

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
BORONGAN PADA SAAT MUSIM GILING TEBU
DALAM HAL KECELAKAAN KERJA
DI PTPN XI PG DJATIROTO**

SKRIPSI



Unit UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi Syarat-syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum
dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Setyorini Oktaria

NIM. 980710101233

Hadiah
Pembelian
Terima : Tgl. 10 JUL 2003
No. Induk. SRS

Klass	344.01
ORT	7

e.1

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I.
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
BORONGAN PADA SAAT MUSIM GILING TEBU
DALAM HAL KECELAKAAN KERJA
DI PTPN XI PG DJATIROTO**

Oleh

Setyorini Oktaria

NIM: 9807101233

Pembimbing

Hj. SOENARJATI, S.H.

NIP: 130 350 760

Pembantu Pembimbing

NANANG SUPARTO, S.H.

NIP: 131 415 666

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

2003

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
BORONGAN PADA SAAT MUSIM GILING TEBU
DALAM HAL KECELAKAAN KERJA
DI PTPN XI PG DJATIROTO**



MOTTO

Putus asa itu hanyalah perasaan atau perasan dari kesimpulan yang keliru
(Arswendo Atmowiloto)



*Arswendo Atmowiloto. Menghitung Hari, Hikmah Kebijakanaksanaan dalam Rumah
Tahanan/Lembaga Permayarakatan.*

PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN TERUNTUK:

1. Ayahanda PITOYO dan ibunda C. TRI SUPARNIATI yang telah memberiku dukungan, nasehat-nasehat dan kasih sayangnya sampai menjadi seorang sarjana ;
2. Almamaterku tercinta;
3. Bapak, ibu guru Fakultas Hukum Universitas Jember;
4. kakakku tercinta ALOISIA DHINA CAHYANINGSIH dan RAY SUMARDIKA MADE yang memberiku semangat dan keceriaan dalam kehidupanku;
5. kedua nenekku dan Alm. Kedua kakekku tercinta.

PERSETUJUAN

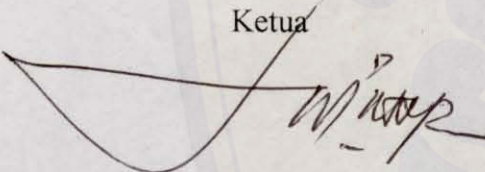
Dipertahankan di hadapan panitia penguji pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 26
Bulan : Juni
Tahun : 2003

Diterima oleh panitia penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

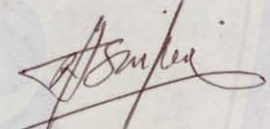
Panitia penguji,

Ketua


I WAYAN YASA, S.H.

NIP: 131 832 298

Sekretaris


ISWI HARIYANI, S.H.

NIP: 131 759 755

Anggota Panitia Penguji

1. Hj. SOENARJATI, S.H.

NIP: 130 350 760

2. NANANG SUPARTO, S.H.

NIP: 131 415 666


(.....)

(.....)

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

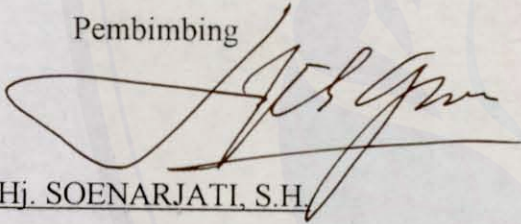
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
BORONGAN PADA SAAT MUSIM GILING TEBU
DALAM HAL KECELAKAAN KERJA
DI PTPN XI PG DJATIROTO**

Oleh:

SETYORINI OKTARIA

NIM: 980710101233

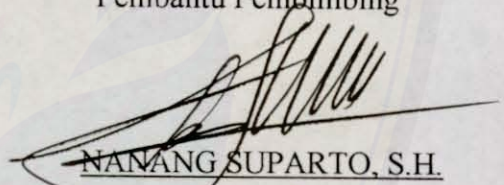
Pembimbing



Hj. SOENARJATI, S.H.

NIP: 130 350 760

Pembantu Pembimbing



NANANG SUPARTO, S.H.

NIP: 131 415 666

Mengesahkan,

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

Dekan,



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

NIP: 130 808 985

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik dan lancar skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan Pada Saat Musim Giling Tebu Dalam Hal Kecelakaan Kerja di PTPN XI PG Djatiroto”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Dalam kesempatan ini dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Hj. Soenarjati, S.H., selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dalam penulisan skripsi ini;
2. Bapak Nanang Suparto, S.H., selaku dosen pembantu pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran serta petunjuk dalam penulisan skripsi ini;
3. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
4. Bapak I Wayan Yasa S.H., selaku Ketua Penguji;
5. Ibu Iswi Hariyani, S.H., selaku Sekretaris Penguji;
6. Bapak I Wayan Yasa, S.H., selaku Ketua Panitia Penguji dan Ketua Jurusan Perdata dan Bapak Nanang Suparto, S.H., selaku sekretaris Jurusan Perdata;
7. Bapak I Ketut Suandra, S.H., selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama menjadi mahasiswa pada Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Om Aries Harianto, S.H. atas saran-sarannya dan pinjaman bukunya;
10. Bapak H. Widiatmo Soetedjo, Ah.T., selaku Direktur PT Perkebunan Nusantara XI di Surabaya, terimakasih atas ijin konsultasinya;
11. Bapak Ir. H. Soejitno, MIM., selaku Administratur PG Djatiroto dan Bapak Susilo Supriyatno selaku juru tulis, terimakasih atas waktu konsultasinya;
12. Saudara-saudaraku dan keluarga besarku atas dukungan dan bantuan doa selama ini kepada penulis;

13. Denny Eva Nursanti dan Linda Prihatin Handayani tetaplah menjadi sahabat sejatiku;
14. Anies Indah Lestari terimakasih atas persahabatannya selama ini dan tetaplah menjadi sahabatku;
15. Mas-masku Yuli dan Seno tetaplah jadi masku selamanya;
16. Yudi, Wanto, Joyo, Sodiq, Munif dan Toni terimakasih telah menjadi temanku;
17. Pepe terima kasih atas perhatiannya, be strong woman;
18. Ayu, Nina dan Emir terima kasih pinjaman komputernya;
19. Teman-teman dan adik-adikku penghuni kost Jawa IV C/ 8, Diah, Ita, Pepe, Sun, Ayu, Nina, Dini, Tutik, Kutsi, Reni, Lia, Emir, Ani, Karin, Ninuk, Lintang, Iir, Kingkin, Wanti, Nanda dan Intan atas persahabatan dan kekompakannya;
20. Sahabat-sahabatku Fakultas Hukum angkatan 98 terima kasih atas persahabatannya
21. Teman-teman KKN kelompok 16, Lan, Iwan "Cile", Ncues, Abdil, Ashanul, Saiful, Mbak Yuni "Mama" dan Eni, kebersamaan kita sangat berkesan di hatiku dan aku menyayangi kalian semua;
22. Teman-teman semua yang tidak dapat kusebutkan satu persatu dan pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Jember, Juni 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Motto.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Persetujuan.....	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Lampiran.....	x
Ringkasan.....	xi
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	3
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	4
1.4.1 Tujuan Umum.....	4
1.4.2 Tujuan Khusus.....	4
1.5 Metode Penulisan.....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	5
1.5.2 Sumber Data.....	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Data.....	6
1.5.4 Analisis Data.....	6
Bab II Fakta, Dasar Hukum dan Landasan Teori.....	7
2.1 Fakta.....	7
2.2 Dasar Hukum.....	8
2.3 Landasan Teori.....	11
2.3.1 Perlindungan Hukum.....	11
2.3.2 Pekerja Pada Umumnya.....	12
2.3.3 Pekerja Borongan.....	15

