jaminan keterbukaan instansi dalam menerima pengaduan-pengaduan terhadap adanya penyimpangan peraturan ketenaga kerjaan yang terjadi dan akan menindak tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Musyawarah antara kedua belah pihak menjadi prioritas penyelesaian perselisihan akibat adanya penyimpangan terhadap kontrak kerja *kampanye*,



apabila jalan musyawarah menemui jalan buntu kedua belah pihak akan menggunakan bantuan lembaga lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

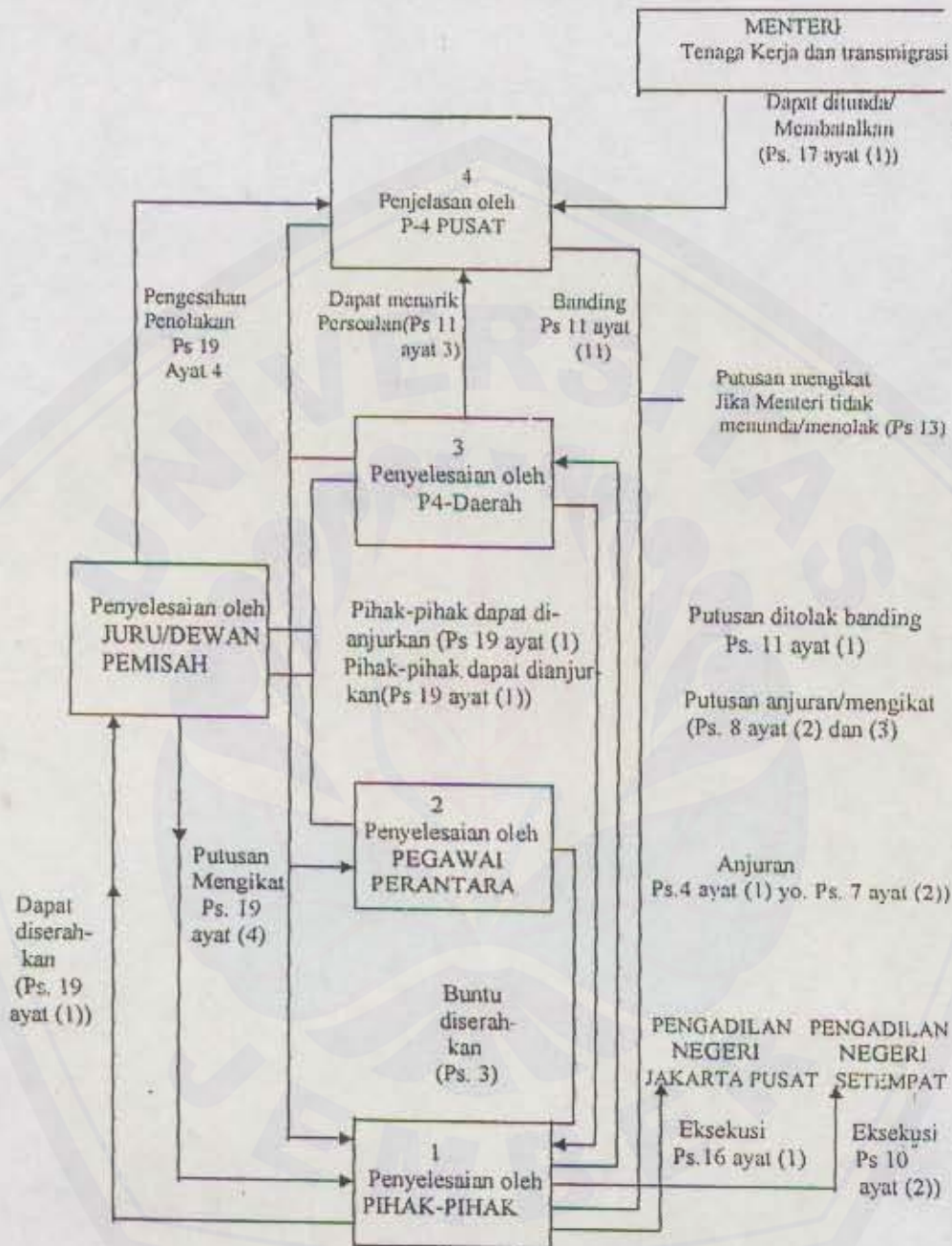
4.2 Saran

Berdasarkan uraian skripsi ini, penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Dalam pembuatan materi kontrak kerja kampanye sebaiknya digunakan susunan kalimat dan pemilihan kata yang mudah dimengerti dan dipahami oleh para pekerja kampanye, mengingat kebanyakan dari pekerja kampanye berlatar pendidikan rendah.
2. Perlunya dipertahankan kondisi yang sudah bagus mengenai pembagian hak dan kewajiban antara para pekerja kampanye dan pihak perusahaan.
3. Perlunya peran aktif yang lebih dari pemerintah yang memberikan bentuk-bentuk perlindungan hukum baik itu berupa pengawasan langsung di lapangan maupun pengawasan dibidang administrasi terhadap para pekerja *kampanye* supaya terhindar dari hal-hal yang bersifat eksploitasi.
4. Perlunya pengenalan penggunaan dari lembaga-lembaga yang menyelesaikan perselisihan perburuhan pada pekerja kampanye. Hal ini bisa dilakukan oleh SP-BUN setempat dengan dukungan perusahaan

- A. Ridwan Halim dan Sri Subandini Gultom 1987, **Sari Hukum Perburuhan Di Indonesia**, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Abdul Kadir Muhammad, 1990, **Hukum Perjanjian**, Bandung, Alumni.
- Bambang Sunggono, 2002, **Metode Penelitian Hukum**, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumadi, 2002, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, Jakarta : P.T Raja Grafindo Persada.
- Junus Husain dan Aripin B, 1996, **Seputar Jurnalistik** : CV. Aneka.
- Koko Kosidin, 1999, **Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan**, Bandung : PT. Mandar Maju.
- Marzuki, 1983, **Metodologi Riset**, Yogyakarta : Bagian Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio, 1996, **Kitab Undang-undang Hukum Perdata**, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- R. Wirjono Projodikoro **Perjanjian**, Bandung : PT. Mandar Maju.
- Ramdlon Naning, 1990, **Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja Tentang Waktu Kerja, Istirahat dan Upah Lembur**, Yogyakarta : PT. Hanindita.
- R. Setiawan, 1994, **Pokok-pokok Hukum Perikatan**, Bandung : Bina Cipta.
- Ronny Hanintijo, 1988, **Metodologi Penulisan Hukum dan Jurimetri**, Jakarta : Rinneka Cipta.
- Subekti, 1996, **Pokok-pokok Hukum Perdata**, Jakarta : PT. Intermedia.
- , UUD 1945 setelah amandemen tahun 2000, GBHN (TAP MPR nomor IV/MPR/1999) 1999-2004, Bandung : Pustaka Setia.
- Dinas Tenaga Kerja RI Direktorat Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenaga Kerjaan, 1994, **Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila**.
- Dinas Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Timur, 1996, **Hubungan Industrial Pancasila**.
- Dinas Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Timur, 1977, **Kesejahteraan Buruh**.

