

**STUDI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PG KEDAWOENG PASURUAN DI JAWA TIMUR**

SKRIPSI



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



: Hadiah
Pembelian
: Tgl.
No. Induk : 05 MAR 2003
Klass
Zear. 87
PAA
e. /

Oleh :

YUNAWAN PRABOWO

NIM. 980710101011

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003**

**STUDI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PG KEDAWOENG PASURUAN DI JAWA TIMUR**



**STUDI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PG KEDAWOENG PASURUAN DI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

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

Oleh :

YUNAWAN PRABOWO
NIM. 980710101011

Pembimbing

Prof.Dr. TJUK WIRAWAN, S.H.
NIP. 130 287 095

Pembantu Pembimbing

TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S.
NIP. 131 120 332

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

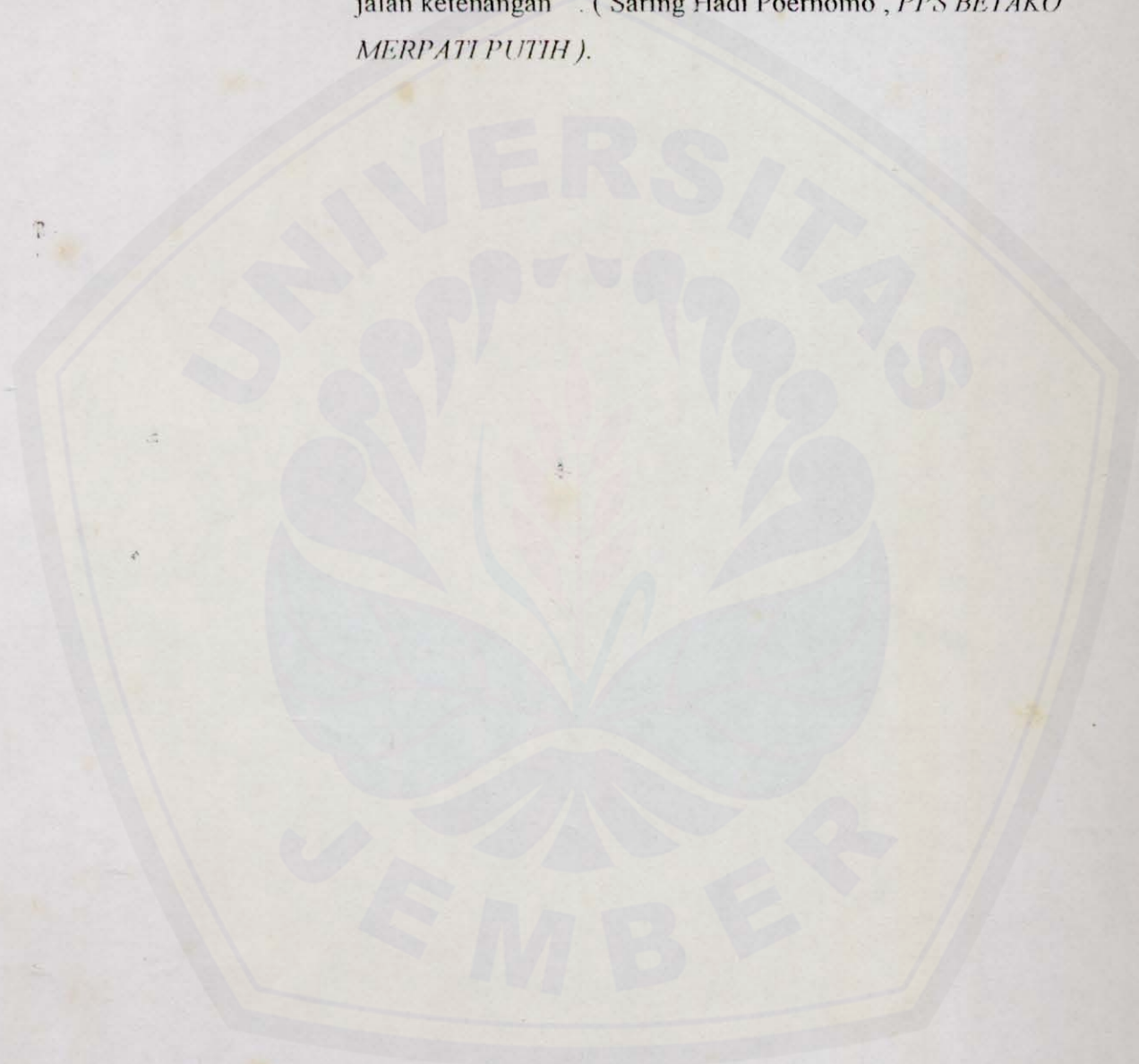
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2003

MOTTO :

“ Mencari tindakan sampai mendapatkan yang benar dengan
jalan ketenangan ”. (Saring Hadi Poernomo , *PPS BETAKO
MERPATI PUTIH*).

