

SKRIPSI

EKI DICKY HERITYANA SOLEHUDIN

**PERJANJIAN KERJA
DI PT. PINDAD (PERSERO) DIVISI MUNISI
DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1
TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA**



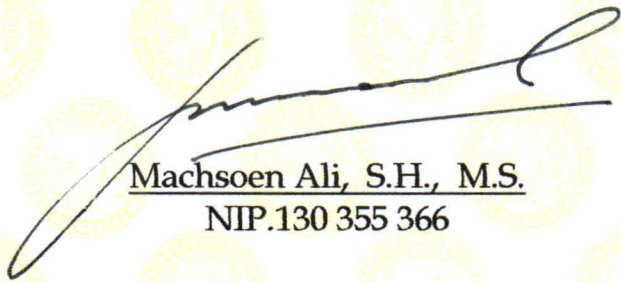
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
2000**

**PERJANJIAN KERJA
DI PT. PINDAD (PERSERO) DIVISI MUNISI
DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1
TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA**

SKRIPSI

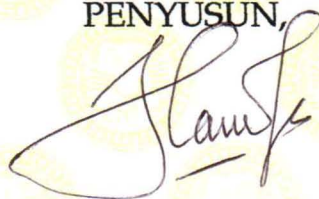
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR
SARJANA HUKUM**

DOSEN PEMBIMBING,



Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP.130 355 366

PENYUSUN,



Eki Dicky Heriyana Solehudin
NIM.039614360

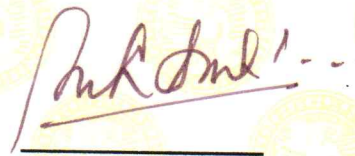
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

Skripsi ini telah diuji dihadapan Panitia Penguji

Pada Tanggal : 3 Agustus 2000

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S.



Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. R. Indiarso, S.H.



3. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



MOTTO :

*Maka sesungguhnya beserta kesukaran ada kemudahan
(Q.S. Al Insyiraah : 5)*

*“Kepuasan Manusiawi yang paling berharga adalah bila kita
mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan
baik di dalam gerak dan langkah kebersamaan”
(Mayjend TNI (Purn) Ing. Tb. A. Zoehri)*

*“Ilmu dan teknologi tidak datang dengan sendirinya, tetapi
harus dicuri, dibeli, dikuasai, dan dikembangkan sendiri”
(Brigjend TNI (Purn) Prof. Ir. Handoyo)*

*“Kebenaran yang setengah-setengah adalah kebohongan
terbesar”
(Benjamin Franklin)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan kepada
Ayahanda dan Ibundaku tercinta,
Saudara - saudaraku terkasih dan
Dindaku tersayang*

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah saya panjatkan kehadlirat Allah SWT, karena hanya atas berkah dan rahmat-Nya semata saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi berjudul “ Perjanjian Kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja” ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Skripsi ini disusun guna melengkapi tugas dan memnuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam menyusun skripsi ini, saya telah memperoleh banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini saya hendak mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga sekaligus dosen pembimbing skripsi, yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini;
2. Bapak Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S., Bapak R. Indiarso, S.H., Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen penguji yang berkenan hadir untuk menguji skripsi saya ini;

3. Seluruh staf pengajar dan staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah banyak membantu dalam banyak hal;
4. Bapak Kolonel (CPL) Sudjatmiko Nasir selaku Kepala Divisi Munisi PT. PINDAD (Persero), Bapak Mayor (CPL) Sukarso, B.E. selaku Kepala Dep. Pengamanan PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, Bapak Teguh Joko, S.H. selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi yang telah mengizinkan dan mengarahkan saya selama melakukan penelitian di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi;
5. Bapak Hasan dan Bapak Didin Syihafudin, S.T., staf Biro SDM PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, yang telah membimbing saya selama melakukan penelitian;
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta, serta abang dan adikku yang telah memberikan dorongan baik moril dan materiil selama saya menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga
7. Ibunda Suparmijati beserta seluruh kakak-kakakku tercinta, yang telah sudi menerima saya sebagai bagian dari keluarga besar dan memberikan perhatian serta kasih sayangnya selama saya menyelesaikan studi di Surabaya;
8. Rekan-rekanku di Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang tersayang : Anang, Adhim, Anton, Andreas, Yustinus, Kurnia, Tugo, Hari, Gabe, Cahyo dan Chiko-nya, Firman dan Ari, Anna dan Winda,

Lusi dan Surya, Fanny, Didit, Mario, Irma, Yunik, Nanik, Linda, Heppy, Indah, Yetty, Ranny, Anisya, Dina, Wanti, Eva, Dedi dan rekan-rekan lainnya yang tak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini;

9. Inspektur Dua Stevy F.P., Letnan Dua Laut (A) Benny R., Letnan Dua Laut (P) Bayu Siwi dan seluruh rekan eks Satlat Hiu Latsitarda Nusantara 1999;
10. Sersan Dua (CKU) Haryati tercinta beserta seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dorongannya selama saya menyelesaikan studi di Fakultas Hukum;
11. Akhirnya kepada semua pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak telah membantu selama saya menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari titik kesempurnaan, karena itu segala saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada siapa saja yang hendak mempelajari, mengkaji dan membaca skripsi ini.

Surabaya, Agustus 2000

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

MOTTO

LEMBAR PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	5
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	9
5. Metodologi	9

BAB II PERJANJIAN KERJA DI PT. PINDAD (PERSERO)

DIVISI MUNISI

1. Bentuk Perjanjian Kerja	15
2. Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja	37

BAB III PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA DI BIDANG KESELAMATAN KERJA DIKAITKAN DENGAN

PERJANJIAN KERJANYA

1. Resiko Yang Timbul Dari Pekerjaan	46
2. Fasilitas Keselamatan Kerja	49
3. Tanggung Jawab Perusahaan	52
4. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	56

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan	64
2. Saran-saran	66

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya

Indonesia termasuk ke dalam golongan negara-negara berkembang yang sedang giat-giatnya melakukan pembangunan, dimana hakekat dari pembangunan adalah untuk kemakmuran rakyat. Maka dari itu sebagaimana tercermin dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999-2004 yang dituangkan dalam Ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1999 bahwa tujuan dari Pembangunan Nasional sebagaimana dicantumkan dalam Bab III bagian A tentang Visi adalah sebagai berikut : “Terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.”

Wujud dari pembangunan tersebut tampak nyata meskipun untuk beberapa tahun terakhir ini keadaan perekonomian Indonesia sedang terpuruk dan tidak menentu. Sektor ekonomi riil sedang mengalami krisis dan kemacetan serta dalam situasi yang stagnan, ini diakibatkan sikap

pemerintah yang tidak menentu dari waktu ke waktu dan pelaksanaan politik luar negeri yang lemah, antara lain karena tingginya ketergantungan pada utang luar negeri mengakibatkan turunnya posisi tawar Indonesia dalam percaturan Internasional. Selain disebabkan oleh situasi politik, faktor keamanan dan stabilitas negara yang sudah tidak teratur juga secara tidak langsung mempengaruhi sektor ekonomi riil baik bidang perbankan, perdagangan maupun perindustrian. Namun Indonesia mulai berbenah menata perekonomian nasional guna menyongsong era global di millennium yang baru ini. Guna mewujudkan kesejahteraan rakyat yang ditandai oleh meningkatnya kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat serta memberi perhatian utama pada tercukupinya kebutuhan dasar yaitu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja maka dalam hal ketenagakerjaan perlu adanya pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat. Pembangunan tenaga kerja bersifat menyeluruh di semua sektor pembangunan baik di pusat maupun di daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja.

Pada akhir tahun 1999, dimana keadaan perekonomian sudah mulai menunjukkan angka positif, hal ini dibuktikan dengan semakin menguatnya nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat dan semakin

bergairahnya pangsa pasar global sehingga merangsang kembali dunia industri dan perdagangan di sektor riil, maka peningkatan kualitas tenaga kerja harus diperhatikan, dimana teknologi yang semakin tinggi dan canggih merupakan hal baru bagi tenaga kerja itu sendiri.

Di dalam suasana pembangunan yang sedemikian rupa, sangat jelas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan, dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka dapat dikembangkan rasa aman dan meningkatkan gairah kerja, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja bahwa keselamatan kerja sangatlah pokok dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan ini sangat besar pula artinya bagi produktivitas perusahaan tersebut.

Guna tercapainya visi dari pembangunan nasional di atas maka tidaklah hanya faktor pekerjaannya saja yang harus diperhatikan tetapi yang lebih awal adalah mengenai kesepakatan kerja bagi pekerja yang lebih baik yang merupakan titik awal dalam melakukan pekerjaan dimana didalamnya akan ditentukan perjanjian kerja dengan perusahaan yang menentukan jenis pekerjaan apa yang harus dikerjakan dan upah serta jaminan bagi kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Jadi jelaslah bahwa perjanjian kerja di sini akan menjamin kepada kedua belah pihak baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Namun kadang-kadang dalam pelaksanaannya perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak tersebut sering mengalami hambatan - hambatan dimana hambatan - hambatan tersebut di luar dugaan semula atau di luar pikiran manusia seperti adanya bencana yang menimpa perusahaan semisal terjadinya kebakaran, kecelakaan kerja yang menimpa pekerjaanya, sulitnya pemasaran hasil produksi dan menyebabkan perusahaan jatuh pailit, sehingga mempengaruhi pula pada para pekerjaanya. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya para pekerja harus dijamin keselamatan dan kesehatan kerjanya yang dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang segala ketentuan yang berkaitan dengan keselamatan kerja para pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Keselamatan kerja sangat penting baik bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan, namun demikian masih ada saja perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan akan hal ini.

Dipilihnya PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi sebagai lokasi penelitian dari penulisan skripsi ini dikarenakan perusahaan tersebut di atas merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara berstatus badan hukum yang berada di bawah naungan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang perindustrian militer terutama untuk mencukupi kebutuhan pihak militer dalam hal persenjataan dan munisi baik ringan maupun berat, sehingga saya menilai bahwa resiko kecelakaan kerja pada perusahaan ini sangatlah besar dan mengundang keingintahuan saya

mengenai bagaimana usaha dan kebijakan-kebijakan dari pihak perusahaan untuk dapat memberikan perlindungan secara maksimal bagi para pekerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dalam penulisan skripsi ini yang berjudul “Perjanjian Kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja”, maka saya membatasi permasalahan yang akan saya bahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk dan praktek perjanjian kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi ?
2. Bagaimana perlindungan bagi pekerja di bidang keselamatan kerja dengan melihat ketentuan dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dikaitkan dengan perjanjian kerjanya ?