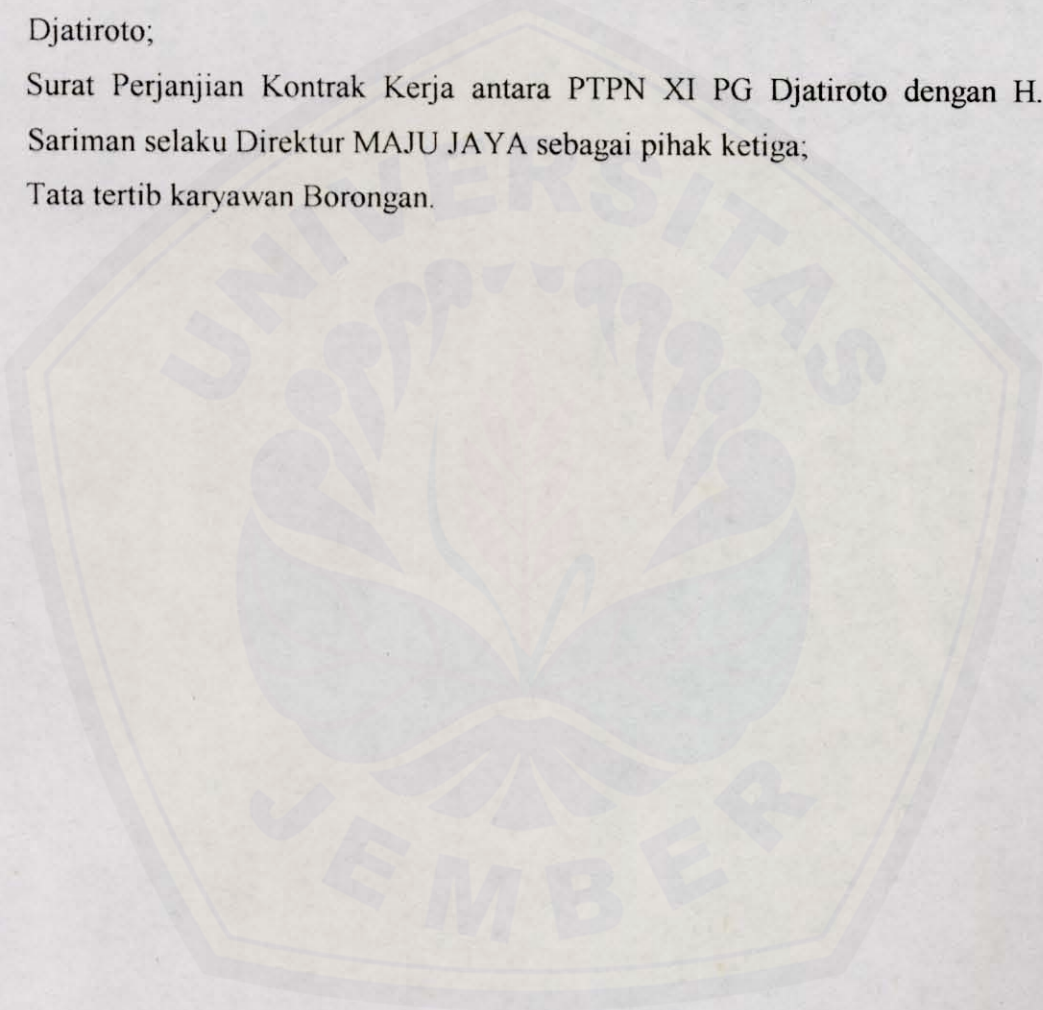
2.3.4	Kecelakaan Kerja.....	16
2.3.5	Status Badan Hukum PTPN XI PG Djatiroto.....	18
Bab III	Pembahasan.....	22
3.1	Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan antara Pekerja borongan dengan Pihak PG Djatiroto.....	22
3.2	Hak dan Kewajiban Pekerja Borongan dan Pihak PG Djatiroto.....	25
3.3	Hak-hak Santunan Pekerja Borongan Apabila Mengalami Kecelakaan Kerja.....	31
Bab IV	Kesimpulan Dan Saran.....	35
4.1	Kesimpulan.....	35
4.2	Saran.....	36

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat ijin konsultasi;
2. Surat keterangan telah melakukan konsultasi;
3. Kontrak Kerja Waktu Tertentu Karyawan Borongan dengan PTPN XI PG Djatiroto;
4. Surat Perjanjian Kontrak Kerja antara PTPN XI PG Djatiroto dengan H. Sariman selaku Direktur MAJU JAYA sebagai pihak ketiga;
5. Tata tertib karyawan Borongan.



RINGKASAN

Pada era globalisasi dewasa ini bangsa Indonesia sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Tujuan pembangunan di segala bidang tersebut khususnya di bidang ekonomi dan sosial untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik secara material dan spiritual. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dan sebagai pendorong bagi keberhasilan pembangunan untuk tujuan yang dicita-citakan tersebut. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi seperti penyakit akibat hubungan kerja dan kecelakaan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kerugian materiil maupun menyangkut keselamatan jiwanya. Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pokok permasalahan yang dibahas adalah tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan antara pekerja borongan dengan perusahaan, hak dan kewajiban pekerja borongan dan pihak perusahaan dan hak santunan pekerja borongan apabila mengalami kecelakaan kerja.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini yaitu bersifat umum dan bersifat khusus. Tujuan umum yang hendak dicapai merupakan tujuan yang bersifat akademis, sedangkan tujuan khusus yang hendak dicapai merupakan tujuan yang berkaitan dengan obyek studi. Pendekatan masalah yang digunakan adalah yuridis normatif didukung data empiris.

Dalam suatu hubungan kerja perlu adanya perjanjian kerja yang harus dilakukan antara pekerja dan majikan. Perjanjian tersebut dilakukan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar pekerja dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Perjanjian tersebut harus memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan. Pekerja mempunyai hak untuk menerima upah dan majikan

- mempunyai hak menerima hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak luput akan kecelakaan kerja yang mungkin menimpanya. Sebagai bentuk perlindungan bagi pekerjanya perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya menjadi anggota JAMSOSTEK untuk menjaga keselamatan kerjanya.



BAB I PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dewasa ini bangsa Indonesia sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang dengan tujuan untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Tujuan pembangunan di segala bidang tersebut khususnya di bidang ekonomi dan sosial untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik secara material dan spiritual. Untuk mencapai tujuan pembangunan di segala bidang tersebut maka harus dilakukan secara menyeluruh dengan cara menggali faktor-faktor pembangunan yang selama ini belum maksimal pemanfaatannya.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dan sebagai pendorong bagi keberhasilan pembangunan untuk tujuan yang dicita-citakan tersebut. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional kita adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, di mana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Pelaksanaan pembangunan pada masyarakat Pancasila, tenaga kerja merupakan modal utama. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja, yang harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Telah diatur dalam pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Bagi setiap orang yang mau dan mampu bekerja bisa memperoleh pekerjaan sesuai hak dan keinginannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja dan ataupun bagi keluarganya.