SKEMA PROSES
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN
MENURUT UU No : 22 TAHUN 1957



Keanggotaan P-4 Daerah dan P-4 Pusat adalah aparat yaitu
 -5 orang wakil Pemerintah
 -5 orang Wakil Buruh
 -5 orang Wakil Pengusaha



Digital Repository Universitas Jember
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

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

Nomor : 5631 /J25.1.1/PP.9/2002
Lampiran : -
Perihal : KONSULTASI

Jember, 7 November 2002

Yth. Direksi PTPEMI (Persero)
Jl. Kerak No.1 Surabaya
di -
S u r a b a y a -

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

Nama : Guntur Wijanoriko
NIM : 98 - 103
Program : S1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Jawa II, G/2 Jember
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah " Analisa Yuridis Sistem Kontrak
Kerja Kampanye di Pabrik Gula Kanigoro Kediri. "

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan
Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



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

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian ... **KeJur. Perdata** -
- Yang bersangkutan
- Arsip



Digital Repository Universitas Jember
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

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

Nomor : 5138/J25.1.1/PP.9/ 2002
Lampiran : -
Perihal : KONSULTASI

Jember, 28 September 2002

Yth. Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja
Madiun
di -
M a d i u n . -

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

Nama : Guntur Wijanarko
NIM : 980710101103
Program : S1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Jawa II.c/2 Jember
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah " Sistem Kontrak Kerja Kam -
panye di Pabbrik Gula Kanigoro Madiun."

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan
Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,

PROF. PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130.808.985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian Kejur. Perdata.-
- Yang bersangkutan

Arsip



Nomor : AC-Rupa²/02.321

Surabaya, 8 November 2002

Yth. DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER
Jl. Kalimantan No.37 Kampus Tegal Boto - Jember

IJIN PENELITIAN

Berdasarkan surat Saudara nomer : 5631/J25.1.1/PP.9/2002 tanggal 7 November 2002 hal Konsultasi, dengan ini diberitahukan Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) memberi ijin kepada :

GUNTUR WIJANARKO - NIM : 98 - 103

Mahasiswa tahap sarjana Fakultas Hukum Universitas Jember untuk melaksanakan penelitian di PG Kanigoro, Madiun - PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan judul : "Analisa Yuridis Sistem Kontrak Kerja Kampanye di Pabrik Gula Kanigoro - Madiun".

Adapun ketentuan-ketentuan yang harus ditaati adalah sebagai berikut :

1. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan penelitian adalah mulai tanggal 18 November s.d. 18 Desember 2002
2. Pemandokan untuk mahasiswa tidak disediakan oleh PG Kanigoro.
3. Biaya yang dikeluarkan untuk keperluan tersebut tidak menjadi tanggungan PG Kanigoro.
4. Mahasiswa yang bersangkutan tidak diperkenankan mengambil data yang berhubungan dengan keuangan
5. Mahasiswa yang bersangkutan harus mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di PG Kanigoro.
6. Setelah selesai melaksanakan penelitian selambat-lambatnya 2 (dua) bulan mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan ringkasan hasil penelitian yang telah diketahui oleh Administratur PG Kanigoro serta disahkan oleh Pembimbing kepada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dalam hal ini ke Bagian Sumber Daya Manusia, Jalan Merak nomor 1, Surabaya.

Demikian untuk perhatiannya.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)



H. ADIATMO SOETEDJO, Ah.T
Direktur

Tindasan :

- Administratur PG Kanigoro

Pkr/hs/ng



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

JL. URIP SUMOHARJO NO. 306 B TELEPON (0351) 464086, 465006
MADIUN - 63129

SURAT - KETERANGAN

NO. 106/1635/402.116/2002.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun menerangkan bahwa :

Nama : GUNTUR WIJANARKO.
Fakultas : Hukum.
Perguruan Tinggi : Universitas Jember
Jl. Kalimantan No. 37 Jember.

telah mengadakan / melaksanakan penelitian / survay pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun mulai tanggal 5 Nopember 2002 sampai dengan tanggal 12 Nopember 2002 selama 1 (satu) minggu sebagai bahan untuk menyusun skripsi dengan judul " Analisa Yuridis Sistim Kontrak Kerja Kampanye di PG. Kanigoro Madiun " dengan baik.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

Madiun, 18 Nopember 2002.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN MADIUN



[Signature]
DIPLOMA SASONGKO.

Pembina Tk.I.

NIP. 080 030 937.

BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
JALAN ALUN- ALUN UTARA NO. 4 ☎ (0351) 451295
MADIUN (63121)



Madiun, 5 Nopember 2002

Nomor : 072 / 2009 / 402.202 / 2002
ifat : Segera
ampiran : -
erihal : Mencari Data

Kepada
Yth. Sdr. 1. Adm. PG Kanigoro
2. Kepala Disnakertras Kab.Madiun
Di -
MADIUN

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember
Tanggal : 24 September 2002
Nomor : 5138/ 125.I.1/PP.9/ 2002

Setelah diadakan berbagai pertimbangan, maka dengan ini menyatakan tidak keberatan untuk melakukan Survey / Riset di Wilayah / Kantor / Instansi saudara oleh :

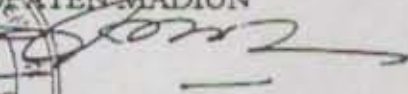
- Nama : GUNTUR WIJARNARKO
- Pekerjaan / Mahasiswa : Fakultas Hukum Universitas Jember
- Alamat : Jln. Kalimantan 37 Jember
- Tema / Acara : "SISTEM KONTRAK KERJA KAMPANYE DI PABRIK GULA KANIGORO MADIUN "
- Lama Survey / Riset : 1 (satu) minggu terhitung tanggal surat dikeluarkan.
- Peserta : 1 orang
- Lokasi Survey/ Riset : Kabupaten Madiun

Selama Survey / Riset yang bersangkutan agar mematuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Setelah tiba ditempat / lokasi wajib melaporkan maksud kedatangannya kepada wilayah / kantor / Instansi yang dituju.
- b. Mentaati segala peraturan yang berlaku.
- c. Menjaga keamanan dan ketertiban.
- d. Tidak menimbulkan keresahan Masyarakat.
- e. Setelah selesai melakukan Survey / Riset wajib melaporkan kepada Kepala Wilayah Kantor / Instansi tempat melakkukan Survey / Riset.
- f. Surat Rekomendasi ini akan dicabut / dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila pemegang surat ternyata tidak memenuhi ketentuan diatas.