2. Penjelasan Judul

Judul yang saya pilih dalam penulisan skripsi ini adalah “Perjanjian Kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja”, judul tersebut memiliki kesesuaian dengan tema dan misi yang diemban dari penulisan skripsi ini sendiri.

Istilah perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *arbeidsovereenkomst*, diartikan dalam ketentuan pasal 1601a KUH

Perdata, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain (si majikan), untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹

Masalah keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 mengenai keselamatan kerja (walaupun undang-undang ini namanya undang-undang tentang keselamatan kerja namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja).²

Apabila kita berbicara mengenai keselamatan kerja, maka yang dimaksud di sini adalah yang bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”.³

PT. PINDAD (Persero) merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berstatus badan hukum yang bergerak di bidang perindustrian militer khususnya yang meliputi kegiatan produksi senjata, munisi ringan dan berat, bahan peledak, kembang api dan perlengkapan

¹ Djumadi “Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja”, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. III, 1995, h. 23.

² Sendjun. H. Manulang, “Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, Cet. II, 1995, h. 83.

³ Ibid., h. 87.

PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi merupakan salah satu bagian dari PT. PINDAD yang bertugas memproduksi berbagai munisi baik kaliber kecil atau biasa disebut munisi ringan (muri) dan munisi berkaliber besar atau disebut munisi berat (murat), berlokasi di Turen sebuah kecamatan di sebelah selatan Kota Malang. Hasil produksi dari Divisi Munisi selain untuk memproduksi berbagai munisi dalam berbagai kaliber, juga memproduksi signal flares, detonator listrik dan non listrik, dan berbagai macam bentuk dan ukuran kembang api (fire works).⁶

3. Alasan Pemilihan Judul

Judul “Perjanjian Kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja”, saya pilih karena mengingat masih banyak perusahaan-perusahaan besar yang memiliki tenaga kerja yang banyak yang kurang atau belum menyadari arti penting dari keselamatan kerja bagi para pekerjanya.

Apabila pihak perusahaan benar-benar menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja pun dapat memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas dan gairah kerja dari pekerja itu sendiri yang secara langsung maupun tidak hal tersebut akan mempengaruhi hasil yang hendak dicapai oleh perusahaan tersebut. Dapat

⁶ Panitia Catur Windu PINDAD, Op. Cit., h. 115.

dikatakan bahwa penjaminan terhadap keselamatan kerja dapat berdampak baik kepada kedua belah pihak baik kepada pekerja itu sendiri secara langsung maupun kepada perusahaan tersebut secara tidak langsung.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini merupakan syarat wajib yang harus ditempuh guna meraih gelar Sarjana Hukum pada jenjang strata satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Selain itu, penulisan skripsi ini juga memiliki misi khusus yaitu untuk menambah wawasan di bidang hukum perburuhan utamanya di bidang hubungan kerja, perjanjian kerja dan keselamatan kerja, dimana analisa dan data yang dihasilkan dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk mengetahui ketentuan-ketentuan dalam pembuatan perjanjian kerja dan perlindungan pekerja dalam keselamatan kerja, serta memberikan sumbangan pemikiran pada PT. PINDAD (Persero) pada khususnya dan perusahaan-perusahaan lainnya yang ada di Indonesia pada umumnya dalam bidang penerapan perjanjian kerja dan keselamatan kerja.

5. Metodologi

a. Pendekatan masalah.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menggunakan pendekatan *yuridis normatif*, yang maksudnya dengan cara memperoleh keterangan

dan ataupun penjelasan dari berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu masalah perjanjian kerja dan masalah keselamatan kerja baik itu Ketetapan MPR, undang-undang, peraturan-peraturan, instruksi-instruksi dan keputusan-keputusan serta segala macam bentuk peraturan perundang-undangan lain yang berlaku di negara kita yang mengatur akan hal tersebut di atas.

b. Sumber data.

Sumber data dan bahan dalam penyusunan skripsi ini didapat melalui kegiatan studi literatur (*library research*) dari buku-buku dari berbagai sarjana, diktat-diktat dan catatan-catatan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya serta bahan-bahan yang lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

Selain data berasal dari berbagai macam bahan kepustakaan, data dalam skripsi inipun diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan mengadakan studi atau penelitian ke PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tema yang akan diangkat dalam penulisan skripsi ini.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan data.

Dari data dan bahan yang telah diperoleh tadi maka untuk data yang berasal dari literatur atau berbentuk pustaka, maka data tersebut dibaca dan dianalisa secara seksama guna memperoleh intisari dari bahan

bacaan tersebut. Sedangkan untuk memperoleh data yang bersumber dari lapangan, maka saya melakukan studi atau penelitian kepada perusahaan yang menjadi obyek dari skripsi saya ini yaitu PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, dimana saya melakukan wawancara dengan para staf yang telah ditunjuk untuk memberikan bimbingan selama saya melakukan penelitian di perusahaan tersebut serta meninjau fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan tema skripsi saya yaitu fasilitas keselamatan kerja yang ada pada perusahaan tersebut.

Kemudian dengan menggunakan metode *deskriptif analitis*, maka dari bahan- bahan atau data yang telah diperoleh tadi diuraikan secara jelas dan ditentukan aspek-aspek yang terdapat dalam perjanjian kerja dan yang berkaitan pula dengan faktor keselamatan kerja kemudian dihubungkan dengan pelaksanaan dan penerapan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari data yang berhasil dikumpulkan tersebut, kemudian dianalisa dengan cara menguraikan dan menjelaskan yang kemudian digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini.

d. Analisis data.

Mengingat dalam penyusunan skripsi ini saya menggunakan metode pendekatan masalah *yuridis normatif*, maka proses analisa data dilakukan dengan cara membandingkan antara teori yaitu berupa peraturan

perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta ketentuan lainnya dengan realita atau kenyataan yang ada di masyarakat (dalam hal ini yang berlaku di perusahaan yang menjadi obyek penelitian saya).

Sehingga dengan kata lain, setelah memperoleh data (dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan) kemudian dipelajari, direvisi dan dikembangkan, kemudian dikaitkan atau dihubungkan dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Dan akhirnya, dalam penyusunan skripsi ini guna mencapai sasaran yang hendak dituju serta melaksanakan misi yang diemban dari skripsi ini, saya mencoba menyusun pembahasan dengan mempergunakan sistematika yang terdiri dari beberapa bab yang diuraikan ke dalam sub bab- sub bab, kemudian untuk lebih memperjelas beberapa sub bab masih diuraikan kembali ke dalam beberapa sub-sub bab. Antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan isi permasalahan.

Bab pertama mengenai pendahuluan, mengemukakan mengenai latar belakang dan rumusan permasalahan dari skripsi ini, menjelaskan judul skripsi serta alasan mengapa judul tersebut dipilih, menjelaskan pula tujuan dari penulisan skripsi ini, juga menguraikan mengenai metodologi yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini, baik itu dari pendekatan

masalah, sumber data, serta analisis datanya. Dan dalam bab ini juga menguraikan mengenai pertanggungjawaban sistematika dari skripsi ini.

Pada bab kedua membahas mengenai perjanjian kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi pada bagian ini membahas mengenai bentuk perjanjian di perusahaan yang bersangkutan dimana didalamnya membahas tentang pengertian dari perjanjian, syarat sah perjanjian, obyek dan subyek perjanjian, wanprestasi dan resiko perjanjian dan mengenai pengertian serta macam perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Dan juga membahas praktek perjanjian kerja yang diterapkan di perusahaan yang bersangkutan dilihat dari segi isi, syarat dan prosedur pembuatan perjanjian kerja tersebut serta membahas pula mengenai bentuk hubungan kerja antara pekerja dengan majikan dalam hal ini perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada bab ketiga membahas tentang keselamatan kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi dikaitkan dengan perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya, dimana dalam bab ini menguraikan tentang resiko yang mungkin timbul dari pekerjaan yang ditekuni oleh pekerja di perusahaan yang bersangkutan, fasilitas keselamatan kerja yang tersedia di perusahaan, dan badan-badan pengawas pelaksanaan keselamatan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Dalam bab ini juga membahas mengenai hak dan kewajiban dari para pekerja dan pihak perusahaan dalam hal keselamatan kerja dan juga menguraikan tentang tanggung jawab dari pihak

perusahaan dalam hal penjaminan keselamatan kerja bagi para pekerjanya. Dan yang tak kalah pentingnya dalam bab ini juga membahas mengenai pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di perusahaan tersebut.

Dan akhirnya skripsi ini diakhiri dengan bab keempat yang berisi kesimpulan tentang perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan perusahaan dan dihubungkan dengan masalah keselamatan kerja dan setelah mengkajinya dengan kenyataannya dalam praktek perusahaan tersebut saya mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

BAB II

PERJANJIAN KERJA

DI PT. PINDAD (PERSERO) DIVISI MUNISI

1. Bentuk Perjanjian Kerja

Sebelum membahas mengenai bentuk perjanjian kerja di PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, lebih dahulu dibahas mengenai bentuk perjanjian dan perjanjian kerja secara umum sebagai dasar dari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dalam kepustakaan hukum di Indonesia menggunakan bermacam-macam istilah untuk menterjemahkan istilah '*verbinten*' dan '*overeenkomst*'. Untuk itulah sebelum melangkah lebih jauh kita telaah terlebih dahulu kedua istilah tersebut.

Verbinten berasal dari kata kerja '*verbinden*' yang artinya mengikat, sehingga verbinten menunjuk kepada adanya suatu ikatan atau hubungan. Hal ini memang sesuai dengan definisi verbinten sebagai suatu hubungan hukum.⁷

⁷ R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Cet. VI, Putra A Bardin, Bandung, April 1999, h. 1.