Terjadinya hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha disebabkan karena suatu proses yang dilakukan oleh tenaga kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan, dan sebaliknya (Halili Toha dkk, 1991:9). Hubungan terjadi setelah adanya perjanjian perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. "Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Baik resiko yang disebabkan oleh penyakit akibat hubungan kerja ataupun suatu kecelakaan kerja, sehingga dengan adanya resiko tersebut dimungkinkan akan menimbulkan kerugian baik itu kerugian materiil maupun menyangkut keselamatan jiwanya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya nanti tenaga kerja tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam hal ini pembinaan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha atau perusahaan perlu terus diarahkan pada terciptanya kerja sama yang serasi di mana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan, serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam seluruh kegiatan usaha. Dengan adanya hubungan kerja tersebut sudah barang tentu akan timbul suatu kewajiban bagi perusahaan dalam hal ini pengusaha sebagai majikan adalah memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya. Perlindungan terhadap pekerja haruslah semakin dikembangkan untuk mencegah adanya perlakuan yang tidak adil dari para pengusaha. Bahkan pada sisi lain aspek perlindungan ini harus memberikan keseimbangan antara kepentingan pihak pengusaha dan kepentingan para pekerja

pada pihak lain dalam hal sama-sama menunjang kelancaran mekanisme perekonomian negara.

Pekerja senantiasa dipengaruhi oleh beberapa faktor yang selalu mengelilinginya yang antara lain adalah kondisi kerja, jam kerja, tempat kerja, peralatan kerja dan berat ringannya pekerjaan yang diberikan. Semua itu bila tidak diperhatikan akan dapat mengakibatkan adanya resiko kerja yang berupa kecelakaan kerja sehingga dalam hal ini terhadap pekerja yang mengalami kerugian yang disebabkan oleh kondisi kerja perlu mendapatkan perhatian dari para pengusaha secara manusiawi.

Upaya perlindungan terhadap pekerja antara lain melalui perbaikan kondisi kerja, kesehatan, keselamatan kerja, perbaikan lingkungan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja diupayakan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang aman, nyaman, produktif dan hubungan kerja yang serasi antara pekerja dengan pihak pengusaha. Melalui ketentuan-ketentuannya, pemerintah memberikan fasilitas-fasilitas lain kepada para pekerja dalam hal yang bersangkutan dengan kehidupannya berupa ketentuan-ketentuan bagi pengusaha untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya.

Mencermati dan memperhatikan kondisi inilah penulis mencoba untuk menuangkan kajian ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan Pada Saat Musim Giling Tebu Dalam Hal Kecelakaan Kerja Di PTPN XI PG Djatiroto.”**

1.2 Ruang Lingkup

Dalam penulisan skripsi ini perlu adanya pembatasan-pembatasan agar tidak menyimpang dari tujuan penulisan dan tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas serta terdapat kesatuan arah dalam pembahasan masalah nantinya.

Penulisan ini mencakup kesepakatan bersama yaitu tentang perlindungan hukumnya sebagaimana dalam pembahasan hukum perdata dan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaan kesepakatan kerja bersama secara kongkret antara PTPN XI PG Djatiroto dengan para pekerja, serta

mengenai konsekuensi-konsekuensinya yang terjadi di dalam pelaksanaan kesepakatan tersebut pada aspek kemasyarakatannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam skripsi ini yaitu:

1. bagaimana pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan antara pekerja borongan dengan pihak PG Djatiroto?
2. apa saja hak dan kewajiban pekerja borongan dan pihak PG Djatiroto?
3. bagaimana hak santunan pekerja borongan apabila mengalami kecelakaan kerja?

1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini bersifat umum dan khusus yang meliputi:

1.4.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum yang hendak dicapai merupakan tujuan yang bersifat akademis yaitu:

- a. untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Jember;
- b. sebagai salah satu cara penerapan ilmu pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, khususnya disiplin ilmu hukum pada realita di masyarakat;
- c. untuk memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berminat dan berkepentingan sehubungan dengan hal-hal yang dipermasalahkan dalam skripsi ini.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penulisan skripsi ini adalah merupakan tujuan yang berkaitan dengan obyek studi yaitu:

- a. untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan antara pekerja borongan dengan pihak PG Djatiroto;

- b. untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja borongan dan pihak PG Djatiroto;
- c. untuk mengetahui hak-hak santunan pekerja borongan apabila mengalami kecelakaan kerja.

1.5 Metode Penulisan

Penyusunan skripsi ini disamping merupakan hasil penelitian di lapangan dan konsultasi langsung dengan pihak-pihak terkait yaitu PTPN XI PG Djatiroto dan pekerja borongan juga merupakan hasil pengamatan yang ditunjukkan dengan studi kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas kemudian dianalisa sehingga diperoleh inti dari penulisan skripsi ini.

Metode penulisan pada hakekatnya memberikan pedoman tentang cara mempelajari, menganalisis dan memahami permasalahan yang dihadapi.

Adapun metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Pendekatan Masalah

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah pendekatan masalah dengan menggunakan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam skripsi ini. Metode yuridis normatif di sini diikuti oleh data empiris (Hadikusuma, 1995:60).

1.5.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang dipergunakan untuk memperoleh data primer dengan cara meminta keterangan dan penjelasan dari pihak yang berwenang yaitu dengan Susilo Supriyatno selaku juru tulis di PTPN XI PG Djatiroto dan instansi yang terkait yaitu pihak SP-BUN serta para pekerja borongan.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang dipergunakan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mengkaji, menganalisis dan

menelaah dari perundang-undangan ketenagakerjaan dan undang-undang lain yang terkait dengan ketenaga kerjaan serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) periode tahun 2002-2003 yang berlaku di PG Djatiroto ataupun bahan-bahan pustaka lainnya.

1.5.3 Metode pengumpulan Data

Adapun metode yang dipergunakan penulis dalam pengumpulan data, yaitu:

- a. wawancara yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan narasumber dan para pihak yang terlibat didalamnya yang bertujuan untuk mendukung pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini sehingga memperoleh data yang benar-benar mewakili pokok permasalahan yang dibahas;
- b. studi pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui buku-buku atau bahan-bahan pustaka yang ada hubungannya dengan permasalahan dan merupakan landasan teori dan dasar hukum dari permasalahan.

1.5.4 Analisis Data

Analisa yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif yaitu cara untuk memperoleh gambaran singkat mengenai suatu permasalahan yang tidak berdasarkan atas angka bilangan statistik tetapi didasarkan pada data-data yang sudah terkumpul baik dari lapangan maupun studi kepustakaan yang kemudian diuraikan dalam bentuk uraian yang logis dan sistematis, selanjutnya dianalisa guna memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya mengenai permasalahan yang ada.

Setelah dianalisa kemudian ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yang artinya adalah suatu metode analisa yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum untuk menilai suatu kejadian yang khusus atau dapat pula diartikan sebagai pembahasan yang dinilai dari permasalahan yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus (Soemitro, 1990).

BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI



2.1 Fakta

Pabrik Gula Djatiroto merupakan pabrik gula yang terletak di kecamatan Jatiroto kabupaten Lumajang. PG Djatiroto termasuk dalam wilayah serta tanggung jawab PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang berkedudukan di Surabaya. Jumlah keseluruhan pekerja di PG Djatiroto ini kurang lebih 2917 pekerja, yang terbagi atas beberapa status pekerja yaitu pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Pekerja tetap dibagi menjadi dua yaitu pekerja pimpinan dan pekerja bulanan tetap. Pekerja tetap di sini bekerja dalam musim giling dan luar musim giling. Untuk pekerja tidak tetap dibagi menjadi lima yaitu pekerja kampanye bulanan, pekerja musiman, pekerja kontrak kerja waktu tertentu, pekerja borongan dan pekerja honorer. Untuk pekerja kontrak kerja waktu tertentu dan pekerja borongan di bagi lagi menjadi dua, yaitu pekerja dalam musim giling dan luar musim giling.