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas bantuannya disampaikan terima kasih

KEPALA BADAN KESBANG DAN LINMAS
KABUPATEN MADIUN



ROCHMAD SULISTYO, S.H.M.S.I
Ponobio Tk I
SIP. 510 091 067

Tembusan:
Yth. 1. Bp. Bupati Madiun (sebagai laporan)
2. Sdr. Dan Dim 0803 Madiun
3. Sdr. Kapolres Madiun.
4. Sdr. Sekretariat Kesbang dan Linmas.
5. Petugas Survey

Nomor : XX-KONTR/02. 090.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : D. YUSMAN TO
 Jabatan : Administrator
 Perusahaan : PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kanigoro
 Alamat : Jalan Kapten Tendean 24 Madiun
 dan selanjutnya disebut Pihak Kesatu.

2. Karyawan yang namanya tercantum dibawah ini, telah membubuhi tanda tangan atau cap jempol, yang selanjutnya di sebut Pihak Kedua.

Menyatakan, bahwa baik Pihak Kesatu maupun Pihak Kedua bersepakat untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan dibawah ini, sebagai berikut :

Pasal 1

STATUS HUBUNGAN KERJA

- (1) Pihak Kedua bersedia bekerja kepada Pihak Kesatu selama musim Tebang/Giling Tahun 2002.
- (2) Kesepakatan kerja waktu tertentu ini berlaku selama \pm satu musim giling tahun 2002, dimulai sejak dinyatakan mulai giling oleh Pihak Kesatu sampai berakhirnya pekerjaan Musim Tebang/Giling Tahun 2002 yang pengakhirannya dinyatakan oleh Pihak Kesatu atau waktu Kesepakatan kerja waktu tertentu ini berakhir.
- (3) Pihak Kedua yang telah bekerja penuh selama musim Tebang/Giling Tahun 2002 dan memenuhi persyaratan penerimaan yang ditentukan oleh Pihak Kesatu akan diberi prioritas pertama untuk dippekerjakan kembali pada musim Tebang/Giling berikutnya, bila formasinya masih memungkinkan dan kondisinya dinilai baik.
- (4) Pihak Kedua yang diputuskan hubungan kerjanya oleh Pihak Kesatu karena melakukan pelanggaran tata tertib Perusahaan, tidak akan diberi kesempatan untuk kembali bekerja pada musim Tebang/Giling berikutnya.

Pasal 2

- (1) Pihak Kedua menerima pinjaman uang muka gaji masing-masing sebesar Rp. 45.000,- pada saat menyatakan bersedia bekerja pada Pihak Kesatu seperti daftar terlampir.
- (2) Uang muka di ayat (1) akan dikembalikan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Kesatu secara mengangsur/mencicil dan harus lunas pada saat musim Tebang/Giling dinyatakan berakhir.

Pasal 3

- (1) Pihak Kedua akan dibayar upahnya oleh Pihak Kesatu secara Bulanan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) periode 2002 - 2003.
- (2) Disamping upah di ayat (1) Pihak Kedua berhak menerima syarat-syarat kerja lainnya/santunan sosial dan pemberian premi untuk macam pekerjaan tertentu.
- (3) Ketentuan-ketentuan di ayat (1) dan (2) dilampirkan pada Kesepakatan Kerja ini.

Pasal 4

WAKTU KERJA

Regu / Shift

- (1) Pihak Kedua bersedia bekerja selama 8 jam sehari dan 56 jam seminggu.
- (2) Jam kerja di ayat (1) terdiri dari 8 regu / shift.
- (3) Jam kerja secara shift, perhitungannya dan kerja dihitung sama untuk shift pagi, siang dan malam sebanyak 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Diluar Regu / Shift

- (4) Pihak Kedua bersedia bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.
- (5) Kelebihan jam kerja baik yang didalam regu/shift maupun yang diluar regu/shift di ayat (1) dan (3), merupakan kerja lembur dan perhitungan upah lemburnya mengikuti persyaratan dalam ijin kerja lembur yang dikeluarkan oleh DEPTAKER PUSAT jo Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2002 - 2003.

Pasal 5

Apabila Pihak Kedua mendapat kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, maka Pihak Kedua berhak mendapat Tunjangan Kecelakaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) jo Peraturan Pemerintah RI No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Tehnis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan JAMSOSTEK.

Pasal 6

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Pertanian dan Menteri Tenaga Kerja RI No. 821/Kpts/KP.640/12/1994 tanggal 27 Desember 1994, Pihak Kedua ikut sertakan -
Kep.394/MEN/1994

program Tabungan Asuransi Pesangon (TAP) pada PT (Persero) Asuransi Jiwasraya.

Pasal 7

- (1) Pihak Kedua akan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perusahaan/Pabrik Gula Kanigoro termasuk menaati segala perintah atasannya yang berindak atas kuasa Pihak Kesatu.
- (2) Ketentuan-ketentuan di ayat (1) akan ditaati terib/disiplin kerja dilengkapi pula dengan sanksi-sanksinya yang dilampirkan pada Kesepakatan Kerja ini.

Pasal 8

- (1) Bilamana terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan Kesepakatan Kerja ini, maka kedua belah pihak bersepakat untuk minta bantuan atau jasa-jasa baik dari Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi BUMN (Persero).

Pasal 9

- (1) Apabila dalam Kesepakatan Kerja ini ternyata ada hal-hal yang menyimpang dari ketentuan Peraturan Perundangan Ketenaga Kerjaan yang berlaku, maka kedua belah pihak harus tunduk kepada ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Perkebunan Nusantara (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) periode 2002 - 2003.
- (2) Ketentuan lain yang belum diatur dalam Kesepakatan Kerja ini akan dilengkapi kemudian oleh Pihak Kesatu dengan berpedoman kepada Ketentuan Peraturan Perundangan Ketenaga Kerjaan yang berlaku.

Demikian kesepakatan kerja ini dibuat dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan dari manapun,

Madiun,

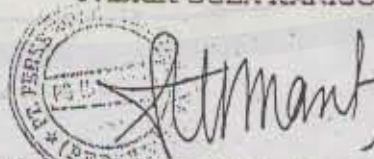
PIHAK KEDUA



MAOLAN
BAG. A.K.&U.