Overeenkomst berasal dari kata kerja '*overeenkomen*' yang artinya setuju atau sepakat, jadi overeenkomst mengandung kata sepakat sesuai dengan asas konsensualisme yang dianut oleh BW.⁸

Beberapa sarjana menggunakan berbagai istilah yang berbeda untuk mengartikan/menterjemahkan atau mengalihbahasakan kata/istilah *verbinten* dan overeenkomst ke dalam Bahasa Indonesia, yaitu antara lain :

1. Subekti dan Tjitrosudibio menggunakan istilah perikatan untuk *verbinten* dan menggunakan istilah perjanjian untuk mengartikan *overeenkomst*.⁹
2. Utrecht dalam bukunya Pengantar Dalam Hukum Indonesia, memakai istilah perutusan untuk *verbinten* dan perjanjian untuk *overeenkomst*.¹⁰
3. R. Setiawan, menggunakan istilah perikatan untuk *verbinten* dan istilah persetujuan untuk *overeenkomst*.¹¹

Istilah perjanjian itu sendiri memiliki definisi yang berbeda-beda antara sarjana yang satu dengan yang lainnya, diantaranya :

⁸ Ibid., h. 2.

⁹ R. Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Cet. 27, Pradnya Paramita, Jakarta, 1995, h. 323 dan 338.

¹⁰ R. Setiawan, Op. Cit., h. 1., dikutip dari Utrecht, Pengantar Dalam Hukum Indonesia, Cet. V, Balai Buku Ikhtiar, 1959, h. 320 dan 621.

¹¹ Ibid.

1. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pasal 1313 memberikan definisi perjanjian sebagai berikut :
suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.
2. Menurut R. Setiawan, persetujuan (R. Setiawan menggunakan istilah ini untuk menggantikan istilah *overeenkomst*) adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹²
3. Menurut R. Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹³

Jadi dari beberapa pengertian para sarjana mengenai perjanjian, dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya ataupun saling mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal sehingga menciptakan suatu hubungan hukum dan menimbulkan akibat hukum bagi masing-masing pihak. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa

¹² *Ibid.*, h. 49.

¹³ R. Subekti, Hukum Perjanjian, Cet. XVII, Intermasa, Jakarta, 1998, (selanjutnya disingkat R. Subekti I), h. 1.

kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah seimbang dan sama.

Peristiwa perjanjian menimbulkan suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang dinamakan dengan perikatan. Perjanjian untuk menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan-kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.¹⁴

Dalam perjanjian dikenal adanya beberapa asas yang mendasari adanya perjanjian tersebut, yaitu :

1. Asas Kebebasan Berkontrak :

Dalam pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*pacta sunt servanda*).

Asas ini menurut Djumadi merupakan asas yang utama dalam suatu perjanjian, maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja.¹⁵

Namun dalam asas kebebasan berkontrak ini memiliki batasan-batasan, bahwa perjanjian tersebut tidak boleh mengenai hal-hal

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Djumadi, Op. Cit., h. 16.

yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, bertentangan dengan kesusilaan dan melanggar ketertiban umum.

2. Asas Konsensualisme :

Arti dari asas ini ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilakukan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas.¹⁶

Dalam KUH Perdata, asas ini tersirat dalam pasal 1320, yang menyebutkan bahwa : untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu : sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal atau diperbolehkan.

Namun demikian, di dalam asas konsensualisme ini terdapat beberapa pengecualian, yaitu adanya ketentuan-ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang dalam berbagai macam perjanjian.¹⁷

3. Asas Kekuatan Mengikat :

¹⁶ R. Subekti I, Op. Cit., h.15.

¹⁷ Djurnadi, Op. Cit., h. 18.

Sebagaimana ditentukan dalam pasal 1338 ayat 1 dan ayat 2 KUH Perdata bahwa perjanjian mengikat para pihak sebagaimana undang-undang dan para pihak tidak dapat menarik kembali kesepakatan tanpa meminta persetujuan pada pihak lain. Pada dasarnya perjanjian tersebut atas kesepakatan kedua belah pihak, bahwa untuk sahnya perjanjian diharuskan perjanjian itu dibuat secara tertulis, namun hal tersebut hanyalah digunakan sebagai penguat dalam hal pembuktian, sebab secara esensial perjanjian itu sudah sah dalam arti sudah mengikat apabila sudah tercapai kata sepakat dan mengikat kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut.

4. Asas Itikad Baik :

Asas ini terdapat dalam pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian haruslah dilaksanakan dengan itikad baik. Yang artinya perjanjian tersebut lahir harus dari itikad baik dari seseorang yang akan membuat perjanjian, sehingga dengan adanya itikad baik berarti para pihak harus melaksanakan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikannya.

5. Asas Kelengkapan :

Maksud dari asas ini adalah apabila para pihak yang membuat perjanjian berkeinginan lain, mereka dapat mengesampingkan

pasal-pasal atau ketentuan-ketentuan yang ada pada undang-undang, tetapi jika tidak secara tidak tegas ditentukan dalam suatu perjanjian maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.¹⁸

Setiap hendak membuat suatu perjanjian terdapat beberapa syarat yang menyebabkan sahnyanya suatu perjanjian tersebut, ketentuan ini terdapat dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya :

Maksudnya kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.¹⁹

Kesepakatan itu tidak boleh disertai dengan suatu paksaan, kesesatan dan penipuan. Sebab apabila kesepakatan itu disertai dengan ketiga hal tersebut maka perjanjian dapat dibatalkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kehendak bebas dari yang membuat perjanjian tersebut merupakan unsur untuk sahnyanya suatu perjanjian.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian :

¹⁸ Ibid.

¹⁹ R. Subekti I, Op. Cit., h. 17.

Dalam membuat suatu perjanjian maka subyek yang membuatnya akan terikat oleh isi dari perjanjian itu dan dapat mempertanggungjawabkan perbuatannya itu, oleh sebab itu faktor kecakapan menjadi syarat sahnya suatu perjanjian.

Dalam pasal 1330 KUH Perdata disebutkan orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yaitu :

- orang-orang yang belum dewasa,
- mereka yang berada di bawah pengampuan,
- orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Namun untuk hal yang ketiga tersebut di atas terutama masalah kecakapan seorang perempuan dalam melakukan atau membuat perjanjian, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan, maka hal tersebut sudah tidak berlaku dan relevan lagi, sebab dalam pasal 31 undang-undang tersebut menyatakan bahwa kedudukan istri dengan suami adalah seimbang dan masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

3. Mengenai suatu hal tertentu :

Syarat ketiga disebutkan bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan, hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan.²⁰

Sedangkan menurut Djumadi yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Dan menurutnya selain itu yang harus diperhatikan adalah suatu hal tertentu haruslah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subyek hukum.²¹

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, sebagaimana tercantum dalam pasal 1337 KUH Perdata.

Dari empat syarat tersebut di atas dapat kita kelompokkan menjadi dua macam syarat, yaitu :

1. Syarat subyektif, maksudnya karena menyangkut mengenai suatu subyek. Dan bila syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

²⁰ Ibid., h. 19.

²¹ Djumadi, Op. Cit., h. 14.

2. Syarat obyektif, maksudnya adalah karena kedua syarat tersebut menyangkut obyek yang diperjanjikan. Dan apabila syarat obyektif itu tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya sejak semula dianggap tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian tersebut untuk melahirkan sebuah perikatan hukum adalah gagal, dengan demikian tiada dasar untuk saling menuntut di depan hakim.

Menurut asas konsensualisme, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak (subyek) mengenai hal-hal yang pokok (obyek) dari apa yang menjadi obyek perjanjian tersebut.

Jadi jelaslah bahwa obyek dalam perjanjian itu adalah jenis perjanjian apa yang akan dilaksanakan dalam perjanjian tersebut, haruslah diterangkan dengan sejelas-jelasnya karena ini merupakan yang pokok dari obyek perjanjian tersebut. Sedangkan subyek dalam perjanjian di sini bisa orang perorang ataupun badan hukum. Ini yang nantinya akan membuat perjanjian, dimana sebelum perjanjian tersebut dibuat tentunya obyek dari perjanjian itu harus sudah ditentukan dan nyata benar-benar ada, baru setelah itu kedua belah pihak (subyek) yang akan mengadakan perjanjian tersebut.

Dalam perjanjian juga dikenal adanya istilah '*wanprestatie*', dimana secara umum pengertian *wanprestatie* adalah pelaksanaan kewajiban yang

tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Kelalaian/kealpaan (*wanprestatie*) seorang debitur dapat berupa empat macam :²²

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
3. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Akibat adanya *wanprestatie* yang dilakukan oleh salah satu pihak maka menimbulkan kerugian, yang menurut R. Subekti kerugian tersebut dapat diperinci menjadi tiga unsur, yaitu :²³

1. Biaya, yaitu segala pengeluaran atau perongkosan yang nyata-nyata sudah dikeluarkan oleh salah satu pihak.
2. Rugi, yaitu kerugian karena kerusakan barang-barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian si debitur.
3. Bunga, yaitu kerugian yang berupa kehilangan keuntungan yang sudah dibayangkan atau dihitung oleh kreditur.

²² R. Subekti I, Op. Cit., h. 45.

²³ Ibid., h. 47.

Sanksi atau hukuman atau akibat-akibat yang tidak enak bagi debitur yang lalai ada empat macam, yaitu :²⁴

1. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dengan singkat dinamakan ganti rugi (yang perinciannya telah disebutkan di atas).
2. Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian.
3. Peralihan resiko.
4. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan di depan hakim.

Karena *wanprestatie* (kelalaian) mempunyai akibat-akibat yang begitu penting, maka harus ditetapkan lebih dahulu apakah si berutang melakukan *wanprestatie* atau lalai, dan kalau hal itu disangkal olehnya, harus dibuktikan di muka hukum. Kadang-kadang juga tidak mudah untuk mengatakan bahwa seseorang lalai atau alpa, karena seringkali juga tidak dijanjikan dengan tepat kapan sesuatu pihak diwajibkan melakukan prestasi yang dijanjikan.²⁵

Di dalam pasal 1601 KUH Perdata, perjanjian untuk melakukan pekerjaan ada tiga macam, yaitu :

²⁴ Ibid., h. 45.