PG Djatiroto telah memberikan syarat tertentu bagi setiap calon pekerja yang tertuang dalam peraturan perusahaan. Syarat-syarat tersebut antara lain:

1. surat keterangan berbadan sehat dari dokter yang telah disediakan oleh PG Djatiroto;
2. surat keterangan tidak terlibat G 30 S/PKI dengan segala ormasnya. Surat keterangan ini didapat dari kantor desa setempat di mana pekerja tinggal;
3. menunjukkan surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian negara;
4. menyerahkan surat lamaran yang ditujukan kepada direksi PG Djatiroto.

Syarat-syarat yang diberikan oleh PG Djatiroto tidak menyebutkan berapa batasan usia maksimal atau batas minimalnya. Dalam hal ini sangat sulit sekali untuk masuk menjadi pegawai di PG Djatiroto tersebut. Hal ini disebabkan pihak PG Djatiroto lebih mengutamakan para pekerja yang sudah lama menjadi pekerja di PG Djatiroto sebagai pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap. Sehingga sangat sulit bagi para pelamar kerja untuk masuk menjadi pekerja di PG Djatiroto. Sedangkan banyaknya pekerja yang diterima pada PG Djatiroto disesuaikan

dengan kebutuhan yang diatur pada pasal 10(2) peraturan perusahaan PG Djatiroto.

Pekerja yang diterima, oleh PG Djatiroto diadakan perjanjian kerja. Pekerja yang sudah mengadakan perjanjian kerja tersebut wajib menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila ada pekerja yang melakukan pelanggaran atas pelaksanaan peraturan tersebut, maka bagi pekerja dikenai sanksi.

Pekerja borongan dibagi menjadi pekerja di bagian stapel/angkut gula, tumbukan, sotokan, penjaga persilangan lori tebu dan perbaikan jalan truck tebu/lori. Pada dasarnya semua bagian dari pekerja borongan tersebut rawan terjadi kecelakaan. Yang paling rawan terjadi kecelakaan kerja adalah di bagian penjagaan persilangan lori tebu dan sotokan.

PG Djatiroto dalam melakukan usaha produksi juga melakukan atau menyelenggarakan perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaannya. Alasan diselenggarakan perlindungan hukum tersebut adalah karena PG Djatiroto ingin menanggulangi resiko kerja atau kecelakaan kerja atau kerugian-kerugian yang menimpa para pekerja pada saat melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya perlindungan hukum tersebut semua pekerja PG Djatiroto dapat dengan tenang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya masing-masing.

2.2 Dasar Hukum

Untuk penulisan skripsi ini, digunakan dasar dasr hukum antara lain:

1. Undang-undang Dasar 1945

Pasal 27:

“Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

2. Tap MPR No. II/MPR/1993 tentang Garis Besar Haluan Negara

Perlindungan Tenaga Kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang mencakup jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lain

perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja khusus bagi tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya.

3. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

a. pasal 1313

Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

b. pasal 1320

Untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

b. pasal 1338

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya

c. pasal 1601 a

Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan diri untuk di bawah perintahnya pihak yang lainnya, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah

d. Pasal 1602 huruf a-z tentang kewajiban majikan

e. Pasal 1603 huruf a-d tentang kewajiban buruh

4. Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan majikan
5. Undang-undang No. 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
6. Undang-undang No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan
7. Keputusan Gubernur Kepala Daerah TK I Jawa Timur No. 137/1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Program JAMSOSTEK di Jawa Timur.

Pasal 3:

“Perusahaan yang melaksanakan proyek dengan menggunakan tenaga kerja harian, borongan maupun musiman wajib mengikuti program JAMSOSTEK.”

Pasal 4:

1. Perusahaan dimaksud dalam pasal 2 keputusan ini wajib membayar Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Iuran Jaminan Kematian (JKM), sebesar:
2. 0,20% dari harga kontrak untuk nilai proyek di atas Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. 0,35% dari harga kontrak untuk nilai proyek di atas Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
4. 0,50% dari harga kontrak untuk nilai proyek di bawah Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Pasal 6:

“Perusahaan yang mengerjakan proyek-proyek yang dibiayai oleh APBN, BUMN/ BUMD swasta dan Bank Dunia selambat-lambatnya 1 (sat) minggu setelah pekerjaan dimulai wajib mendaftarkan kepada PT JAMSOSTEK dengan menggunakan formulir yang telah disediakan dengan melampirkan foto copy SPK/kontrak.”

Pasal 8:

“Setiap tenaga kerja harian, borongan maupun musiman yang bekerja pada proyek yang dibiayai APBD II, APBN, BUMN/BUMD swasta dan Bank Dunia berhak menerima JAMSOSTEK akibat kecelakaan kerja/kematian setelah pimpinan perusahaan termaksud memenuhi iuran Pembayaran Jamsostek.”

Pasal 9:

- (1) Perusahaan wajib memberitahukan kepada Departemen Tenaga Kerja setempat dan PT JAMSOSTEK (Persero) terhadap tenaga kerjanya yang mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja yang dilakukan

pada perusahaan tersebut selambat-lambatnya 2 x 24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja tersebut dengan mengisi formulir KK3 (laporan kecelakaan tahap I).

8. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan mempunyai arti sebagai suatu perbuatan, hal disebut yang melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang-orang lemah (W.J.S Poerwadarminta, 1993:600). Definisi tentang hukum itu sendiri, kata Prof. Van Apeldoorn adalah sangat sulit untuk dibuat, karena tidak mungkin untuk mengadakannya sesuai dengan kenyataannya (Kansil, 1986:34). Sesungguhnya sukar bagi kita untuk memberi definisi tentang hukum, akar tetapi walaupun tidak mungkin diadakan batasan yang lengkap tentang hukum itu, Utrecht dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Hukum Indonesia" yang dikutip oleh Kansil, telah mencoba membuat suatu batasan, yang maksudnya adalah sebagai pedoman dan pegangan bagi orang yang mempelajari ilmu hukum. Definisi yang diberikan Utrecht hanya bersifat pegangan semata, batasan tersebut adalah:

"Hukum itu adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengatur tata tertib masyarakat dan karenanya masyarakat harus menaatinya" (Kansil, 1986:34).

Perlindungan hukum apabila dijelaskan lebih lanjut dengan mengambil pengertian yang terdahulu mempunyai makna tentang suatu upaya atau tindakan melindungi terhadap subyek hukum yang dimaksud melalui suatu pengaturan yang terdapat dalam Undang-undang atau peraturan lainnya. Selanjutnya apabila dilihat kembali pada pengertian hukum dalam pelajaran ilmu hukum secara umum menyebutkan bahwa selain adanya dalam bentuk peraturan perundang-undangan atau law in book juga dikenal adanya hukum dalam pelaksanaannya atau law in action, sehingga dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum yang dimaksud adalah baik upaya melindungi lewat peraturan secara tertulis

ataupun melalui tingkah laku penegak hukum dalam melakukan penegakan hukum.

Mengenai perlindungan hukum tenaga kerja tidak bisa lepas dari adanya ketentuan-ketentuan yang memberikan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk peraturan-peraturan hukum yang biasa disebut dengan hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama. Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan produk dan produktivitas nasional. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya dan adanya tingkat kesejahteraan yang cukup yang mendukung adanya ketenangan pekerja dalam bekerja.

2.3.2 Pekerja Pada Umumnya

Menurut Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam pasal 1(1) merumuskan buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang pekerja (buruh), maka dapat dikemukakan beberapa pendapat para sarjana mengenai hukum perburuhan sebagai berikut:

1. Menurut Iman Soepomo
Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis atau tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
2. Mrs. S. Mok mengemukakan “Arbeidsrecht” adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu .

Dari beberapa pengertian di atas, dapatlah diketahui bahwa yang dapat dikatakan “buruh” haruslah memenuhi 5 (lima) unsur, yaitu:

1. unsur orang;
2. unsur untuk melakukan kerja;
3. unsur orang lain dalam hub kerja;
4. di bawah perintah;
5. unsur pemberian upah.