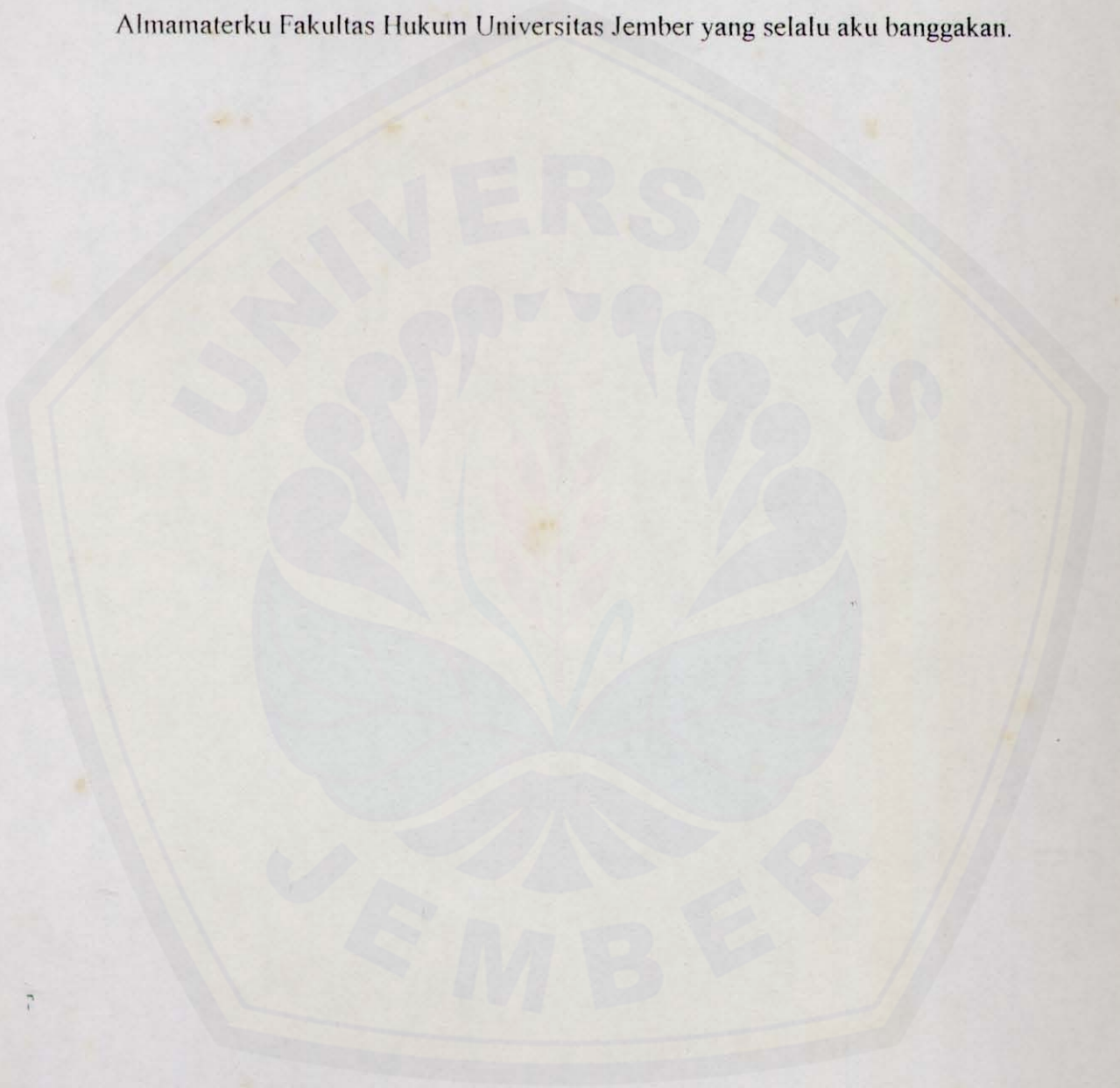


PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tuaku, Bapak Drs.Suhardjana dan Ibu Debog Mufidah, SPd.
yang kucintai dan kutaati.