²⁵ Ibid.

1. Perjanjian Pemborongan.
2. Perjanjian Kerja.
3. Perjanjian Jasa.

Pada bahasan ini saya menekankan pada perjanjian kerja, dimana untuk mendefinisikan perjanjian ini terdapat perbedaan pendapat dari para sarjana mengenai hal ini, antara lain :

1. Menurut pasal 1601 a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja atau yang dalam pasal ini disebut perjanjian perburuhan sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah.
2. Menurut Iman Soepomo, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak yang lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁶
3. Menurut R. Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana

²⁶ Indarsoro dan MJ. Saptenno, Hukum Perburuhan, Cet. I, Karunia, Surabaya, 1996, h. 24. , dikutip dari Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 1982, h. 1.

ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "*dierstverhouding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.²⁷

Dari definisi-definisi tersebut, dapat ditarik suatu benang merah mengenai pengertian dari perjanjian kerja, yaitu :²⁸

1. Melakukan pekerjaan tertentu :

Bahwa sebagai implementasi dari perjanjian kerja tersebut maka salah satu pihak yaitu pekerja, harus melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja.

2. Di bawah perintah :

Dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk pada perintah orang lain, orang lain tersebut tidak lain adalah si majikan sebagai pihak pemberi kerja.

3. Dengan upah :

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya

²⁷ R. Subekti, Aneka Perjanjian, Cet. X, Citra Aditya Bakti, Bandung 1995, (selanjutnya disingkat R. Subekti II), h. 58.

²⁸ Djurnadi, Op. Cit., h. 34.

seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak mendapatkan upah.

4. Dalam waktu tertentu :

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya si pekerja.

Dalam pasal 1603 KUH Perdata dapat kita lihat, bahwa perjanjian kerja berdasarkan waktunya terbagi atas dua macam, yaitu :

1. Perjanjian kerja dalam waktu tertentu, yang diatur dalam pasal 1603 huruf e, dimana pada ayat 1 dikatakan bahwa hubungan kerja berakhir karena jika waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan atau aturan perundang-undangan atau jika tidak ada menurut kebiasaan atau kelajiman telah berakhir. Jadi yang dinamakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, menurut undang-undang atau menurut kebiasaan.
2. Perjanjian kerja dalam waktu tidak terbatas, yang diatur dalam pasal 1603 g KUH Perdata yang mengatakan jika suatu hubungan kerja tidak ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan atau peraturan perundang-undangan atau jika hal

ini tidak pula diatur menurut kebiasaan, maka dianggapnya dibuat untuk jangka waktu tidak tertentu.

Akibat adanya perjanjian kerja tersebut menimbulkan suatu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan selaku majikan, yaitu suatu perjanjian pengikatan diri oleh pekerja untuk bekerja dan menerima upah dari pihak perusahaan, yang mana perusahaan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar sejumlah uang sebagai upah sebagaimana yang telah diperjanjikan.

Hubungan kerja ialah hubungan antara karyawan dengan perusahaan, yang mana hubungan kerja tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya.²⁹

Mengenai berakhirnya hubungan kerja, Halili Toha dan Hari Pramono menjelaskan ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya/putusnya hubungan kerja, yaitu :

1. Putus demi hukum, berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu. Dalam pasal 1603 e KUH Perdata ditetapkan bahwa hubungan kerja berakhir bila waktunya

²⁹ Halili Toha dan Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Cet. II, Rineka Cipta, Jakarta, November 1991, h. 9.

habis. Hubungan kerja yang waktunya habis adalah hubungan kerja yang diadakan pada waktu tertentu.³⁰

2. Pemutusan oleh buruh, dimana buruh berwenang sepenuhnya dalam memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak majikan, dan itu dapat dilakukan setiap saat. Dalam hal ini kedua belah pihak adalah bebas. Selain itu buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.³¹
3. Pemutusan oleh majikan, adalah pemutusan yang diatur dalam Undang-Undang no. 12 Tahun 1969. Undang-undang tersebut diadakan untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh.³²
4. Pemutusan oleh Pengadilan, adalah pemutusan oleh Pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan alasan penting.³³

Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang itu setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan

³⁰ Ibid., h. 62.

³¹ Ibid., h. 64.

³² Ibid., h. 68.

³³ Ibid., h. 71.

hubungan kerjanya, pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaan. Karena itu seharusnya tidak ada pemberhentian buruh sama sekali.³⁴

Dalam perjanjian kerja juga dikenal adanya istilah *wanprestatie*, dimana hal tersebut bisa dilakukan oleh pekerja ataupun oleh majikan atau perusahaan itu sendiri. Bentuk *wanprestatie* yang kemungkinan dapat dilakukan oleh pekerja antara lain :

- tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dicantumkan dalam perjanjian kerja,
- tidak mematuhi tata tertib dan peraturan yang berlaku di perusahaan sebagaimana yang seharusnya ia taati seperti yang tertuang dalam perjanjian kerja,
- pada intinya pekerja tidak menaati segala ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja.

Apabila terbukti bahwa pekerja melakukan *wanprestatie*, maka perusahaan dapat melakukan tindakan berupa pemberian sanksi kepada pekerja, antara lain :

- memberikan nasihat/teguran/peringatan kepada pekerja yang bersangkutan,
- melakukan pemotongan atas upah pekerja yang terbukti melakukan *wanprestatie*,

³⁴ Ibid., h. 61

- melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja yang terbukti melakukan *wanprestatie* dan sudah diberi peringatan/teguran terlebih dahulu.

Perusahaan pun dimungkinkan melakukan *wanprestatie*, dimana bentuknya antara lain :

- tidak memberikan upah/gaji kepada pekerja sesuai dengan apa yang diperjanjikan,
- tidak memberikan fasilitas-fasilitas kepada pekerja seperti yang tertuang dalam perjanjian kerja,
- atau pada intinya pihak perusahaan melanggar atau menyimpangi segala ketentuan yang merupakan kewajiban perusahaan seperti yang telah tercantum dalam surat perjanjian kerja yang telah disetujui dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Apabila ternyata terbukti, bahwa pihak perusahaan melakukan *wanprestatie*, maka yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk menuntut pemenuhan kewajiban dari perusahaan itu adalah :

- menuntut perusahaan untuk segera memenuhi kewajibannya (bisa disampaikan secara langsung, maupun melalui perwakilannya di Serikat Pekerja yang ada di perusahaan tersebut),

- melaporkan tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada instansi pemerintah terkait, antara lain Departemen Tenaga Kerja, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di tingkat daerah maupun pusat.

Dari uraian di atas tampak bahwa kedua belah pihak dalam perjanjian kerja (baik pekerja maupun perusahaan) dimungkinkan untuk melakukan suatu tindakan yang merugikan pihak lain atau *wanprestatie*. Yang sering menjadi masalah adalah apabila sampai terjadi aksi unjuk rasa atau demonstrasi yang dilakukan oleh pekerja apabila perusahaan tidak segera atau tidak memenuhi kewajibannya. Untuk itulah diperlukannya suatu organ yang mampu menjembatani antara pihak perusahaan dan pihak pekerja dan dukungan dari pihak pemerintah sebagai penengah apabila terjadi hal yang sedemikian rupa.

Bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. PINDAD adalah perjanjian tertulis yang syarat-syaratnya sudah ditentukan oleh salah satu pihak, dimana dalam hal ini PT. PINDAD telah menyediakan segala formulir yang diperlukan dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja yang dipakai adalah perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, dimana tenaga kerja ditempatkan sesuai dengan alokasi dan kualifikasinya dengan jangka waktu hingga yang bersangkutan (pekerja/pegawai) mencapai usia 55 tahun, dan

apabila pegawai yang bersangkutan telah mencapai usia 55 tahun maka perjanjian kerja tersebut berakhir.

Sedangkan isi dari perjanjian kerja tersebut memuat tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam melaksanakan isi perjanjian kerja, dimana kewajiban pekerja itu adalah melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuan dan kualifikasinya serta wajib mentaati peraturan tata tertib perusahaan. Adapun hak dari pekerja adalah untuk mendapatkan upah dan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan yang diberikan setiap bulannya kepada pekerja serta inventaris keselamatan kerja yang sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan. Dan kewajiban dari perusahaan (dalam hal ini PT. PINDAD) adalah membayar upah/gaji dan tunjangan sesuai dengan yang telah diperjanjikan dan dibayarkan setiap bulannya, memberikan waktu istirahat dan waktu-waktu libur (terutama pada hari-hari besar) kepada pekerjanya, memberikan pengobatan dan perawatan kepada pekerjanya yang sakit atau mengalami kecelakaan dalam melakukan kerjanya, menyediakan perlengkapan dan inventaris keselamatan kerja bagi pekerjanya dan hak dari perusahaan adalah menerima atau mendapatkan hasil kerja yang baik yang sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja.

dapat dipergunakan sebagaimana mestinya oleh kedua belah pihak. Maka akibat hukum yang timbul setelah perjanjian tersebut disetujui dan ditandatangani oleh kedua belah pihak maka sesuai dengan asas dalam perjanjian yaitu adanya kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*) maka isi perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak sebagaimana layaknya undang-undang.

2. Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja

Sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata, maka syarat-syarat sah perjanjian kerja adalah sebagai berikut :³⁵

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut (antara buruh/tenaga kerja dan majikan), jadi tidak boleh ada paksaan dari salah satu pihak dan jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal.
2. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
3. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Sehingga dengan melihat ketentuan tersebut, perusahaan menetapkan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi setiap calon pekerja yang akan

³⁵ Sendjun H Manulang, *Op. Cit.*, h. 67.

mengadakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk pembuatan surat perjanjian kerja dengan PT.PINDAD sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT. PINDAD (Persero) adalah sebagai berikut :

- Warga Negara Indonesia,
- berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 25 tahun dan atau menurut pertimbangan direksi,
- tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap,
- tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah,
- tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu instansi baik pemerintah maupun swasta,
- tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri atau calon pegawai negeri,
- mempunyai pendidikan, kecakapan dan keahlian yang diperlukan,
- berkelakuan baik,
- berbadan sehat, dan

- bersedia untuk ditempatkan diseluruh wilayah negara RI atau negara lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan.