Sedangkan UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, memberikan pengertian tenaga kerja sebagai berikut:

“Tenaga kerja (pekerja) diartikan tiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan suatu jasa atau barang untuk kebutuhan masyarakat” (Hadiwardoyo, 1980:306).

Di dalam penjelasan pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi:

- a. tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi yang merupakan tenaganya sendiri, baik dengan fisik maupun tenaga pikirannya;
- b. ciri khas dari hubungankerja tersebut di atas adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah ;
- c. salah satu tujuan masyarakat kita yang Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan;
- d. di samping jaminan hidup yang layak, tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dengan sebaik mungkin.

Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam pasal 2 dinyatakan bahwa: “Tenaga kerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian buruh di sini hampir sama dengan istilah budak. Budak dianggap sebagai manusia yang tidak mempunyai martabat sama sekali.

Tirtodiningrat mengemukakan bahwa “Tertib hukum menetapkan hal-hal yang termasuk dalam subyek hukum dan obyek hukum”.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka budak tidak lagi dianggap sebagai subyek hukum seperti manusia pada umumnya, karena budak tidak mempunyai hak papun bahkan atas hidupnya juga tidak yang. Mereka memiliki adalah kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban melakukan perintah menurut semua petunjuk dan aturan dari pemilik budak.

Sementara dalam UU No. 22 Tahun 1957, L.N. 1957-42 yaitu UU tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pada kenyataannya masih menggunakan istilah buruh. Pasal 1 a UU tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut memberikan rumusan mengenai pengertian buruh sebagai berikut:

“Buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”
(Iman Soepomo, 1983:237).

UU Kecelakaan Kerja No. 3 Tahun 1947 di dalam pasal 6 menyebutkan:

1. yang dimaksud dengan buruh adalah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dengan mendapatkan upah, kecuali dalam ayat 3;
2. dalam UU ini yang dianggap buruh adalah:
 - a. magang yang melakukan pekerjaan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan juga dalam hal mereka menerima upah;
 - b. mereka yang memborong pekerjaan, yang biasanya dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, kecuali bila mereka yang memborong pekerjaan itu sendiri menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan;
 - c. mereka yang bekerja pada seseorang pemborong pekerjaan yang bisa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, mereka itu dianggap bekerja di perusahaan majikan yang memborong pekerjaan itu. Kecuali jika perusahaan majikan yang memborong itu sendiri suatu perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dalam mana pekerjaan yang diborong itu dikerjakan;
 - d. orang-orang hukuman yang bekerja di perusahaan yang diwajibkan menerima tunjangan akan tetapi mereka tidak berhak mendapat ganti rugi kerugian karena kecelakaan selama mereka itu menjalankan hukuman (1982:5).

Setelah mengetahui tentang pengertian buruh, baik pengertian secara umum maupun menurut UU No. 3 Tahun 1947 nampaklah bahwa kedudukan dan hak-hak buruh sekarang ini sudah semakin baik dibandingkan pada jaman dulu yaitu jaman perbudakan, maupun pada jaman penjajahan, sebab para buruh

sekarang ini mempunyai hak untuk menyalurkan aspirasinya, menyatakan pendiriannya mengenai segala masalah perburuhan dan berkewajiban pula untuk memberikansahamnya berupa tugas-tugas dalam pembangunan nasional, peranan kaum buruh dalam menyukseskan pembangunan nasional adalah besar sekali.

Bekerja pada majikan atau pengusaha atau melakukan pekerjaan pada orang lain yang beraarti orang tersebut harus tunduk pada perintah kerja, ketentuan-ketentuan kerja yang tidak menyimpang dari ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan rasa kesesuaian. Dengan menerima upah artinya bahwa orang yang bekerja itu telah mengetahui bahwa atas jasa-jasa atau tenaga yang dikeluarkannya secara teratur dan tetap, akan menerima sejumlah uang sebagai imbalan yang telah berlaku, secara umum sebagaimana orang yang bekerja pada perusahaan tersebut (G. Kartasapoetra, Rience G. Widyaningsih, 1982:4).

Pekerjaan yang dijalankan oleh buruh itu, menurut UU Kerja No. 12 Tahun 1948 yang dapat disimpulkan dari pasal 1 a, adalah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh oleh majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.

Sedangkan perkataan tenaga kerja mempunyai pengertian yang lebih luas jika dibandingkan dengan istilah buruh. Hal ini dapat dilihat dari definisi-definisi maupun praktek-praktek yang ada.

Pengertian tenaga kerja dapat dilihat dalam UU No. 14 tahun 1969 dalam Bab I pasal 1, memberikan definisi sebagai berikut:

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hub kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (1970:190).

Achmad Ichsan berpendapat ada beberapa unsur pokok dari penjelasan di atas yaitu:

- a. adanya hubungan hukum antara buruh dan majikan di mana pihak buruh berada di bawah perintah pihak majikan;
- b. upah yang diberikan pihak majikan;
- c. pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh untuk waktu tertentu.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa unsur-unsur dari pengertian buruh, yaitu seorang buruh adalah orang yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah (Anonim, 1969:158).

2.3.3. Pekerja Borongan

Di dalam suatu perusahaan selain tenaga kerja atau pekerja tetap juga terdapat tenaga kerja atau pekerja borongan. Peranan tenaga kerja atau pekerja borongan di sini sangat penting sekali.

Pengertian dari tenaga kerja borongan atau pekerja borongan tersebut dapat lihat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor KEP 150/MEN/1999”

“Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah berdasarkan atau satuan hasil”.

Pekerja borongan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak bisa atau tidak mungkin dilakukan oleh pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

2.3.4. Kecelakaan Kerja

Sebelum memberikan definisi tentang kecelakaan kerja, terlebih dahulu kita perlu sekali mengetahui arti dari kecelakaan itu sendiri.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Maka dari itu, peristiwa sabotase atau tindakan kriminal di luar ruang lingkup kecelakaan yang sebenarnya. Tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat. Sehingga yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah:

"Kecelakaan yang menimpa tenaga kerja serta penyakit akibat kerja yang timbul, dalam hubungan kerja pada perusahaan".

Resiko kecelakaan kerja itu mungkin saja terjadi pada waktu perjalanan menuju tempat kerja atau perjalanan pulang ke rumah dengan jalur yang wajar dan dilalui tiap harinya, kecelakaan di lingkungan di mana tenaga kerja bekerja, perjalanan dinasi perusahaan sesuai perintah atasan dan lain-lain, kecelakaan kerja yang ada sangkut pautnya dengan pekerjaan atau tugas.

Kecelakaan yang dimaksud dalam kecelakaan kerja adalah yang terjadi secara tiba-tiba di luar kekuasaan manusia dan tidak disengaja oleh tenaga kerja, yang datangnya dari luar disebabkan oleh peralatan, keadaan alam, bahan yang membahayakan dan lain-lain yang menimbulkan bahaya bagi tenaga kerja.

Kecelakaan kerja pada umumnya ditimbulkan oleh kesalahan atau kelalaian manusia itu sendiri sebagai akibat perbuatan yang berbahaya yang disebabkan oleh tingkat pendidikan dan pengetahuan yang rendah.

Kriteria yang dipergunakan dalam kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dijabarkan dalam beberapa pengertian sebagai berikut:

1. tenaga kerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja;
2. penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
3. tenaga kerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
4. tenaga kerja yang meninggal dunia sewaktu melaksanakan tugas atau pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Ruang lingkup kecelakaan kerja dapat terjadi pada hari-hari waktu kerja yaitu sewaktu jangka waktu tertentu untuk menunaikan kewajiban dan tanggung jawab tenaga kerja termasuk jam istirahat sesuai jam kerja yang berlaku di perusahaan.