Almamaterku Fakultas Hukum Universitas Jember yang selalu aku banggakan.



PERSETUJUAN

DIPERTAHANKAN DI HADAPAN PENGUJI

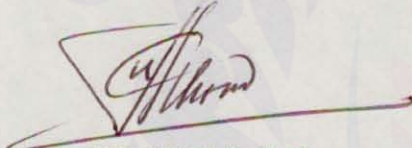
Pada

Hari : Rabu
Tanggal : 19
Bulan : Februari
Tahun : 2003

DITERIMA OLEH PANITIA PENGUJI FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER

PANITIA PENGUJI

KETUA



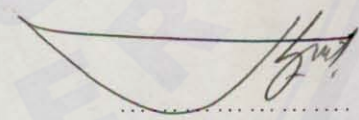
Hj. SULAKSNI, S.H.
NIP : 130 516 490

SEKRETARIS



RIZAL NUGROHO, S.H., M.H.
NIP : 131 415 644

ANGGOTA PENGUJI :

1. Prof.Dr. TJUK WIRAWAN, S.H.
NIP : 130 287 095
 2. TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S.
NIP : 131 120 332
- 

PENGESAHAN

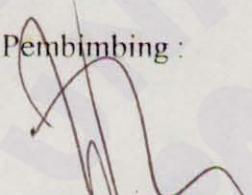
Skripsi dengan judul :

STUDI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PG KEDAWOENG PASURUAN DI JAWA TIMUR

Oleh :

YUNAWAN PRABOWO
NIM : 980710101011

Pembimbing :


Prof. Dr. TJUK WIRAWAN, S.H.
NIP : 130 287 095

Pembantu Pembimbing :


TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S.
NIP : 131 120 332

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 kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “STUDI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO) PG KEDAWOENG PASURUAN DI JAWA TIMUR” sebagai kewajiban dalam memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan penulis baik dalam penyajian ataupun berkaitan dengan isi skripsi. Atas keterbatasan tersebut diharapkan saran dan kritik, baik yang berkaitan dengan penulisan maupun substansi yang ada sangat penulis harapkan guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan baik saran ataupun materi yang diperlukan. Atas semua bantuannya, penulis mengucapkan terima kasih banyak.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Prof.Dr. Tjuk Wirawan, S.H., selaku pembimbing
2. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., selaku pembantu pembimbing
3. Ibu Hj. Sulaksni, S.H. , selaku ketua penguji yang telah menguji dan memberikan pengarahannya demi perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Rizal Nugroho, S.H., M.H., selaku sekretaris penguji yang telah menguji dan memberikan pengarahannya demi perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Para Pembantu Dekan I, II dan III Fakultas Hukum Universitas Jember.
7. Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S. H., selaku Dosen Wali, terima kasih atas segala pengarahannya dan bimbingannya selama kuliah.

8. Segenap dosen Fak. Hukum, terima kasih banyak atas segala jasa dan tempaannya sehingga penulis dapat memperkaya khasanah pengetahuan hukum, serta juga kepada staf dan karyawan atas segala pelayanannya.
9. Bapak H. Mudjiyanto, Selaku Administratrur PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.
10. Ibu Clara Lodya Kelly, S.H., Selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.
11. Kakakku Eka Hadi ,Minuk, Dwi Ita dan Adikku Syafitri, Kristina serta keponakanku Alan yang telah memberikan motifasi dan dorongan dalam mencari arti kehidupan yang hakiki.
12. Seluruh saudara ku yang tergabung dalam PPS BETAKO MERPATI PUTIH Cabang Jember terimah kasih atas dukungannya selama ini.
13. Seluruh teman se-Fakultas Hukum Universitas Jember yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi, saran dan perhatiannya dalam persahabatan.
14. Teman-temanku di PPI Anugerah putra : Yusron, Doni, Oyong, Herdian, moko en lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
15. Sahabatku, Nelly, Ika, Atik, Anton, Iman dan teman-temannya terima kasih atas kebersamaannya.
16. Semua pihak yang telah mengulurkan bantuan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini bisa terwujud.

Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengguna serta dapat dijadikan sebagai sumbangsih dalam memperkaya khasanah pengetahuan.