Setelah persyaratan umum tersebut dipenuhi, pekerja harus lulus seleksi yang diadakan oleh perusahaan, yaitu meliputi antara lain :

- Tes Akademik, yang meliputi : pengetahuan umum dan pengetahuan teknis lainnya yang dipandang perlu oleh perusahaan,
- Tes Kesehatan,
- Tes Mental Ideologi,
- Tes Psikologi.

Syarat-syarat dan prosedur yang harus dipenuhi dalam taraf persiapan meliputi segala kegiatan untuk mengumpulkan informasi guna penilaian perjanjian kerja waktu tertentu oleh pihak perusahaan, yaitu dapat dibuat atau tidaknya suatu surat perjanjian kerja, karena dampak dari surat perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak, maka pihak perusahaan (dalam hal ini PT. PINDAD) melengkapi penyaringan dari surat pernyataan dan surat perjanjian kerja yang semuanya telah disediakan oleh pihak perusahaan.

Prosedur untuk membuat perjanjian kerja pada PT. PINDAD adalah sebagai berikut :

1. Pekerja (calon pekerja) harus lulus dalam seleksi penerimaan pekerja;
2. Setelah lulus dan diterima menjadi pekerja, maka pekerja tersebut diminta untuk mengisi surat pernyataan yang telah disediakan; yang isinya kurang lebih sebagai berikut : bahwa sejak tanggal dipekerjakan pada perusahaan dengan mendapatkan gaji/penghasilan menurut ketentuan yang berlaku baik di perusahaan maupun di Negara Republik Indonesia, maka dengan itu pekerja berjanji untuk :
 - tunduk dan taat terhadap segala peraturan yang berlaku di perusahaan,
 - tidak akan menuntut untuk diangkat atau diubah status kepegawaiannya
 - tidak menuntut penyesuaian pangkat/golongan, gaji dan lain sebagainya sehubungan dengan ijazah yang kemudian dimilikinya kecuali atas pertimbangan pihak perusahaan;
 - tidak akan menuntut fasilitas atau tunjangan lain diluar yang telah ditetapkan oleh perusahaan;
 - bersedia untuk tidak menikah sekurang-kurangnya satu tahun setelah diterima menjadi pekerja di perusahaan,

- pekerja dapat diberhentikan atau dipecat dari pekerjaan tanpa syarat apapun juga yaitu setelah mendapat nasehat/petunjuk/ tegoran/peringatan baik lisan maupun tertulis, apabila :
 - perusahaan tidak lagi memerlukan tenaga kerja karena penyederhanaan organisasi perusahaan (rasionalisasi) atau karena hal lainnya,
 - pekerja tidak menunjukkan kedisiplinan, prestasi kerja, kejujuran, ketrampilan, kerja sama tanggung jawab dan lain-lainnya dalam pekerjaannya,
 - pekerja melanggar atau tidak mematuhi surat perjanjian kerja/surat pernyataan yang dibuat oleh pekerja,
 - pekerja melakukan tindak pidana kejahatan, kegiatan politik atau kegiatan lainnya baik di dalam maupun di luar kedinasan yang dapat merongrong UUD 1945, Pancasila dan keberadaan Negara Indonesia,
 - pekerja melakukan perbuatan tercela lainnya, mencemarkan nama baik perusahaan/pejabat baik di dalam maupun di luar kedinasan yang merugikan bagi perusahaan/pejabat tersebut,

- bila ternyata kesehatan jasmani/rohani karyawan dinyatakan oleh majelis penguji kesehatan pekerja/tim penguji kesehatan pekerja/tim dokter perusahaan tidak baik untuk segala jenis pekerjaan.

3. Setelah semua dipenuhi dilakukan penandatanganan surat pernyataan tersebut, lalu dibuatlah surat perjanjian kerja waktu tertentu yang mana formulirnya sudah disediakan oleh perusahaan, dan bila sudah disetujui maka ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Dasar dari pedoman penilaian perusahaan untuk membuat surat perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana kita simak pada bagian di atas adalah ketentuan yang dijabarkan dalam pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yaitu semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dari uraian di atas tampak bahwa apa yang diterapkan oleh PT. PINDAD ini tidaklah menyimpang dari peraturan perundang-undangan terutama yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yang berlaku (baik yang mengatur secara umum maupun yang mengatur secara khusus), sebab apabila kita perhatikan dari sejak proses penerimaan pekerja, pengisian pernyataan dan surat perjanjian kerja yang mana isi dari perjanjian kerja tersebut tidak ditemukan adanya penyimpangan dari ketentuan KUH Perdata, Undang-

Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok mengenai Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta peraturan perundang-undangan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah perjanjian kerja dan ketenagakerjaan.

BAB III

PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA

DI BIDANG KESELAMATAN KERJA

DIKAITKAN DENGAN PERJANJIAN KERJANYA

Pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok mengenai Tenaga Kerja, yaitu pasal 9 menyatakan bahwa : “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama”.

Menurut Sendjun H. Manulang, untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja tersebut maka pemerintah harus melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian norma ini sudah mencakup pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri. Hal ini secara tegas dinyatakan pada pasal 10 Undang-Undang Pokok mengenai Tenaga Kerja.³⁶

Atas dasar itu maka dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti Veiligheids

³⁶ Sendjun H. Manulang, Op. Cit., h. 82.

Reglement Staatsblaad nomor 406 tahun 1910 yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan masalah ketenagakerjaan.

Undang-undang tersebut berlaku di semua tempat kerja, baik darat, dalam tanah, permukaan air, dalam air bahkan di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Indonesia.

Pada dasarnya perlindungan bagi pekerja sudah ada sejak awal dimana pekerja itu membuat dan menandatangani surat pernyataan dan surat perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, dimana dalam surat perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak didalamnya mengatur juga masalah perlindungan bagi pekerja dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja maka harus dicantumkan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja, dan jika kita lihat pelaksanaan perlindungan dalam hal keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan merupakan penjabaran dari Undang-Undang Keselamatan Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa isi atau substansi dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan maksud dan tujuan dari keselamatan kerja karena didalam surat perjanjian kerja tersebut (yang sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak) mencantumkan hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.

PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi di dalam surat perjanjian kerja yang dibuatnya juga mencantumkan mengenai unsur-unsur keselamatan kerja, sebab penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kewajibannya sebagai sebuah perusahaan yang mempekerjakan seseorang di bawah perintahnya. Dan bentuk perlindungannya pun tak hanya perlindungan secara fisik semata tetapi perusahaan pun membuat aturan-aturan yang dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerjaanya, sebab pekerja merupakan aset dari perusahaan yang terpenting yang wajib dilindungi keselamatannya.

1. Resiko Yang Timbul Dari Pekerjaan

Setiap pekerjaan apapun itu bentuk dan jenisnya tentu memiliki resiko masing-masing, baik dari segi jenis resiko, tingkatan resiko maupun dampak dari resiko kerja tersebut. Sehingga perlu suatu upaya nyata baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak pemerintah untuk mencegah ataupun mengurangi resiko tersebut.

Maka seiring dengan pemikiran di atas pada Konvensi Nasional Kesehatan dan Keselamatan Kerja tahun 1992, disebutkan bahwa menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan bagian dari budaya masyarakat maju dan mutlak diperlukan dalam memasuki era industrialisasi menjadi bagian dan budaya masyarakat kita dalam menyongsong era industrialisasi dan Pembangunan Jangka Panjang tahap

kedua yang akan ditandai kebangkitan Bangsa Indonesia dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan pencerminan dari sikap dan perilaku manusia hendaknya ditanamkan sejak dini di dalam rumah tangga dikembangkan secara serasi dengan pengembangan kemampuan penalaran serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja.³⁷

Pada bab pendahuluan telah dijelaskan bahwa PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi adalah sebuah industri yang bertugas memproduksi munisi dan barang-barang lain yang berhubungan dengan bahan peledak, sehingga dapat dipastikan bahwa resiko kerja yang dialami oleh para pekerja sangatlah tinggi, sebab kesalahan atau kelalaian sedikit saja akan mengakibatkan hal yang fatal dan bahkan dapat merenggut nyawa dari pekerja itu sendiri.

Menurut Sendjun H. Manulang, ada 4 (empat) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu :³⁸

1. Faktor manusianya, karena kurang terampil, kurangnya pengetahuan atau salahnya penempatan tenaga kerja tersebut.
2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih

³⁷ Majalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Edisi 87 Tahun 1992, h. 38. Dikutip dari Kesepakatan Konvensi Nasional Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Jakarta pada tanggal 13 - 15 Januari 1992.

³⁸ Sendjun H. Manulang, Op. Cit., h. 87.

murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab :

- Perbuatan bahayanya, misalnya karena metode kerja yang salah keletihan/kelelahan, sikap kerja yang tak sempurna dan lainnya.
- Kondisi/keadaan bahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses dan sifat pekerjaan.

4. Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Dalam proses produksinya PT. PINDAD Divisi Munisi menggunakan banyak sekali bahan-bahan kimia dan bahan-bahan lain yang mempunyai potensi bahaya sebagai berikut :³⁹

- bersifat mudah terbakar,
- bersifat mudah meledak (explosive),
- beracun,
- menimbulkan korosi (bersifat korosif),
- bersifat reaktif,

³⁹ Wawancara dengan Bapak Didin Syihafudin, Staf Biro SDM PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi tanggal 10 April 2000

- dan sifat campuran.

Sehingga akibat dari bahan-bahan tersebut dapat menimbulkan :

- kecelakaan, berupa kebakaran dan ledakan,
- penyakit akibat kerja, yang pada umumnya dirasakan setelah bekerja lama bahkan bisa saja baru dirasakan setelah masa kerjanya berakhir.

Untuk itulah, maka sebelum perjanjian kerja dibuat para calon pekerja telah diberi pengarahan dan instruksi akan hal tersebut, sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang akan ditekuninya memiliki resiko yang sedemikian rupa dan oleh karenanya mereka harus mematuhi segala ketentuan-ketentuan keselamatan kerja yang berlaku bagi seluruh pekerja di lingkungan PT. PINDAD Divisi Munisi.