Kecelakaan yang termasuk pada hari-hari kerja adalah seperti di bawah ini yang meliputi:

1. dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja ke rumahnya melalui jalan yang biasa ditempuh dan wajar untuk dapat sampai dengan cepat di tujuan;
2. melakukan pekerjaan sesuai tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja;
3. melakukan kerja atau tugas di luar kota yang dibuktikan dengan surat jalan;
4. meninggal dunia mendadak di tempat kerja atau dalam jangka perjalanan dari tempat kerja sampai ke rumah sakit tetapi belum sempat mendapat pertolongan dokter;
5. dalam kerja lembur yang dapat dibuktikan kerja itu merupakan bagian dari tugas yang diberikan;
6. perkelahian di tempat kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja jika tenaga kerja mendapat serangan dari pihak lain yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya atau melakukan reaksi dari aksi yang dilakukan oleh pihak lain.

Kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja antara lain sebagai berikut:

1. kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, hari libur kecuali jika mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan maka dalam perjalanan memenuhi panggilan tersebut sudah dijamin oleh Asuransi Kecelakaan Kerja;
2. kecelakaan yang terjadi di Mess atau perkemahan yang berada di luar tempat kerja;
3. kecelakaan yang terjadi di luar waktu kerja atau melakukan kepentingan pribadi;
4. kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

Setiap tenaga kerja (kaaryawa/buruh) berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

2.3.5. Status Badan Hukum PTPN XI PG Djatiroto

PG Djatiroto adalah Perusahaan Perkebunan, tergabung dalam Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara XI (Persero). PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) didirikan berdasarkan Akta Notaris Harun Kamil, SH di Jakarta nomor 44, pada tanggal 11 Maret 1996 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman RI nomor: C2-8339 HT.01.01 tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996 berkedudukan hukum di Jalan Merak No. 1 Surabaya, termasuk seluruh Unit Usaha dan Kantor Direksi yang berada dalam pengelolaannya. Perusahaan dimaksud merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di bawah Departemen Pertanian. PT Perkebunan Nusantara XI dipimpin oleh seorang direksi yang berkedudukan di Jalan Merak 1 Surabaya. Sedangkan PG Djatiroto sendiri dipimpin oleh seorang Adsmministratur di bawah pimpinan Direksi yang berkedudukan di Jalan Merak 1 Surabaya.

Profile PTPN XI PG Djatiroto dapat kita lihat pada:

1. Sejarah
 - a. Tahun 1884 : rencana pembangunan
 - b. Tahun 1904 : pelaksanaan babat hutan
 - c. Tahun 1905 : awal pelaksanaan pembangunan
 - d. Tahun 1910 : mulai giling
 - e. Tahun 1920 : relokasi PG Ranupakis gabung dengan PG Djatiroto hingga saat itu dan mengalami rehabilitasi
 - f. Tahun 1996 : rehabilitasi pabrik telah mencapai kapasitas produksi ton/hari.
2. Lokasi & Iklim
 - a. Secara geografis terletak pada :
 - 1) $113^{\circ} 18' 11'' - 113^{\circ} 22' 5''$ bujur timur
 - 2) $8^{\circ} 7' 30'' - 8^{\circ} 12' 30''$ lintang selatan
 - 3) ketinggian $\pm 29\text{m}$ di atas permukaan laut
 - b. Iklim:
 - 1) Suhu rata-rata: $25^{\circ}\text{C} - 27^{\circ}\text{C}$
 - 2) Kelembaban: 79%-83%

- 3) Lama penyinaran: 40%-80%
 - 4) Daerah tipe iklim: C dan D
 - 5) Curah hujan: 1860 mm/tahun
3. Areal Perkebunan
- a. Tebu sendiri/HGU: 5200 ha;
 - b. Tebu rakyat : 9200 ha.
- Secara umum budidaya tanaman tebu dilaksanakan secara mekanisasi dan manual/konvensional.
4. Proses Pengolahan
1. Kapasitas giling : 7000 ton tebu/hari;
 2. Kapasitas produksi : 500 ton gula/hari;
 3. Proses pengolahan pembuatan gulamelalui beberapa tahap: Ekstraksi – Pemurnian – Penguapan dan kristalisasi;
 4. Produk utama adalah gula jenis SHS – 1 dan hasil ikutan berupa ampas, blotong dan tetes.
5. Pemanfaatan Hasil Ikutan
- a. Ampas digunakan bahan bakar ketel uap (boiler) dan bahan baku kertas;
 - b. Blotong untuk pupuk organik tanaman tebu;
 - c. Tetes untuk bahan baku pembuatan ETANOL/alkohol dan MSG.
6. Pabrik Alkohol – Spiritus
- a. Untuk memanfaatkan hasil ikutan tetes, PG Djatiroto memiliki 2 unit Pabrik Alkohol – Spiritus;
 - b. Kapasitas produksi:
 - 1) Unit I : 9.000 liter/hr Alkohol Teknis;
 - 2) Unit II : 15.000 liter/hr Alkohol Prima.
 - c. Proses Pengolahan:

Pembuatan alkohol/etanol menggunakan cara microbiologi (*Sacharomyces cereviceae*) yang lazim disebut fermentasi/peragian.

d. Kualitas produksi:

- 1) Alkohol Prima, kadar : 96,5%;
- 2) Alkohol Teknis, kadar : 95,0%.

e. Pemasaran:

- 1) Alkohol prima diekspor melalui Pelabuhan Tanjungwangi, Banyuwangi;
- 2) Alkohol Teknis, dipasarkan dalam bentuk spiritus.

7. Tenaga Kerja

NO	KLASIFIKASI KARYAWAN	MUSIM GILING	LUAR MUSIM GILING
1.	Karyawan pimpinan	52	52
2.	Karyawan bulanan tetap	1570	1570
3.	Karyawan kampanye bulanan	442	-
4.	Karyawan musiman	76	-
5.	Karyawan kontrak kerja waktu tertentu	449	2
6.	Karyawan borongan	296	12
7.	Karyawan honorer	32	-
	Jumlah	2917	1636

Sumber data dari PG Djatiroto tahun 2003.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN



4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka penyusun dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan antara PT Perkebunan Nusantara XI PG Djatiroto dengan pekerja borongan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pihak PTPN XI PG Djatiroto menyediakan formulir perjanjian pemborongan pekerjaan dan pekerja menandatangani formulir perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut dan tidak boleh diwakilkan. Perjanjian kerja tersebut juga dilakukan oleh pihak ketiga.
2. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh PTPN XI PG Djatiroto dan pekerja borongan terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apa yang menjadi hak pekerja borongan adalah sebagai kewajiban, begitu juga apa yang menjadi kewajiban pekerja borongan merupakan hak yang harus diterima oleh PTPN XI PG Djatiroto. Kewajiban pekerja borongan di sini lebih banyak dibandingkan dari hak yang harus diterima oleh pekerja borongan.
3. Dalam hal kecelakaan kerja pekerja mendapatkan hak santunan dari PT JAMSOSTEK dan PTPN XI PG Djatiroto. Karena dalam hal ini pekerja borongan diikutkan dalam program JAMSOSTEK meskipun hanya setengah paket. Setengah paket tersebut adalah jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

4.2. Saran

Berdasarkan pembahasan di atas penyusun dapat memberikan saran kepada PTPN XI PG Djatiroto:

1. PTPN XI PG Djatiroto sebelum memberikan pekerjaan kepada pekerja borongan telah melaksanakan perjanjian pemborongan terlebih dahulu,

alangkah baiknya hal tersebut tetap dipertahankan sehingga tidak terjadi perselisihan antara pekerja borongan dan PTPN XI PG Djatiroto.