PIHAK KESATU

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA KANIGORO



WIDODO
Pejabat T.I
NID

LAMPIRAN III YANG DIMAKSUD DALAM PASAL 3 AYAT (3) PKB 2002-2003

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA TAHUN 2002 - 2003
KARYAWAN KAMPANYEPasal 1

Hubungan dan Syarat-Syarat Kerja Karyawan Kampanye Pabrik Gula

1. Pengertian dan Hubungan Kerja

- a. Karyawan Kampanye adalah Karyawan yang dipkerjakan Dalam Musim Giling Pabrik Gula yang tugasnya berkaitan dengan kepentingan Giling Pabrik Gula, pekerjaannya dimulai dari tebu pertama diterima di emplasemen sampai dengan tebu terakhir digiling termasuk penyelesaian, yang gajinya dibayar secara bulanan.
- b. Selama Perusahaan membutuhkan untuk pekerjaan giling, diprioritaskan untuk mempekerjakan Karyawan Kampanye yang sudah bekerja pada musim giling sebelumnya.
- c. Jumlah karyawan Kampanye pada dasarnya ditetapkan oleh Pimpinan Pabrik Gula menurut kebutuhan yang layak.
- d. Hubungan Kerja dan Syarat-syarat kerja diatur dalam suatu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1993 tanggal 15 Februari 1993.

2. Penerimaan, Pengangkatan dan Pemberhentian :

a. Penerimaan

- Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum musim giling, Pabrik Gula memanggil karyawan Kampanye melalui pengumuman dan surat panggilan perorangan.
- Karyawan Kampanye yang dipanggil, harus mengikuti pemeriksaan kesehatan oleh dokter Perusahaan dengan membawa Surat Panggilan dan identitas diri.
- Bagi yang lulus pemeriksaan kesehatan, menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja secara perseorangan yang disiapkan oleh Perusahaan, dengan memberikan tindasan kepada Departemen Tenaga Kerja.
- Sebelum melaksanakan pekerjaan musim giling, Perusahaan memberikan penjelasan mengenai Hak, Kewajiban, Larangan atau Sanksi serta tugas yang harus dilakukan dan tempat kerjanya.
- Setelah diberikan penjelasan dibayarkan uang muka giling sebesar 10% dari gaji sebulan sebagai ikatan kerja, yang pengembaliannya dipotong lewat gaji selama masa giling.

b. Pengangkatan

Pengangkatan untuk menjadi karyawan Kampanye, diatur dengan ketentuan Perusahaan.

c. Pemberhentian

Setiap akhir giling, karyawan Kampanye diberhentikan dari Perusahaan dan diberikan Surat Keterangan serta pesangon giling.

Pasal 2

Penggolongan dan Penggajian

1. Penggolongan dan Penggajian Karyawan Kampanye berpedoman pada sistem penggolongan dan penggajian Karyawan Tetap.
2. Karyawan Kampanye yang dinilai berprestasi berdasarkan penilaian pada akhir giling, diberikan penghargaan kenaikan golongan sesuai kebutuhan perusahaan.
3. Kenaikan gaji pokok berkala diatur sebagai berikut :
 - a. Masa giling kurang dari 5 (lima) bulan, setiap 3 (tiga) tahun. H002 2004
 - b. Masa giling lebih dari 5 (lima) bulan, setiap 2 (dua) tahun.
4. Bagi karyawan Kampanye Pembayaran gajinya dilaksanakan secara bulanan (setiap bulan sekali). Untuk setiap hari tidak masuk kerja tanpa alasan sah (mangkir), tidak mendapat gaji untuk hari tersebut.
5. Perhitungan pembayaran gaji efektif hari kerjanya (tidak dibulatkan) baik awal maupun akhir giling.
6. Pajak penghasilan menjadi tanggungan Pengusaha.

Pasal 3

Uang Lembur

1. Bagi karyawan Kampanye yang bekerja melebihi jam kerja normal yang ditetapkan, mendapatkan uang lembur.
Perhitungan uang lembur sejam berdasarkan pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP.72/MEN/1984 tanggal 31 Maret 1984 tentang dasar perhitungan upah lembur.
2. Bagi karyawan yang melaksanakan jam kerja secara shift maka perhitungan jam kerja dihitung sama untuk setiap shift (shift pagi, siang, malam) sebanyak 7 jam kerja sehari dan 40 jam kerja seminggu berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 pasal 10 ayat (1).

Pasal 4

Premi Kerja Berat

1. Karyawan Kampanye yang dipekerjakan di :
 - Meja tebu sampai gilingan satu,
 - Ketel bagian bawah (gorek tebu),
 - Gamping (pembakaran kapur)
 - Dapur belerang.

dianggap melakukan pekerjaan berat dan berbahaya sehingga disamping gaji diberi premi kerja berat dan berbahaya

2 Besarnya premi adalah 5% dari gaji.

4 Dengan adanya rehabilitasi dan modernisasi Pabrik Gula, maka penetapan klasifikasi pekerjaan berat dan berbahaya dimaksud dalam ayat 1 akan disesuaikan dengan kondisi setempat.

Pasal 5

Pakaian Dinas

Perusahaan memberikan pakaian dinas dalam bentuk natura sebanyak 1 (satu) setel.

Pasal 6

Ekstra Voeding

Karyawan Kampanye yang bekerja di tempat berbahaya :

- Gampingan (Pembakaran Kapur)
- Ketel Bagian Bawah
- Dapur belerang

diberikan extra voeding dalam bentuk minuman segelas susu per orang per hari.

Pasal 7

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Bilamana Hari Raya Keagamaan jatuh pada masa giling Pabrik Gula atau giling Pabrik Gula terakhir 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuhnya Hari Raya Keagamaan kepada Karyawan Kampanye diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. Nomor : PER.04/MEN/1994.

Pasal 8

Biaya Pelaksanaan Tugas

Bagi Karyawan Kampanye yang ditugaskan oleh Perusahaan untuk dinas ke Luar Wilayah Kerja Pabrik Gula, diberikan uang perjalanan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku bagi karyawan tetap.

Pasal 9

Pesangon Giling

Setiap karyawan Kampanye yang memenuhi syarat-syarat kerja Perusahaan (tetap bekerja sampai dengan akhir giling), diberikan pesangon dengan ketentuan :

1. Bentuk Uang
Mendapatkan uang pesangon sebesar 20 % dari gaji untuk setiap 30 hari giling. Dengan rumusan jumlah hari giling dibagi 30 hari, apabila sisa kurang dari 15 hari, dihitung 1/2 (setengah) bulan dan apabila sisa 16 hari atau lebih dihitung 1 (satu) bulan.
2. Bentuk Gula :
Mendapat gula setiap bulan giling sebanyak 7 kg. Dengan rumusan jumlah hari giling dibagi 30 hari, apabila sisa kurang dari 15 hari, dihitung 1/2 bulan dan apabila sisa 16 hari atau lebih dihitung 1 bulan.
3. Rumusan Jumlah Hari Giling :
Jumlah hari giling dihitung dari mulai karyawan Kampanye bekerja di pabrik (dalam tahun yang bersangkutan) sampai dengan akhir masa giling termasuk 2 (dua) hari penyelesaian akhir.
4. Bagi karyawan Kampanye yang berhenti karena kehendak sendiri dan/atau diberhentikan karena kesalahan sendiri sebelum akhir giling mendapatkan pesangon giling secara proposional.