2. Fasilitas Keselamatan Kerja

Untuk menekan resiko pekerjaan yang tinggi tersebut di atas, maka pihak perusahaan telah menyediakan fasilitas (baik sarana maupun prasarana) dimana hal tersebut adalah merupakan suatu kewajiban dari pihak perusahaan sebagaimana telah diuraikan dalam surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pihak pekerja dan perusahaan pada saat pekerja akan bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Maka dari itu, dan sesuai dengan kewajiban yang melekat pada diri perusahaan (PT. PINDAD Divisi Munisi) yang terdapat/tercantum

pada surat perjanjian kerja yaitu kewajiban untuk memberi inventarisasi alat dan peralatan keselamatan kerja sesuai dengan tugas yang diemban oleh pekerja, di bawah ini akan diuraikan fasilitas keselamatan kerja yang diberikan atau disediakan oleh pihak perusahaan, antara lain :⁴⁰

- bagi tiap-tiap pekerja , diberikan inventaris berupa Alat Pelindung Diri (APD) yang terdiri atas : Pakaian Seragam Kerja (PSK) bengkel, baju pelindung (*body outfit shield*), masker pelindung muka (*face shield*), alat pelindung mata (*eye goggle*), alat pelindung pernafasan, pelindung kepala (*helm and hood*), sarung tangan, pelindung telinga (*ear plug*), sepatu keselamatan (*safety shoes*), sabuk pengaman (*safety belt and harness*) dan lain sebagainya dimana alat-alat keselamatan kerja tersebut setiap 6 bulan hingga 12 bulan sekali diperbaharui serta diberikan pula menu makanan siang yang padat gizi yang diberikan setiap pukul 11.30 WIB dan makanan kecil (*snack*) yang diberikan setiap pukul 10.00 WIB dan 14.00 WIB,
- ruangan kerja dikondisikan dalam suhu 26°C (dengan menggunakan *Air Conditioner*) sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, selain itu di tiap-tiap

⁴⁰ PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, Pedoman Pengawas K3 PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, Malang, April, 1990, h. 5.

ruangan kerja disediakan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang jumlahnya disesuaikan dengan besar kecilnya ruangan yang ada dan kemungkinan resiko kebakaran yang mungkin terjadi dimana alat-alat tersebut setiap jangka waktu tertentu diperiksa keadaannya, penerangan (*illumination*) ruangan dan luar ruangan yang sesuai dengan standar internasional dan juga disediakan pompa air/*hydrant* di setiap 12 meter persegi sehingga memudahkan apabila sewaktu-waktu timbul kebakaran, setiap mesin atau peralatan yang dipastikan dapat menimbulkan bahaya "*diisolasi*" yaitu diberi pelindung atau penutup untuk memperkecil faktor bahaya yang dapat ditimbulkan oleh mesin atau peralatan tersebut.

- adanya institusi atau organ-organ khusus yang menangani keselamatan kerja bagi seluruh pekerja yang ada di lingkungan perusahaan, antara lain Komisi K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup) sebagai organ fungsional penyelenggara kesehatan dan keselamatan kerja, P2K3 (Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Forum Komunikasi Serikat Pekerja (FKSP) yang merupakan organ komunikasi atau penghubung antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan,

- selain itu perusahaan juga menyediakan unit-unit pendukung keselamatan kerja, antara lain adanya Unit Pemadam Kebakaran, Unit Pelayanan Kesehatan yang mana unit-unit tersebut selalu siap selama 24 jam sehari dan 7 hari seminggu untuk mengatasi bila timbul sesuatu hal yang tidak diinginkan.

Segala bentuk alat-alat inventaris atau fasilitas keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sebagaimana yang diperjanjikannya di dalam perjanjian kerja merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada pekerjaanya dalam hal keselamatan kerja.

3. Tanggung Jawab Perusahaan

Setiap pekerja yang melakukan tugas kerjanya berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas, karenanya setiap pekerja yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya.

Dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka dapat menimbulkan rasa nyaman, rasa aman serta kegairahan dalam bekerja, unsur-unsur ini sangat besar artinya bagi peningkatan produktivitas yang merupakan kunci penting untuk keberhasilan dari perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :⁴¹

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
2. Adanya sumber bahaya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Menurut Iman Soepomo, asas pokok tentang kerja dicetuskan dalam KUH Perdata pasal 1608 w dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di tempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa; demikian pula mengenai petunjuk-petunjuk sedemikian rupa; sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.⁴²

Ketentuan keselamatan kerja yang ada/terdapat dalam UU No. 1 Tahun 1970, yaitu :

- a. pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan karyawan,
- b. pemberian pengobatan, perawatan bagi para pekerja yang sakit,

⁴¹ Sendjun H. Manulang,, Op. Cit., h. 83.

⁴² Iman Soepomo, Op. Cit., h. 167.

- c. pengaturan penyediaan tempat kerja, cara dan syarat yang memenuhi persyaratan hygiene perusahaan,
- d. kesehatan kerja untuk mencegah timbulnya penyakit yang akan menimpa para pekerja, baik sebagai akibat pelaksanaan kerja maupun penyakit umum, serta,
- e. ketetapan syarat-syarat kesehatan bagi perusahaan yang tertuju pada perlindungan kesehatan bagi para pekerjanya.

Melihat ketentuan itu maka pihak perusahaan dalam pembuatan perjanjian kerjanya mencantumkan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya, karena mengingat bahwa pekerja yang merupakan faktor penting bagi perusahaan dilindungi dari segala macam bahaya dari kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat kerja baik fisik maupun psikis, ini merupakan tujuan dan maksud dari pihak perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Adapun hal-hal yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap para pekerjanya dan sebagai implementasi atas kewajiban yang ada dalam surat perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, antara lain yaitu :⁴³

- memberikan tunjangan-tunjangan yang ada kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja, diantaranya : tunjangan asuransi tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dan tunjangan

⁴³ Wawancara dengan Bapak Didin Syihafudin, Staf Biro SDM PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, tanggal 10 April 2000

bahaya (khusus bagi pekerja yang bekerja di lokasi kerja yang dipastikan mendapat resiko kecelakaan),

- mengadakan pemeriksaan kesehatan (check up) bagi seluruh pekerja secara cuma-cuma setiap jangka waktu tertentu,
- memberikan pelayanan kesehatan berupa perawatan dan pengobatan secara cuma-cuma kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan menderita penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaannya,
- mempersiapkan, memberikan, menambah dan memperbaharui fasilitas-fasilitas serta perlengkapan inventaris keselamatan dan kesehatan kerja yang ada kepada seluruh pekerja dan ruangan tempat kerja dan,
- memberikan santunan bagi pekerja (ataupun keluarganya) yang mengalami cacat (baik secara fisik maupun psikis) bahkan meninggal dunia yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja.

Selain itu, untuk lebih menjamin kepastian hukum bagi pekerja dalam hal perlindungan dari kecelakaan kerja, pihak perusahaan pun membuat aturan-aturan tersendiri mengenai masalah keselamatan kerja diantaranya :

- Surat Keputusan Nomor 07/P/BD/TV/85 tentang petunjuk pelaksanaan keselamatan kerja,

- Surat Keputusan Nomor 110/P/BD/IV/93 tentang disiplin personil,
- Surat Keputusan Nomor 01/MU/I/99 tentang Peraturan Urusan Dinas (PUD).

Yang mana surat keputusan/skep tersebut dalam pembuatannya didasari oleh peraturan perundang-undangan mengenai keselamatan kerja, kesehatan dan ketenagakerjaan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwa pihak perusahaan dalam hal ini PT. PINDAD Divisi Munisi telah berupaya secara maksimal untuk memperkecil resiko kecelakaan kerja ataupun penyakit yang mungkin timbul dari pekerjaan serta mempersiapkan fasilitas dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap upaya perlindungan bagi pekerjanya secara fisik.

4. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kemajuan teknologi pada berbagai sektor kegiatan pembangunan dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang dapat mengakibatkan ancaman bagi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja memberikan

perlindungan bagi tenaga kerja dan ketenangan kerja sehingga tercipta produktivitas kerja.⁴⁴

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja dalam mengatur penyelenggaraan jaminan sosial sebagai perwujudan pertanggungjawaban sosial tenaga kerja maka berlandaskan ketentuan pasal 10 dan 15 Undang-Undang tentang Pokok-Pokok mengenai tenaga Kerja, diberlakukan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai peraturan pelaksanaan.⁴⁵

Jaminan sosial tenaga kerja sebenarnya secara spesifik berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, dimana tenaga kerja yang bekerja pada majikan di perusahaan-perusahaan (pabrik-pabrik) seringkali harus menghadapi berbagai resiko yang datang tiba-tiba, tanpa diketahui dengan pasti, misalnya kecelakaan kerja, sakit, atau resiko yang alami harus terjadi yaitu karena usia lanjut (usia tua), hamil dan kematian.⁴⁶

Adapun ruang lingkup yang diatur dalam Undang-Undang Jamsostek, meliputi :

⁴⁴ Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Cet. I., Airlangga University Press, Surabaya, April 1997, h. 1.

⁴⁵ Iman Soepomo, Op. Cit., h. 199.

⁴⁶ R. Indarsoro dan MJ. Saptarno, Op. Cit., h. 35.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja, untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan pekerja yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik secara fisik maupun mental (khususnya bagi yang menderita cacat mental tetap sehingga pekerja tidak dapat bekerja kembali).
2. Jaminan Kematian, merupakan upaya untuk meringankan beban keluarga dari pekerja yang meninggal dunia, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
3. Jaminan Hari Tua, memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat pekerja sudah memasuki usia tua.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dimana majikan (perusahaan) wajib mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja yang meliputi kegiatan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Jaminan pemeliharaan kesehatan ini selain diperuntukkan bagi pekerja itu sendiri tetapi juga untuk keluarga dari pekerja tersebut, dengan ketentuan tergantung pada kesepakatan atau aturan yang berlaku di perusahaannya.