2. Mengenai hak dan kewajiban para pihak, hak pekerja borongan tidak sebanding dengan kewajibannya. Alangkah baiknya jika hak dan kewajiban pekerja borongan tersebut lebih disimbangkan agar pekerja borongan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan baik.
3. Untuk pemberian hak santunan pada pekerja borongan yang mengalami kecelakaan kerja hendaknya diberikan tepat pada waktunya, sehingga pekerja borongan akan lebih merasa diperhatikan keamanan kerjanya, sehingga pekerja borongan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan tidak merasa dirugikan oleh PTPN XI PG Djatiroto ataupun PT JAMSOSTEK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. 1990. *Hukum Perikatan*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Achmad Ichsan. 1969. *Hukum Perdata I B*. Jakarta: PT. Pembimbing Masa.
- C.S.T. Kansil. 1986. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Bidang Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- FX. Djumialdji. 1995. *Perjanjian Pemborongan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- G. Kartasapoetra. 1982. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadiwardojo. 1980. *Hukum Perburuhan Konvensi-Konvensi Yang Telah Diratifikasir*. Jakarta: P.P
- Halili Toha, S.H. dan Hari Pramono. 1991. *Hubungan Kerja Majikan dan Buruh*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hilman Hadikusuma. 1995. *Metode Pembuatan Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- I. Supomo. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4P:Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat*. Jakarta: Pradnya.
- 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- K.R.M.T. Tirtodiningrat. 1963. *Ikhtisar Hukum Perdata dan Dagang*. Jakarta: PT. Pembangunan Sahari 84.
- Mrs. S. Mok. *Arbeidsrechtelijke Opstellen*.
- R. Subekti. 1998. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ronny H. Soemitro. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Sendjun. H. Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- W.J.S. Poerwadarminta. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Anonim. 1969. *Himpunan Peraturan Prundang-undangan Republik Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan*

Badan Penerbit Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember.

PT. Perkebunan Nusantara XI PG Djatiroto. 2002. *Kesepakatan Kerja Bersama antara PT Perkebunan Nusantara XI PG Djatiroto dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia periode 2002-2003 Surabaya*.





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
☎ (0331) 335452 - 330482 Fax. 330482

Nomor : 1751/J25.1.1/PP.9/2003
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 20 April 2003

Yth. Biroksi PT Perkebunan Nusantara III
(Persero)
di - SURABAYA.-

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

Nama : SETYORINI OKTARIA
NIM : 900710101233
Program : S1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Sepuluh Nopember 43 Jatiroto
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah

"PELAKSANAAN PERUSAHAAN DAN PEKERJA BORONGAN PADA
MATA WILAYAH GELANG TERBUKA DALAM HAL KUCILAKALAN YASER"
DI PT. KUBONG BARON PT. S. S. J. S. J.
DI - PT. KUBONG BARON PT. S. S. J. S. J. - TG. DJATIROTO".

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

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan.

KUBONG BARON PT. S. S. J. S. J.

NIP. 130 805 955

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian Jur. Hk. Perdata
- Yang bersangkutan



SURAT KETERANGAN
NO.XA – SURKT/03.011

Yang bertanda tangan dibawah ini Administratur PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Djatiroto menerangkan bahwa :

Nama : SETYORINI OKTARIA
Nim : 980710101233
Jurusan : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum - Universitas Jember

Telah melaksanakan Konsultasi tentang " Perlindungan Hukum terhadap pekerja borongan pada saat Musim Giling Tebu dalam hal kecelakaan kerja " di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Djatiroto pada tanggal 05 Mei s/d 05 Juni 2003.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lumajang, 17 Juni 2003
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA DJATIROTO



H. H. SOEJITNO, MIM.
Administratur

Digital Repository Universitas Jember

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
FABRIK GULA DJATIROTO

KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU KARYAWAN BORONGAN TAHUN 2003

Yang bertanda tangan dibawa ini :

1. Nama : **Ir. H. SOEJITNO, MIM.**
Jabatan : Administratur Pabrik Gula Djatiroto
Alamat : Jalan Ranupakis Jatiroto - Lumajang
Dan selanjutnya disebut **Pihak Kesatu.**
2. Nama : Nasrudin
Tanggal lahir : 01 Juli 1969
Jabatan : Perbaikan Jln.Truck tebu/lori
Alamat : Perumnas
Dan selanjutnya disebut **Pihak Kedua.**

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

PASAL 1

STATUS HUBUNGAN KERJA

1. Pihak Kedua bersedia bekerja pada pihak Kesatu selama musim Giling tahun 2003, dan tidak diperbolehkan mewakilkan / menggantikan pekerjaannya kepada orang lain (Warren).
2. Kesepakatan kerja waktu tertentu ini selama Giling tahun 2003 dimulai tanggal, 19 Mei 2003 sampai dengan Akhir Giling tahun 2002.
3. Pihak Kedua yang telah bekerja penuh selama Giling di Ayat (2) dan memenuhi persyaratan penerimaan yang ditentukan oleh Pihak Kesatu akan diberi prioritas pertama untuk dipekerjakan kembali pada musim Giling berikutnya, bila formasinya masih memungkinkan dan kondisinya dinilai baik.
3. Pihak Kedua yang diputuskan hubungan kerjanya oleh Pihak Kesatu karena melakukan pelanggaran tata tertib Perusahaan, tidak akan diberi kesempatan untuk diterima kembali bekerja pada Musim Giling berikutnya.

PASAL 2

1. Pihak Kedua akan dibayar upahnya secara Borongan oleh Pihak Kesatu menurut SKB Mentan dan Menaker RI No. 216/Kpst/TU.410/3/96 tanggal, 1 April 1996
Kep.50/Men/96
2. Tarif Pengupahan di Ayat (1) dilampirkan pada Kesepakatan Kerja ini.

PASAL 3

1. Apabila Produksi tidak mencapai target sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Kesatu, Pihak Kedua akan diberi ganti rugi seperti tarif terlampir.
2. Ketentuan-ketentuan di ayat (1) dilampirkan pada Kesepakatan kerja ini.

PASAL 4

TEKNIS PELAKSANAAN KERJA

1. Pedoman Teknis Pelaksanaan Kerja diberikan oleh Pihak Kesatu untuk dilaksanakan oleh Pihak Kedua
2. Pedoman tersebut di Ayat (1) dilampirkan pada Kesepakatan Kerja ini untuk dipahami dan dihayati oleh Pihak Kedua agar pelaksanaan dapat berjalan lancar

PASAL 5

Apabila pihak Kedua mendapat kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, maka kepada Pihak Kedua diberlakukan ketentuan-ketentuan pada peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.PER-03/MEN/1994 tanggal, 23 Agustus 1994 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja Borongan dan tenaga kerja Kontrak.

PASAL 6

1. Pihak kedua akan mentaati segala ketentuan-ketentuan yang berlaku di Pabrik Gula Djatiroto termasuk mentaati segala perintah atasannya yang bertindak atas kuasa Pihak Kesatu.
2. Ketentuan-ketentuan di Ayat (1) adalah tata tertib/disiplin kerja dilengkapi pula dengan sanksi - sanksinya yang dilampirkan pada kesepakatan Kerja ini.