Pasal 10
Perawatan Kesehatan

KARYAWAN & BATIH

1. Selama dalam ikatan kerja dengan Perusahaan, kepada karyawan Kampanye dan batihnya mendapat perawatan kesejatan dari Perusahaan di Poliklinik Unit Usaha Perusahaan, Puskesmas, Rumah Sakit Perusahaan atau Rumah Sakit Umum / dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan dan dengan izin Pengusaha dapat diopname di Rumah Sakit Perusahaan atau Rumah Sakit Umum / Puskesmas di kelas rendah.
2. Apabila karyawan Kampanye yang di dalam masa giling mengalami sakit karena kecelakaan kerja dan menjalani rawat inap setelah masa akhir masa giling belum sembuh, maka biaya perawatannya diluar masa giling, tetap menjadi tanggungan Perusahaan yang diperhitungkan dengan santunan dari PT Jamsostek (Persero) sebagai perawatan lanjutan.
3. Perawatam pengobatan gigi untuk dirinya sendiri di Poliklinik Perusahaan / dokter yang ditunjuk Perusahaan, Rumah Sakit Umum / Puskesmas dan terbatas pada penambalan dan pencabutan gigi.
4. Ketentuan ayat 1, 2 dan 3 tidak berlaku untuk penyakit yang diderita karena kesalahan sendiri.
5. Istri karyawan Kampanye yang melahirkan dalam musim giling atau masih dalam ikatan kerja dengan Perusahaan, diberikan bantuan bersalin samapi dengan anak ketiga yang besarnya 125.000,- (seratus dua puluh lima ribu rupiah).

6. Yang termasuk batih karyawan Kampanye adalah : *BRT/IT*
- Seorang istri sah
 - Anak Kandung, Anak Tiri dan Anak Angkat yang sah menurut hukum (maksimum 3 anak), belum berusia 25 tahun, belum kawin dan belum berpenghasilan sendiri.

Pasal 11

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

1. Setiap karyawan Kampanye diikutkan Program Jamsostek, terdiri dari :
 - a. Jaminan Kecelakaan kerja (JKK)
 - b. Jaminan Kematian (JK)
 - c. Jaminan Hari Tua (JHT)
2. Iuran Jamsostek :
 - a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK) menjadi beban Perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
 - b. Program Jaminan Hari Tua (JHT) menjadi beban karyawan yang pelaksanaannya dipotong dari gaji karyawan bersangkutan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 12

Tabungan Asuransi Pesangon (TAP)

1. Setiap karyawan Kampanye diikutkan Program Tabungan Asuransi *PESANGON* (TAP).
2. Besarnya iuran Tabungan Asuransi Pesangon (TAP) sebulan 8,33% dari gaji pokok sesuai ketentuan ditanggung oleh Perusahaan selama 6 (enam) bulan setiap masa giling.
3. Tabungan Asuransi Pesangon (TAP) dapat dibayarkan kepada karyawan Kampanye sesuai ketentuan Perusahaan Asuransi :
 - Mencapai usia 55 tahun
 - Berhenti sebagai Karyawan Kampanye
 - Cacat total tetap akibat kecelakaan kerja
 - Meninggal dunia.
4. Perhitungan pembayaran Tabungan Asuransi Pesangon (TAP) didasarkan masa kepesertaan sejak didaftarkan sebagai peserta.

Pasal 13

Kesempatan membeli Gula

1. Karyawan Kampanye selama Musim Giling diberi kesempatan membeli gula dengan harga gula kontrak A yang pembayarannya dipotong melalui gaji.
 - a. Karyawan yang berstatus kawin 10 kg
 - b. Karyawan berstatus bujang 6 kg

2. Pada musim giling bagi karyawan yang mempunyai hajut sendiri / batih (perkuwinaan, khitanan) diberi kesempatan membeli gula maksimum 25 kg yang pembayarannya dipotong melalui gaji.

Pasal 14

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap karyawan Kampanye yang bekerja di tempat berbahaya menurut standard undang-undang diberikan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh Perusahaan.

Pasal 15

Bantuan Kematian

1. Bilamana seorang karyawan Kampanye meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja dengan Perusahaan, maka kepada Janda atau Ahli Warisnya diberikan :
 - a. Bantuan Biaya Pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus + Tunjangan Sosial.
 - b. Uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus + Tunjangan Sosial.
2. Karyawan Kampanye *9 bersesuaian dengan ketentuan pasal 15*
 - a. Bantuan Biaya Pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus + Tunjangan Sosial.
 - b. Uang duka sebesar $3 \frac{1}{3}$ (tiga) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus + Tunjangan Sosial. *x 3*
3. Gaji dalam bulan karyawan Kampanye bersangkutan meninggal dunia dibayar penuh.
4. Dalam hal batih karyawan Kampanye meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja, diberikan sumbangan pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji.

Pasal 16

Ijin Meninggalkan Perusahaan

1. Pada dasarnya setiap karyawan Kampanye yang meninggalkan Perusahaan terlebih dahulu harus mendapatkan ijin dari atasan yang berwenang, dengan tetap memperhatikan urgensi Perusahaan dan dalam batas serta norma-norma yang berlaku misalnya untuk keperluan melayat tetangga meninggal dunia, keluarga sakit dan sebagainya.
2. Karyawan Kampanye diijinkan tidak masuk bekerja setelah memberika Surat Pemberitahuan terlebih dahulu dan berhak mendapat gaji penuh dalam hal :

F. Ahli warisnya di berikan :

- a. Perkawinan karyawan sendiri, selama 3 (tiga) hari kerja.
- b. Perkawinan anak/anak kandung/anak angkat, selama 2 (dua) hari kerja.
- c. Istri Karyawan yang melahirkan, 2 (dua) hari kerja.
- d. Kegiatan ritual agama untuk anak (mengkhitankan dan sejenisnya) selama 1 (satu) hari kerja.
- e. Wisuda Karyawan sendiri dan batihnya selama 2 (dua) hari kerja.
- f. Meninggalnya anak, istri/suami, orang tua, mertua dan Saudara kandung istri/suami atau orang lain yang tinggal serumah, selama 2 (dua) hari kerja.

3. Ijin untuk melaksanakan ibadah agama.
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan Kampanye untuk menjalankan kewajiban menurut agamanya masing-masing.