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pekerja melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya yaitu untuk mendapatkan suatu kehidupan yang layak. Selama pekerja melakukan pekerjaan berhak atas upah yang menjamin kehidupannya bersama keluarganya, selama pekerja melakukan pekerjaan juga perusahaan wajib membayar upah atau gaji beserta segala macam tunjangan kepada pekerja. Karena alasan itulah sejak permulaan adanya suatu jaminan sosial adalah suatu hal terpenting bagi pekerja untuk mendapatkan pembayaran pada saat pekerja tersebut tidak lagi bekerja pada perusahaan (baik karena kematian, kecelakaan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan maupun disaat masa kerjanya telah berakhir).

Untuk alasan itu pula PT. PINDAD mendaftarkan dan mempesertakan seluruh pekerja dilingkungan perusahaannya ke dalam Program Jaminan Sosial tenaga Kerja (Jamsostek). Perihal mengenai diikutsertakannya pekerja dalam program Jamsostek dicantumkan dalam surat perjanjian kerja, yang tujuannya agar para pekerja mengetahui bahwa diri mereka telah diasuransikan guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Adapun Program Jamsostek yang diikuti oleh pihak perusahaan, adalah meliputi :⁴⁷

⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Didin Syihafudin, Staf Biro SDM P.T. PINDAD Divisi Munisi, tanggal 10 April 2000

- Jaminan Kecelakaan Kerja, adalah program jaminan yang melindungi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Adapun batasan dari kecelakaan kerja adalah pekerja mengalami kecelakaan pada saat berada dalam lingkungan pekerjaan dan mengerjakan hal yang ada hubungannya dengan pekerjaannya dan atau pekerja berada di luar lingkungan perusahaan tetapi sedang melakukan pekerjaan yang ada hubungannya dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan perusahaan kepadanya. Atau dengan kata lain jaminan ini diberikan kepada pekerja apabila ia mendapatkan kecelakaan sejak berangkat dari tempat tinggalnya menuju perusahaan dan dari perusahaan pulang menuju rumah tempat tinggal pekerja tersebut. Adapun besarnya adalah 1,74% dan ditanggung oleh perusahaan.
- Jaminan Kematian, yang diberikan kepada pekerja yang meninggal selama pekerja tersebut bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Jaminan ini diberikan kepada ahli waris dari pekerja yang bersangkutan. Besar jaminan ini adalah 0,30% dan ditanggung oleh pihak perusahaan.
- Jaminan Hari Tua, yang diberikan kepada pekerja yang sudah selesai masa kerjanya di perusahaan yaitu bila pekerja yang bersangkutan telah mencapai usia 55 tahun. Adapun jaminan

ini ditanggung berdua oleh perusahaan dan pekerja yang bersangkutan, yaitu 2 % ditanggung pekerja dengan melalui potongan gaji tiap bulannya, dan 3,74% ditanggung oleh perusahaan, sehingga jumlah keseluruhannya adalah 5,74%. Jaminan ini diberikan pada pekerja yang sudah habis masa bekerjanya pada perusahaan dengan sekaligus, hal ini memiliki kelemahan-kelemahan, antara lain :

- bila setelah uang jaminan itu diberikan dan habis dipergunakan oleh pekerja atau mantan pekerja yang bersangkutan tanpa ia sempat menabungnya, maka pada saat ia membutuhkan dana untuk sesuatu hal di lain waktu ia akan mengalami kesulitan,
- pekerja tersebut mengalami sakit akibat dari pekerjaan yang telah dilakukannya saat masih dalam masa kerja, maka ia tidak akan mendapatkan jaminan kesehatannya tetapi hanya uang jaminan hari tuanya yang kemungkinan besar tidaklah seberapa dibandingkan dengan biaya pengobatan akibat penyakit yang dideritanya. Meskipun secara yuridis pekerja itu menderita sakit setelah ia tidak lagi bekerja di perusahaan yang bersangkutan, namun apabila penyakit yang dideritanya adalah akibat dari pekerjaannya terdahulu maka secara psikis sebenarnya

perusahaan yang bersangkutan tetap harus bertanggung jawab atas hal tersebut.

Mengenai Program Jaminan Kesehatan, PT. PINDAD tidak mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program tersebut, mengingat PT. PINDAD memiliki institusi (lembaga) dan instalasi kesehatan sendiri, seperti poliklinik, apotik, dokter, dan rumah sakit rujukan, sehingga dengan alasan tersebut PT. PINDAD tidak mengikuti Program Jamsostek bidang Jaminan Kesehatan. Adapun fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di PT. PINDAD ini memberikan pelayanan kesehatan dan perawatan bagi pekerja itu sendiri, bagi isteri/suami dari pekerja tersebut serta dua orang anaknya, jadi apabila pekerja itu memiliki tiga orang anak maka anak ketiga tidak menjadi tanggungan dari perusahaan.

Dengan dilaksanakannya Program Jamsostek diharapkan terjalin suatu hubungan kerja yang baik dan para pekerja dapat memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya bagi kelangsungan hidup keluarganya serta menimbulkan rasa nyaman dan aman bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan dapat dipenuhi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Program Jamsostek ini dilihat sebagai program untuk mengangkat harkat dan martabat manusia, yang boleh dikatakan tertindas hak-haknya belum sepenuhnya mendapat perlindungan. Bukan sekedar konsep-konsep politis, tetapi murni konsep-konsep demi meningkatkan kesejahteraan umat

manusia sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Jadi, ada upaya untuk melindungi yang lemah dari yang kuat, sehingga yang lemah tidak dieksploitasi begitu saja oleh yang kuat, tetapi perlu dilindungi. Di sini hukum harus berperan untuk dapat melindungi tenaga kerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha yang mempunyai ekonomi serta posisi *bargaining* yang kuat.⁴⁸

Dituangkannya pernyataan atau klausula kepesertaan pekerja dalam Program Jamsostek di Surat Perjanjian Kerja diharapkan mampu memberikan rasa tenang, nyaman dan aman bagi pekerja yang secara tak langsung menimbulkan kegairahan dan meningkatkan produktivitas dari pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, yang tentunya juga memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan itu sendiri.

⁴⁸ R. Indiarsono dan MJ. Saptanno, Op. Cit., h. 48.

BAB IV

P E N U T U P

1. Kesimpulan

Dari hasil uraian pada bagian-bagian sebelumnya, maka saya memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Bahwa bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. PINDAD Divisi Munisi adalah perjanjian kerja tertulis untuk waktu tertentu (dengan mengacu pada ketentuan pasal 1338 jo pasal 1603 huruf e KUH Perdata), yang mana diharapkan dengan bentuk tertulis itu maka surat perjanjian kerja itu memiliki nilai pembuktian yang kuat di mata hukum.

Dalam prakteknya, sebelum membuat surat perjanjian kerja tersebut, pekerja harus terlebih dahulu lulus dalam seleksi penerimaan yang meliputi seleksi di bidang administrasi, lulus tes akademik, lulus tes kesehatan, tes psikologi, tes mental ideologi kemudian membuat surat pernyataan sebagai pendahulu dalam pembuatan perjanjian kerja. Setelah dinyatakan lulus dari tes penerimaan pekerja tersebut barulah perusahaan dan pekerja membuat/menyetujui dan menandatangani surat perjanjian kerja yang formulasinya sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Akibat hukum yang akan timbul (muncul) setelah kedua belah pihak

menandatangani surat perjanjian kerja tersebut maka timbul perikatan/hubungan hukum antara keduanya dimana kedua pihak wajib menaati segala ketentuan yang ada/tercantum dalam surat perjanjian kerja tersebut.

- b. Bahwa keselamatan kerja merupakan pokok dalam melaksanakan perjanjian kerja, sebab hal tersebut mempengaruhi baik pekerja itu sendiri maupun perusahaan yang bersangkutan, dan untuk itu pihak perusahaan sangat memperhatikan mengenai faktor keselamatan dan kesehatan kerja dari para pekerjanya. Mengingat akan hal tersebut perusahaan telah mencantumkan segala hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja dalam surat perjanjian kerja, antara lain mengenai resiko dari pekerjaan, fasilitas keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, tanggung jawab perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja dan diikutsertakannya seluruh pekerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Sehingga surat perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan mengacu pada ketentuan yang ada pada UU Keselamatan Kerja Tahun 1970 sebagai undang-undang yang mengatur masalah keselamatan kerja di Indonesia. Dituangkannya klausula-klausula keselamatan kerja di surat perjanjian kerja diharapkan mampu memberikan rasa tenang, nyaman dan aman bagi pekerja yang baik secara langsung maupun tak langsung

dapat menimbulkan kegairahan dan meningkatkan produktivitas dari pekerja dalam melakukan pekerjaan karena dirinya sudah merasa terlindungi baik secara fisik maupun hukum. Sehingga dengan demikian tujuan ataupun keinginan dari pembuat Undang-Undang Keselamatan Kerja Tahun 1970 dapat tercapai sebab hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yang ada dalam perjanjian kerja tersebut.