PASAL 7

1. Bilamana terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan Kesepakatan Kerja ini, maka ke Dua belah Pihak akan menyelesaikannya secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Apabila di Ayat (1) tidak Dapat dicapai Kesepakatan bersama, 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 8

1. Apabila dalam Kesepakatan Kerja ini ternyata ada hal-hal yang menyimpang dari ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenaga Kerjaan yang berlaku, maka kedua belah pihak harus tunduk kepada ketentuan-ketentuan Peraturan Perusahaan Karyawan Tetap dan Musiman Pabrik Gula PT Perkebunan (Persero)
2. Ketentuan lain yang belum diatur dalam Kesepakatan Kerja ini akan dilengkapi kemudian oleh Pihak Kesatu dengan berpedoman kepada ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenaga Kerjaan yang berlaku

Demikian Kesepakatan Kerja ini dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani tanpa ada unsur paksaan dari manapun.

Lumajang, 19 Mei 2003.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA DJATIROTO

Pihak Kedua

Pihak Kesatu

Nasrudin

Ir. H. SOEJITNO MIM
Administratur

SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA

No. 01/Kont/SIDM/V/2003

**PEKERJAAN BORONGAN PENJAGA PERSILANGAN JALAN LORI TEBU
PABRIK GULA DJATIROTO**

Pada hari ini Senin tanggal, 19 Mei 2003, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Ir. II. SOEJITNO, MIM. : Administratur Pabrik Gula Djatiroto, beralamat di jalan Stasiun No.10 Kecamatan Jatiroto Kabupaten Lumajang, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Djatiroto selanjutnya disebut **Pihak Kesatu**.

2. II. SARIMAN : Direktur CV. MAJU JAYA beralamat di jalan Pramuka No.4 Kecamatan Jatiroto Kabupaten lumajang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama CV. MAJU JAYA selanjutnya disebut **Pihak Kedua**.

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sepakat untuk mengadakan perjanjian bersama dibidang pekerjaan sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal dibawah ini :

Pasal 1**LINGKUP PEKERJAAN**

Pihak Kesatu memberikan tugas kepada Pihak Kedua dan Pihak Kedua menerima dan menyanggupi pelaksanaan tersebut berupa; PENJAGA LINTASAN LORI ANGKUTAN TEBU PABRIK GULA DJATIROTO untuk 9 (sembilan) orang.

Sesuai lokasi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Pihak Kesatu (daftar terlampir)

Pasal 2**WAKTU DAN PELAKSANAAN PEKERJAAN**

1. Pelaksanaan pekerjaan pada pasal 1 diatas dilakukan selama musim Giling tahun 2003 termasuk hari Minggu, libur resmi dari jam 06.00 sd 14.00 mulai tanggal 19 Mei 2003 sd selesai giling 2003.
2. Pekerjaan Insidental lain yang diperlukan Pihak Kesatu.

Pasal 3**BIAYA DAN PEMBAYARAN**

Jumlah biaya borongan yang akan dibayar oleh Pihak Kesatu sebesar Rp.4.000.000,- (Empat juta rupiah). Setiap bulan. PPh 21 dibayar oleh Pihak Kesatu dan dibayar pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya. Pelaksanaan pembayaran dilaksanakan setiap 2 Minggu (15 hari) sebesar 4.000.000,- / bulan 2.000.000,- /15 hari

Pasal 4**FORCE MAJEURE**

Apabila masa pekerjaan terjadi Force Majeure yang dibuktikan dengan berita acara dari Pihak Kedua kepada Pihak Kesatu, maka Pihak Kedua akan dibebaskan dari denda.

Adapun yang dikategorikan dengan Force Majeure sebagai berikut:

1. Bencana alam, Banjir, Gempa bumi, Angin topan dan sebagainya.
2. Hujan terus menerus sehingga Pihak Kedua menunda dan tidak dapat melanjutkan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian.
3. Tindakan Pihak Kesatu yang menyebabkan Pihak Kedua menunda pekerjaan tersebut.
4. Bila terjadi peristiwa tersebut, maka Pihak Kedua diwajibkan membuktikan kepada Pihak Kesatu secara tertulis dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender.

Pasal 5**PERTANGGUNG JAWABAN**

Pihak Kedua bertanggung jawab terhadap pekerja bila terjadi kecelakaan kerja dengan segala akibatnya

Pasal 6
MASA BERLAKU

1. Perjanjian ini berlaku selama dalam musim giling 2003. Terhitung mulai tanggal, 19 Mei 2003. Sampai dengan selesai giling 2003.
2. Perjanjian ini dapat diperpanjang atau diputuskan atas persetujuan tertulis dari kedua belah pihak dengan memberitahukan terlebih dahulu paling lambat 1 (satu) bulan sebelumnya.

Pasal 7
PERSELISIHAN

1. Apabila timbul perselisihan akibat pelaksanaan perjanjian kerja sama ini, kedua belah pihak akan menyelesaikan dengan musyawarah.
2. Apabila dengan musyawarah perselisihan tidak dapat diselesaikan Kedua belah pihak, maka akan diupayakan melalui jalur hukum dengan memilih domisili yang tetap dikepaniteraan Pengadilan Negeri Lumajang.

Pasal 8
LAIN - LAIN

Apabila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini atas persetujuan kedua belah pihak akan ditetapkan dalam suatu perjanjian tersendiri yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja sama ini

Pasal 9
PENUTUP

Perjanjian ini dibuat dan ditanda tangani dalam rangkap 6 (enam), 2 (dua) diantaranya bermaterai cukup masing-masing untuk Pihak Kesatu dan Pihak Kedua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Ditetapkan di : Jatiroto
Pada tanggal : 19 Mei 2003.

Pihak Kedua

Pihak Kesatu
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA DJATIROTO

(H. SARIMAN)

Ir. H. SOEJITNO, MIM.
Administratur



TATA TERTIB

Lampiran Kontrak Borongan.

1. Kewajiban Tenaga Borongan :

- a. Mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perusahaan
- b. Bersedia dipindah / dimutasikan ke Sub Bagian lain
- 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. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas dan kewajibannya maupun yang berlaku secara umum
- k. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui adanya hal-hal yang membahayakan / mengganggu kelancaran atau merugikan Perusahaan terutama dibidang keamanan, keuangan dan material.
- l. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perusahaan dengan baik untuk kepentingan Perusahaan.
- m. Menyerahkan kembali kepada Perusahaan semua surat-surat dan barang milik Perusahaan yang dibawa setelah tidak ada hubungan kerja aktif dengan perusahaan.
- n. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.
- o. Bersikap sopan santun terhadap siapapun baik didalam maupun diluar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina hubungan sesama karyawan / menjalin kerja sama demi kelancaran jalannya usaha.
- p. Menjaga keselamatan diri dan teman sekerja serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.

2. Larangan Tenaga Borongan :

- a. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan di bawah 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 lainya dan berjudi di tempat kerja.
 3. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
 4. Melakukan tindak kejahatan, misalnya :
Mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang-barang terlarang baik didalam lingkungan Perusahaan maupun diluar lingkungan Perusahaan
 5. Melakukan penganiayaan (atau lain pemukulan, berkelahi dan lain sebagainya) terhadap 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 membahayakan diri atau temanya 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 ijin Pimpinan Perusahaan.
- b. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dibawa ini dan termasuk kesalahan ringan adalah sebagai berikut :
 1. Menolak untuk mentaati 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 dibidang tugas yang ada

3. Sanksi :

- a. Karyawan yang tidak memenuhi kewajiban dapat dikenakan sanksi / hukuman disiplin berupa
 1. Surat peringatan.
 2. Pemutusan hubungan kerja tanpa predikat.
- b. Pelanggaran terhadap ketentuan larangan, Perusahaan dapat mengambil tindakan
 1. Diputuskan kerjanya tidak dengan berbuat tanpa mendapatkan ganti rugi dari perusahaan
- c. Tenaga Borongan 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.