Pasal 17 Penyampaian Keluhan

Setiap karyawan Kampanye berhak untuk menyampaikan keluhan menurut jalur hirarkhi yang berlaku :

1. Jalur kedinasan : melalui atasannya langsung atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Perusahaan.
2. Jalur non kedinasan : melalui Pimpinan Serikat Pekerja.

Pasal 18 Kewajiban, Larangan dan Sanksi

1. Kewajiban Karyawan Kampanye

- a. Menaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
- b. Bersedia dipindahkan / dimutasikan dari Unit Kerja ke Unit Kerja lainnya (antar jabatan atau antar wilayah kerja).
- c. Mentaati ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang menyangkut ketenaga-kerjaan.
- d. Mentati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.
- e. Menyimpan rahasia Perusahaan atau Jabatan dengan sebaik-baiknya
- f. Melaksanakan tugasnya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- g. Bekerja dengan jujur, tertib, hemat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
- h. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan karyawan.
- i. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
- j. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
- k. Membina dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan prestasi kerjanya.

- l. Memberikan contoh / tauladan yang baik terhadap bawahannya.
 - m. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Perusahaan, baik yang langsung menyangkut tugas dan kewajibannya maupun yang berlaku secara umum.
 - n. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui adanya hal-hal yang membahayakan / mengganggu kelancaran atau merugikan Perusahaan terutama dibidang keamanan, keuangan dan material.
 - o. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perusahaan dengan baik untuk kepentingan Perusahaan.
 - p. Menyerahkan kembali kepada Perusahaan semua surat-surat dan barang milik Perusahaan yang dibawa, setelah tidak ada hubungan kerja aktif dengan Perusahaan.
 - q. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin. Dalam hal pihak yang merasa dirugikan tersebut (laporan kurang mendapat tanggapan dari atasannya) ia dapat melaporkan langsung kepada atasannya yang lebih senior.
 - r. Membina dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan prestasi kerjanya.
 - s. Bersikap sopan santun terhadap siapapun, baik didalam maupun diluar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina hubungan sesama kerjanya / menjalin kerjasama demi kelancaran jalannya usaha.
 - t. Menjaga keselamatan diri dan teman sekerja serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.
2. Larangan Karyawan Kampanye
- a. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dibawah ini merupakan kesalahan berat adalah sebagai berikut :
 - 1) Pada saat hubungan kerja atau perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan.
 - 2) Mabuk, madat, memakai obat bius / narkotik, memakai obat-obatan terlarang lainnya dan berjudi di tempat kerja.
 - 3) Melakukan perbuatan asusila ditempat kerja.
 - 4) Melakukan tindak kejahatan, misalnya : mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang-barang terlarang, baik di dalam lingkungan Perusahaan maupun diluar lingkungan Perusahaan.
 - 5) Melakukan penganiayaan (antara lain pemukulan, berkelahi dan lain sebagainya) menghina secara kasar atau mengancam bawahan, teman sekerja, atasan, Pimpinan, atau keluarganya.
 - 6) Mempengaruhi, membujuk Pimpinan atau bawahan, teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum yang berlaku.
 - 7) Dengan sengaja atau ceroboh merusak merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik Perusahaan.
 - 8) Dengan sengaja atau kecerobohnya merusak, merugikan atau membiarkan diri atau temannya dalam keadaan bahaya.
 - 9) Membongkar rahasia Perusahaan atau mencemarkan nama baik, Pengusaha, keluarganya, yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan perusahaan.
 - 10) Membawa / menggunakan barang-barang milik Perusahaan tanpa izin Pimpinan Perusahaan.

- 11) Menerima hadiah atau pemberian dalam bentuk apapun dari siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaannya.
- 12) Membocorkan rahasia jabatan dan atau Perusahaan yang meliputi :
 - Rahasia berupa dokumen (notulen rapat, Surat Keputusan, dll), data maupun perintah dari Pengusaha / Pimpinan Unit Kerja.
 - Rahasia yang menyangkut kekayaan, modal, hak milik, gaji, kebijakan Perusahaan yang tidak sepatutnya disampaikan ke pihak lain.

- b. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan di bawah ini dan termasuk kesalahan ringan adalah sebagai berikut :
- 1) Menolak untuk menaati perintah atas penugasan yang layak walaupun telah diperingatkan.
 - 2) Dengan tidak sengaja atau kelalaian / alpa mengakibatkan dirinya tidak dapat menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
 - 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.

Sanksi

- a. Karyawan yang tidak memenuhi kewajiban, dapat dikenakan sanksi/hukuman disiplin berupa :
1. Surat Peringatan
 2. Pemutusan hubungan kerja tanpa predikat, dengan diberikan uang TAP dari Asuransi Jiwasraya.
- b. Pelanggaran terhadap ketentuan larangan, Perusahaan dapat mengambil tindakan :
1. Diputuskan kerjanya tidak dengan hormat tanpa mendapat ganti kerugian berupa apapun juga seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja namun diberikan uang TAP dari asuransi Jiwasraya, dilakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja.
 2. Diturunkan Pangkat/Jabatan dengan golongannya tidak lebih dari 1 (satu) tingkat dengan maksimal selama 1 (satu) masa giling.
- c. Karyawan Kampanye tidak masuk kerja dalam waktu sedikit-dikitnya 6 (enam) hari kerja berturut-turut, tanpa disertai keterangan yang jelas dan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha, karyawan tersebut dianggap mengundurkan diri.

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI
(PERSERO)

SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI





H. BASUKI ADJIBRATA



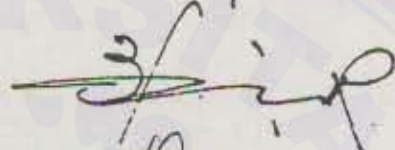

L. WAHAB, SE

2. H.R. MOELJADI


2. BAMBANG M. DARODJAD



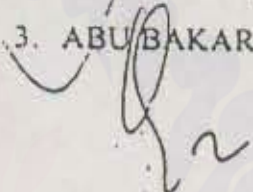
3. Drs. SOENARI YONO BS, Ak.



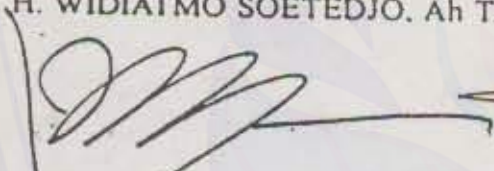
3. ABU BAKAR



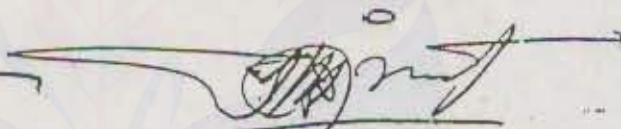
4. H. WIDIATMO SOETEDJO, Ah T.