2. Saran - saran

Berpijak dari hasil penelitian selama disusunnya skripsi ini, saya akan memberikan saran-saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun pekerja, antara lain :

- a. Perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. PINDAD adalah perjanjian yang syarat dan isinya sudah ditentukan oleh pihak perusahaan tanpa mengikutsertakan pekerja, maka dari itu saya menyarankan agar sebaiknya perjanjian kerja dibuat bersama dengan pekerja atau wakil pekerja dalam Serikat Pekerja terutama mengenai syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak, sebab kedua belah pihak terikat dengan telah disepakatinya perjanjian kerja tersebut.
- b. Dalam hal kaitan antara perjanjian kerja dengan faktor keselamatan kerja yang diatur dalam UU Keselamatan Kerja

Tahun 1970, para pekerja sering menyimpangi ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang telah ditandatanganinya bersama dengan pihak perusahaan antara lain dengan tidak menaati aturan-aturan tentang keselamatan kerja yaitu dengan tidak menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan misalnya pada saat mereka sedang melakukan tugas mereka seperti tidak digunakannya pelindung telinga bagi mereka yang bekerja di bagian mesin yang bising dengan alasan mereka sudah terbiasa dengan situasi itu, padahal keadaan yang demikian itu disadari atau tidak akan menimbulkan bahaya dan merugikan pekerja itu sendiri yang secara tak langsung juga akan merugikan pihak perusahaan. Sehingga saya sarankan agar pihak perusahaan mengadakan pengawasan langsung ke tempat kerja dan bila ditemukan ada pekerja yang melanggar maka wajib dikenai sanksi, karena melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Selain itu perlu juga memberikan latihan/kursus dan pendidikan mengenai manfaat dan cara menggunakan alat-alat keselamatan kerja sehingga fasilitas keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh pekerja dan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR BACAAN

- Djumadi. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet. III, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995
- Indiarsoro, R. dan M.J. Sapttenno. Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Cet. I, Karunia, Surabaya, 1996
- Manulang, Sendjun H. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Niewenhus, J.H. Pokok-Pokok Hukum Perikatan diterjemahkan oleh Djasadin Saragih, Surabaya, 1985
- Ramli, Lanny. Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Cet. I, Airlangga University Press, Surabaya, 1997
- _____. Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. I, Airlangga University Press, Surabaya, 1998
- Satrio, J. Hukum Perikatan Perikatan yang Lahir dari Undang-Undang, Bagian Kedua, Cet. I, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994
- Setiawan, R. Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Cet. VI, Putra A Bardin, Bandung, 1987
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. XII, Djambatan, Jakarta, 1999
- Subekti, R. Hukum Perjanjian, Cet. XVII, Intermasa, Jakarta, 1998

- _____. Aneka Perjanjian, Cet. X, Citra Aditya Bakti, Bnadung, 1995
- _____, dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Cet. XXVII, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1995
- Toha, Halili. Dan Hari Pramono. Hubungan Kerja Antara Buruh dan Majikan, Cet. II, Rineka Cipta, Jakarta, 1991
- Tunggal, Iman Sjahputra, et al. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia, Buku Kesatu, Cet. I, Harvarindo, Jakarta, 1999
- PT. PINDAD (Persero), Catur Windu Perindustrian TNI Angkatan Darat (29 April 1950 – 29 April 1982, Bandung, 1983
- _____. Pedoman Pengawas K3 PT. PINDAD (Persero) Divisi Munisi, Malang, 1990
- Majalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Edisi 87, Tahun 1992



PT. PINDAD (PERSERO)
DIVISI MUNISI



SURAT - KETERANGAN
NOMOR : SKET/359/SDM/VII/2000

KEPALA BIRO SDM PT. PINDAD (PERSERO)

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

N a m a : **EKI DICKY HERIYANA. S**
N I M : 039614360
Fakultas : H u k u m
Perguruan Tinggi : Universitas Airlangga Surabaya

Telah melaksanakan penelitian di PT. Pindad (Persero) Turen, sejak tanggal **09 April 2000** sampai dengan tanggal **30 April 2000**.

Dalam rangka membuat Laporan Tugas Akhir.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Turen
Pada tanggal : 24-07-2000





PT. PINDAD (PERSERO)
DIVISI MUNISI



SURAT - KETERANGAN
NOMOR : SKET/359/SDM/VII/2000

KEPALA BIRO SDM PT. PINDAD (PERSERO)

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

N a m a : **EKI DICKY HERIYANA. S**
N I M : 039614360
Fakultas : H u k u m
Perguruan Tinggi : Universitas Airlangga Surabaya

Telah melaksanakan penelitian di PT. Pindad (Persero) Turen, sejak tanggal **09 April 2000** sampai dengan tanggal **30 April 2000**.

Dalam rangka membuat Laporan Tugas Akhir.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Turen
Pada tanggal : 24-07-2000



CONTOH

S U R A T
PERJANJIAN KERJA TENAGA HONOR
PT. PINDAD (PERSERO)
NOMOR : SEJAN/ 01 / P / T / VII / 1996

Pada hari ini, Senin tanggal satu bulan Juli tahun seribu sembilan ratus sembilan puluh enam,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- I. PRAWOTO S : KEPALA DIVISI MUNISI PT. PINDAD (PERSERO) TUREN dalam hal ini bertindak untuk dan A.n. Direktur Utama PT. PINDAD (PERSERO), berkedudukan di Jalan Panglima Sudirman Turen selanjutnya disebut Pihak Pertama.
- II. N a m a : MOCHAMAD AMIN
No. Honor : H. 0327
J a b a t a n : Pelaksana Subdep Summas Dep Muri

Selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Menyatakan dengan ini bahwa Kedua belah Pihak telah sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja di PT. PINDAD (PERSERO) Turen, sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Utama PT. PINDAD (PERSERO) Nomor : Skep/169/P/BD/VII/1996 tanggal 12 Juli 1996 tentang pengangkatan kembali sebagai tenaga honor atas nama Waryo H.0111 dkk. 438 orang terhitung mulai tanggal 1-7-1996 s/d 31-12-1996. dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1
D a s a r

1. 1. Rencana kerja dan anggaran Perusahaan PT. PINDAD (PERSERO) tahun 1996 dan kebutuhan Sumber Daya Manusia untuk penyelesaian Produksi.
1. 2. Diperlukan adanya kebutuhan tenaga dengan status tenaga honor.

Pasal 2
Tugas dan Kewajiban

2. 1. Pihak Pertama wajib memberi pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan / keterampilan Pihak Kedua.
2. 2. Pihak Pertama wajib memberi petunjuk baik sebelum maupun selama Pihak Pertama melakukan ikatan kerja.
2. 3. Pihak Pertama wajib memberikan batas akhir kontrak kerja kepada Pihak Kedua sekurang-kurangnya satu minggu sebelum batas kontrak kerja berakhir.
2. 4. Pihak Pertama wajib mengurus sesuatu yang berkaitan dengan Peraturan dan Hukum Ketenaga Kerjaan.
2. 5. Pihak Kedua wajib melaksanakan tugas pekerjaan dalam bidang kerja yang telah ditentukan secara sungguh-sungguh.
2. 6. Pihak Kedua wajib mematuhi Peraturan Perusahaan dan Peraturan Ketenaga Kerjaan yang berlaku.
2. 7. Pihak Kedua wajib dan sanggup melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan bidang kerja yang diberikan oleh Perusahaan (Pihak Pertama).

Pasal 3
Jangka Waktu

3. 1. Lamanya pelaksanaan Perjanjian kontrak kerja sebagaimana yang tersebut pada Pasal 2 (dua) Perjanjian ini adalah 6 (enam) bulan, terhitung mulai tanggal 01-07-1996 sampai dengan tanggal 31-12-1996, sesuai dengan rencana pembebanan Produksi.
3. 2. Pihak Pertama dapat mempekerjakan kembali Pihak Kedua apabila tenaganya masih dibutuhkan Perusahaan untuk mendukung pelaksanaan bidang Produksi.

3.3./

- 2 -

3. 3. Apabila masa kontrak kerja Pihak Kedua berakhir, Pihak Kedua wajib mengembalikan seluruh inventaris Perusahaan yang dipinjam dan dipergunakan untuk dikembalikan ke Perusahaan.

Pasal 4
U p a h

4. Pihak Pertama bersedia memberikan upah sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 2 (dua) perjanjian ini kepada Pihak Kedua dan Pihak Kedua menerima dengan baik upah tersebut sebesar Rp. 129,000.00 /perbulan.

Pasal 5
Hak dan Tunjangan

5. Pihak Kedua akan mendapatkan Hak dan Tunjangan sebagai berikut :
5. 1. Tunjangan Asuransi Tenaga Kerja.
 5. 2. Tunjangan Kesehatan sesuai dengan kemampuan Rumah Sakit PT. PINDAD (PER - SERO) dan hanya diberikan kepada yang bersangkutan (Pihak Kedua).
 5. 3. Tunjangan Transport jika bekerja minimal 8 jam/hari yang besarnya sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku.
 5. 4. Upah lembur apabila Pihak Kedua dipekerjakan lebih dari 40 jam/minggu dengan tarif lembur sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku.
 5. 5. Makan siang jika bekerja minimal 8 jam/hari
 5. 6. Inventaris alat dan peralatan keselamatan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

Pasal 6
Sanksi

6. 1. Apabila ternyata sebelum jangka waktu tersebut pada Pasal 3 (tiga) di atas terpenuhi, Pihak Kedua berhenti atas permintaan sendiri, maka Pihak Kedua diwajibkan mengajukan permintaan berhenti sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelum terhitung mulai tanggal pemberhentian diajukan.
6. 2. Apabila Pihak Kedua ternyata tidak menunjukkan kesungguhan dalam pekerjaannya dan melanggar Peraturan Perusahaan sebagaimana tersebut pada Pasal 2. 6 perjanjian ini, maka Pihak Pertama dapat memberhentikan Pihak Kedua dari pekerjaannya di PT. PINDAD (PERSERO) sebelum jangka waktu selesai Pasal 3. 1 tanpa mendapat pesangon.
6. 3. Pihak Kedua selama melaksanakan pekerjaan sebagaimana tersebut pada Pasal 2 (dua) perjanjian ini tidak diperkenankan bekerja pada siapapun yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya kecuali dengan seizin tertulis pada Pihak Pertama.

Pasal 7
Lain - lain

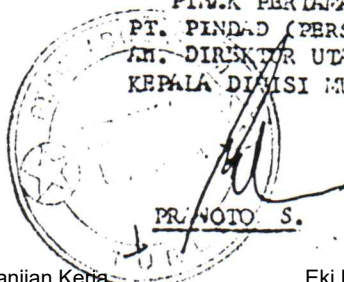
7. 1. Apabila masa kontrak kerja berakhir sesuai dengan Pasal 3. 1, maka Pihak Kedua akan mendapatkan pesangon dan selanjutnya antara Kedua belah Pihak tidak ada ikatan apapun.
7. 2. Hal-hal yang belum cukup diatur dalam perjanjian ini, akan diatur lebih lanjut secara tersendiri dan akan mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku didalam Negara Republik Indonesia.

Demikian Surat Perjanjian ini dibuat dan ditanda tangani kedua belah Pihak di-turen pada hari dan tanggal sebagaimana tersebut diatas dalam rangkap 2 (dua).

PIHAK KEDUA


MOCHAMMAD AMIN

PIHAK PERTAMA
PT. PINDAD (PERSERO)
AM. DIREKTUR UTAMA
KEPALA DIVISI HUMAS


PR. WOTO S.