4. YOYOK WARTOYO





5. Ir. POERWANTO



5. ARIEF SUPOLO

Menyaksikan :

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
PROPINSI JAWA TIMUR

Ir. Mon. Djaelani, MM.
Pembina Utama Madya
NIP. 010086536

MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA R.I.

NOMOR : PER - 02 / M. 1993.

TENTANG

KESepakatan KERJA WAKTU TERTENTU

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA.

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila, Perjanjian Kerja harus mencerminkannya kesepakatan yang didasarkan atas musyawarah untuk mufakat ;
- b. bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : Per-05/Men/1986 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan pembangunan dan teknologi dewasa ini, sehingga perlu ditinjau kembali ;
- c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri.
- Mengingat : 1. Undang - undang No. 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang - undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara tahun 1951 No.4);
2. Undang - undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara 1954 No. 69, tambahan Lembaran Negara No. 598a) ;
3. Undang - undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara 1957 No. 42 tambahan Lembaran Negara No. 1227) ;
4. Undang - undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1969 No. 55, tambahan Lembaran Negara No. 2912) ;
5. Keputusan Presiden RI No. 34/M Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan V.
- Memperhatikan : 1. Pokok-pokok pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama - Tripartit Nasional tanggal 10 Januari 1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu (Penyempurnaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per. 05/Men/1986)
2. Kesepakatan Bersama Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional No. 34 Tahun 1993 tanggal 5 Februari 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

M E M U T U S K A N

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU.

BAB I

KEBENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

- a. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu ;
- b. Perusahaan adalah setiap usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara atau milik Pemerintah Daerah ;
- c. Pengusaha adalah :
 - 1). Orang atau Badan Hukum yang menjalankan suatu usaha milik - sendiri ;
 - 2). Orang atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan usaha bukan miliknya ;
 - 3). Orang atau Badan Hukum yang mewakili orang atau Badan Hukum termaksud angka 1 dan 2 jikalau yang mewakili berkedudukan di luar Indonesia ;
- d. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah ;
- e. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah Panitia sebagaimana dimaksud dalam Undang - undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ;
- f. Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah melanjutkan hubungan kerja yang telah berakhir masa berlakunya ;
- g. Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah pembuatan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu baru setelah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu lama berakhir.

Pasal 2

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin.

Pasal 3

- (1) Dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan.

- (2) Apabila dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ternyata dicantumkan masa percobaan maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.

BAB II

SYARAT-SYARAT DAN ISI

Pasal 4

- (1) Setiap Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
- dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak ;
 - adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan ;
 - adanya pekerjaan tertentu ;
 - yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.
- (2) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d adalah batal demi hukum.
- (3) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu hanya disediakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (4) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah :
- Yang sekali selesai atau sementara sifatnya ;
 - Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - Yang bersifat musiman atau yang berulang kembali ;
 - Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus ;
 - Yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penajajagan.

Pasal 5

- (1) Dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu harus memuat :
- Nama dan alamat Pengusaha/Perusahaan ;
 - Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja ;
 - Jabatan atau jenis/masam pekerjaan ;
 - Besarnya upah serta cara pembayarannya ;
 - Syarat - syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja ;
 - Jangka waktu berlakunya Kesepakatan Kerja ;

g. Tempat.....

g. Tempat atau lokasi kerja ;
h. Tempat, tanggal kesepakatan kerja dibuat, tanggal mulai ber-
laku dan berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pi-
hak.

- (2) Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam kesepakatan kerja waktu
Tertentu isinya tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat -
kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan
Kerja Bersama yang berlaku di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Apabila terdapat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang isinya
lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja-
Bersama; maka yang berlaku adalah isi dalam Peraturan Perusaha-
an atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pasal 6

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) masing-
masing untuk pekerja, pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga -
Kerja setempat untuk didaftar.
- (2) Seluruh biaya yang berhubungan dengan pembuatan Kesepakatan Ker-
ja Waktu Tertentu dibebankan kepada Pengusaha.

Pasal 7

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak dapat ditarik kembali
atau dirubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak, atau karen-
na alasan-alasan oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk merubah.

Bab. III

JANGKA WAKTU, PERPANJANGAN DAN PENDAHARUAN

Pasal 8

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka wak-
tu tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun.
- (2) Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya boleh di-
perpanjang satu kali untuk paling lama dalam waktu sama, dengan
ketentuan jumlah seluruhnya waktu Kesepakatan Kerja itu tidak -
boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.
- (3) Apabila Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diper-
panjang selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Kesepakatan -
Kerja berakhir, pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertu-
lis kepada pekerja yang bersangkutan untuk memperpanjang Kesepg-
katan Kerja tersebut.
- (4) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas pekerjaan
tertentu tidak boleh berlangsung lebih dari 3 (tiga) tahun.

Pasal 9....

Pasal 9

Untuk jenis pekerjaan tertentu, dengan ijin Menteri, Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dapat menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4).

Pasal 10

- (1) Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan 30 hari (tiga puluh) hari setelah berakhirnya Kesepakatan Kerja yang lama.
- (2) Pembaharuan Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali paling lama untuk jangka waktu yang sama tidak melebihi dari 2 (dua) tahun.
- (3) Kesepakatan Kerja waktu Tertentu yang telah diperbaharui sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diperpanjang lagi.

Pasal 11

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang ternyata bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 4 ayat 3 dan ayat 4, Pasal 8 dan Pasal 10 Kesepakatan Kerja tersebut menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Bab. IV

BERAKHIRNYA KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pasal 12

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berakhir dan hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam Kesepakatan Kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakati.

Pasal 13

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berakhir karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan.

Pasal 14

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha, kecuali Kesepakatan Kerja yang diadakan menyatakan sebaliknya.
- (2) Dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pasal 15

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak berakhir karena pengusaha jatuh pailit.

(2) Apabila...

- (2) Apabila terjadi kepailitan maka hak-hak pekerja diselesaikan sesuai dengan Peraturan Perundangan-undangan yang berlaku.

Pasal 16

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berlangsung terus sampai saat berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam Kesepakatan Kerja atau pada saat selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam Kesepakatan Kerja, kecuali karena :
- a. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, atau
 - b. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, atau
 - c. alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20.
- (2) Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri Kesepakatan Kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai kecuali bila putusnya hubungan kerja itu karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pasal 19, Pasal 20.

Pasal 17

Pengusaha dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan meminta ijin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku :

- a. pada saat kesepakatan kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan ;
- b. mabuk, meler, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja ;
- c. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya ;
- d. membiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja ;
- e. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesucian di tempat kerja ;
- f. dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan ;
- g. dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya ;
- h. membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.

Pasal 18

- (1) Pengusaha dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada pekerja karena kesalahan pekerja melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut :

- a. tetap menolak untuk mentaati perintah atau pengasahan yang layak diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha, sedangkan perintah itu sesuai dengan Kesepakatan Kerja yang telah diadakan ;
- b. dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian rupa sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaannya ;
- c. apabila ternyata dikomandani hari pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang sudah diperjanjikan;
- d. melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja, sedangkan kepadanya telah diberikan surat peringatan pertama atau kedua yang masih berlaku.

(2) Setelah surat peringatan terakhir, pekerja masih tetap melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pengusaha dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan meminta ijin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Permasalahan Perburuhan.

Pasal 19

- (1) Pekerja dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu karena kesalahan berat yang dilakukan pengusaha sebagai berikut :
- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawah an pengusaha ;
 - b. membujuk pekerja, keluarga atau teman seumumh pekerja, melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan konsilien, atau hal itu dilakukan bawah an pengusaha ;
 - c. 2 (dua) kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya ;
 - d. tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melaksanakan kewajiban yang ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja ;
 - e. tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan ;
 - f. tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan ;
 - g. apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu Kesepakatan Kerja diadakan ;
 - h. memerintahkan pekerja untuk mengerjakan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan Kesepakatan Kerja ;

1. memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan Kesepakatan Kerja.
- (2) Atas permintaan pekerja, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menyelesaikan masalah yang timbul akibat pengakhiran Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 20

Selain kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pasal 18 dan Pasal 19, pengusaha atau pekerja dapat mengajukan pengakhiran Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan meminta izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena adanya alasan memaksa atau force majeure.

Bab V

TANGGUNG JAWAB BANTING

Pasal 21

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi kerja memborongkan pelaksanaan pekerjaan kepada pemborong maka pemborong atau sub-sub pemborong - pelaksana pekerjaan yang ditunjuk harus berbadan hukum.
- (2) Dalam hal pemborong atau sub-sub pemborong yang ditunjuk ternyata tidak berbadan hukum maka perusahaan pemberi kerja bertanggung jawab atau lain Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh pemborong atau sub-sub pemborong terhadap pekerjajnya.

Bab VI

KETERTAPAN PERALIHAN

Pasal 22

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang telah ada pada waktu ditetapkanya peraturan ini tetap berlaku sampai berakhirnya kesepakatan kerja tersebut dan apabila akan diperpanjang atau diperbaharui harus memenuhi ketentuan sesuai Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Peraturan Menteri ini.

Bab VII

P E R U T U P

Dengan ditetapkanya Peraturan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1936 dinyatakan tidak berlaku lagi

Daftar 24

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : J a k a r t a
Pada tanggal : 15 Februari 1993.

MENTERI TENAGA KERJA RI

td.

DRS. JOYMAS BATUBARA.

Disalin sesuai dengan aslinya oleh :
A/n. Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja
Kodya/Kab. Madiun, Magetan, Ngawi
Kepala Seksi Rubin dan Sycker,

DRS. GURITNO

Hip. 160013573.

TENTANG
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**Menimbang :**

- bahwa pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual;
- bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja;
- bahwa perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja;
- bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3112) belum mengatur secara lengkap jaminan sosial tenaga kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;
- bahwa untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan Undang-undang yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja;

Mengingat :

- Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);

Dengan Persetujuan
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

- Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
- Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- Pengusaha adalah:
 - orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.
- Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.
- Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
- Cacad adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

8. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan.
9. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.
10. Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.
11. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.
12. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja.

BAB II
PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL,
TENAGA KERJA

Pasal 3

- (1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 4

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 5

Kebijaksanaan dan pengawasan umum program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

BAB III
PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
Bagian Pertama
Ruang Lingkup

Pasal 6

- (1) Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - b. Jaminan Kematian;
 - c. Jaminan Hari Tua;
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 7

- (1) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluar negeri tenaga kerja.

Bagian Kedua
Jaminan Kecelakaan Kerja

Pasal 8

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.
- (2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:
 - a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
 - b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
 - c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pasal 9

- Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:
- a. biaya pengangkutan;
 - b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
 - c. biaya rehabilitasi;
 - d. santunan berupa uang yang meliputi:

1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
4. santunan kematian.

Pasal 10

- (1) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggaraan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.
- (2) Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.
- (3) Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
- (4) Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 11

Daftar jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga
Jaminan Kematian

Pasal 12

- (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.
- (2) Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. biaya pemakaman;
 - b. santunan berupa uang.

Pasal 13

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12 ialah:

- a. janda atau duda;
- b. anak;
- c. orang tua;
- d. cucu;
- e. kakek atau nenek;
- f. saudara kandung;
- g. mertua.

Bagian Keempat
Jaminan Hari Tua

Pasal 14

- (1) Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:
 - a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
 - b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
- (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Pasal 15

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kelima
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 16

- (1) Tenaga kerja, suami atau isteri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:
 - a. rawat jalan tingkat pertama;
 - b. rawat jalan tingkat lanjutan;
 - c. rawat inap;
 - d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
 - e. penunjang diagnostik;
 - f. pelayanan khusus;
 - g. pelayanan gawat darurat.

BAB IV
KEPESERTAAN

Pasal 17

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 18

- (1) Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.
- (3) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
- (4) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.
- (5) Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.
- (6) Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 19

- (1) Pentahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- (2) Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-undang ini.
- (3) Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

BAB V IURAN, BESARNYA JAMINAN, DAN TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 20

- (1) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Iuran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
- (2) Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 21

Besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 22

- (1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- (2) Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 23

Besarnya dan tata cara pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan tata cara pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 24

- (1) Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang ini.
- (4) Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

BAB VI BADAN PENYELENGGARA

Pasal 25

- (1) Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara.
- (2) Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Badan Usaha Milik Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

- (2) Selama peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka perusahaan yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya tetap melaksanakannya.
- (3) Tenaga kerja yang telah menjadi tertanggung atau peserta dalam program asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya dengan berlakunya Undang-undang ini tidak boleh dirugikan.

BAB XI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 35

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memcrintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 17 Pebruari 1992
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.
SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 17 Pebruari 1992
MENTERI/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.
MOERDIQNO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1992 NOMOR: 14

Pasal 26

Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan.

Pasal 27

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 28

Penempatan investasi dan pengelolaan dana program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VII KETENTUAN PIDANA

Pasal 29

- (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 30

Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administratif, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII PENYIDIKAN

Pasal 31

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209) untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berwenang
 - a. melakukan penelitian atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - d. melakukan pemeriksaan di tempat tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

Kelebihan pembayaran jaminan yang telah diterima oleh yang berhak tidak dapat diminta kembali.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 33

- (1) Selama peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka semua peraturan perundang-undangan yang mengatur program asuransi sosial tenaga kerja, dan penyelenggaraannya yang ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku, telah berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini.