Jember, Februari 2003

Yunawan Prabowo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN	xii
I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Ruang Lingkup	3
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	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 Bahan Penelitian	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Penelitian	6
a. Studi Literatur	6
b. Studi Dokumenter	6
1.5.4 Analisa Hasil Penelitian.....	6

II DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI TENTANG KESEPAKATAN
KERJA BERSAMA

2.1 Dasar Hukum	7
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	8
2.2.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	10
2.2.3 Pengertian Hubungan Industrial Pancasila.....	12
2.3 Kesepakatan Kerja Bersama	
2.3.1 Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama	13
2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama	15
2.3.3 Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Bersama	16
2.3.4 Hubungan Antara Perjanjian Kerja Dengan Kesepakatan Kerja Bersama.....	16

III PEMBAHASAN

3.1 Sistem Pemberian Gaji/Upah dan Jaminan Sosial di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan Berdasar Atas Perjanjian Kerja Bersama.....	17
3.2 Pelaksanaan Pemberian Sanksi Atas Penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG KedawoengPasuruan.....	22
3.3 Kajian	28

IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan	31
4.2 Saran-saran	32

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Ijin Survey / Konsultasi dari Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Surat Keterangan telah menyelesaikan Penelitian Survey dari PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.
3. Perjanjian Kerja Bersama PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).
4. Surat Keterangan Peringatan I saudara Fauzi.
5. Surat Keterangan Pengunduran Diri saudara Soejono.
6. Surat Pernyataan saudara Soejono atas pelanggaran yang dilakukannya.
7. Surat Pernyataan Pengunduran Diri saudara Soejono.
8. Surat Rekomendasi Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.

RINGKASAN

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Dasar konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan tersebut dicantumkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 dan dijabarkan dalam TAP MPR NO.IV Tahun 1999 Tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan merupakan undang-undang yang pertama kali banyak mengatur tentang perjanjian perburuhan dan mekanisme pelaksanaannya.

Namun seiring dengan perkembangan waktu dan jaman Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tersebut disesuaikan dengan suatu falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP), dimana Kesepakatan Kerja Bersama merupakan salah satu sarana untuk melaksanakan Hubungan Industria Pancasila. Sehingga Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 perlu penjabaran lebih lanjut, agar supaya mencerminkan jiwa falsafah Hubungan Industrial Pancasila. Karena itu Pemerintah menganggap perlu dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Bersama. Peraturan Menteri tersebut berlaku sebagai peraturan pelaksana bagi Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 yang didalamnya dijiwai falsafah Hubungan Industria Pancasila.

Dalam melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan , pihak perusahaan dan Serikat Pekerja ternyata menggunakan rumusan Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Bertolak dari isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut maka permasalahan yang timbul adalah; bagaimana sistem pemberian gaji/upah dan jaminan sosial di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan dan bagaimana pelaksanaan pemberian sanksi atas penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan membahas mengenai masalah yang telah dirumuskan dalam suatu rumusan di atas yaitu untuk mengetahui dan memahami sistem pemberian gaji/upah dan jaminan sosial serta mengetahui dan memahami pelaksanaan pemberian sanksi atas penyimpangan dari Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.

Metodologi yang digunakan dalam skripsi ini dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan masalah yang menggunakan data skunder. Sumber bahan penelitian yang digunakan adalah data tertulis yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku yang berupa pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan skripsi ini. Analisis hasil penelitian yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Untuk menarik kesimpulan dilakukan secara deduktif yaitu suatu cara mengambil kesimpulan dan pembahasan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus.

Dalam penulisan skripsi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pemberian gaji/upah dan jaminan sosial di PTPN XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan sudah sesuai dengan peraturan yang ada dan telah disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Sedangkan Pelaksanaan pemberian sanksi disini tidak harus sesuai dengan isi perjanjian kerja bersama, hal ini dikarenakan para pihak lebih mengutamakan musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian perselisihan perburuahan. Sehingga isi dari Perjanjian Kerja Bersama tidak sepenuhnya mutlak dijalankan. Disamping itu dalam membuat Kesepakatan Kerja Bersama, PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) memakai istilah Perjanjian Kerja Bersama, hal ini dimaksudkan bahwa perjanjian yang dibuat lebih menekankan pada aspek keperdataan yang bersifat individual. Sehingga setiap penyelesaian perselisihan perburuahan lebih mengutamakan musyawarah atau perundingan secara internal, meskipun berpedoman pada Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama yang secara yuridis merupakan salah satu sarana untuk menjamin pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam mencapai kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan.

I. PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Dewasa ini bangsa Indonesia tengah giat melaksanakan pembangunan di segala bidang. Tujuan pembangunan di segala bidang khususnya di bidang ekonomi dan sosial adalah untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik secara materiil maupun spirituil. Agar pembangunan dapat berhasil sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia maka kiranya faktor manusia memegang peranan yang penting.

Bila kita berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan itu sebagai sumber daya manusia yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena hal itu merupakan faktor penentu bagi kelangsungan suatu bangsa.

Dasar konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan dalam batang tubuhnya.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dalam masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dasar konstitusional yang sifatnya masih umum tersebut, selanjutnya di dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), yang antara lain menetapkan :

"Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, dan kebebasan berserikat".

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan merupakan Undang-undang yang banyak mengatur mengenai persoalan teknis perjanjian perburuhan dan mekanisme pelaksanaannya. Undang-undang ini dilahirkan pada saat negara kita menganut demokrasi liberal, sehingga jiwanya memberikan kebebasan yang luas bagi pihak-pihak untuk merundingkan kepentingan melalui tawar-menawar dengan adu kekuatan, dimana pihak yang kuat selalu akan menekan pihak yang lemah atau bersikap konfrontatif. Akan tetapi dengan telah dianut suatu falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dimana Kesepakatan Kerja Bersama merupakan salah satu sarana untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila tersebut. Proses pembuatan kesepakatan kerja bersama harus disesuaikan pula dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila dimana falsafah liberal yang menjiwai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentunya sudah tidak sesuai lagi. Karena itu harus disesuaikan dengan jiwa daripada falsafah Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri yang berasaskan pada :

- a) Kekeluargaan dan gotong royong;
- b) Musyawarah untuk mufakat. (Manulang, 1995:77).

Oleh sebab itu, dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama yang merupakan sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 yang disesuaikan dengan jiwa daripada falsafah Hubungan Industrial Pancasila sehingga pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Di dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 menyebutkan: "Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945". Sedangkan dalam Pasal 4, menjelaskan :

"Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal;
- b. menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja

- yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
- c. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Berkaitan dengan tenaga kerja, sebagai konsekuensi terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

Kewajiban yang utama bagi pengusaha adalah membayar gaji/upah. Karena gaji/upah memegang peranan yang penting dan memberikan ciri yang khas dalam suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan gaji/upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Disamping itu pengusaha dituntut untuk memberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan pekerja, yaitu melalui sistem jaminan sosial maka akan dapat diwujudkan ketentraman dan ketenangan kerja. Semua hak-hak pekerja tersebut menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985, seharusnya dituangkan ke dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Sehingga dengan alasan yang telah diuraikan seperti tersebut di atas maka skripsi ini saya beri judul “ **Studi Kesepakatan Kerja Bersama Di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Kedawoeng Pasuruan Di Jawa Timur** ”.

1.2: Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan perlu ditentukan, hal ini berguna dalam membatasi analisa yang digunakan sehingga tidak menyimpang dari pokok masalah. Dalam penulisan skripsi ini, lebih difokuskan pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam kaitannya dengan Kesepakatan Kerja Bersama, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985, yang ternyata di dalam hubungan kerja di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan menggunakan rumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1.3. Rumusan Permasalahan

Setelah mengetahui latar belakang dan ruang lingkup masalah, maka rumusan masalah dimasukkan sebagai berikut :

1. bagaimanakah sistem pemberian gaji/upah yang diberikan pada pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan Berdasar Atas Perjanjian Kerja Bersama ?
2. bagaimanakah pelaksanaan pemberian sanksi atas penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap penulisan karya ilmiah pasti mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Demikian pula halnya dengan penulisan skripsi ini. Tujuan penulisan skripsi ini ada dua, yaitu :

1.4.1. Tujuan Umum

Tujuan umum ini dimaksudkan sebagai usaha penulis untuk memperdalam ilmu hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya terutama yang berkaitan dengan penerapan sistem pemberian gaji/upah dan jaminan sosial serta pelaksanaan pemberian sanksi atas penyimpangan perjanjian kerja bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan memahami sistem pemberian gaji/upah dan jaminan sosial di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan Berdasar Atas Perjanjian Kerja Bersama.
2. Untuk mengetahui dan memahami proses pemberian sanksi atas penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.
3. Untuk menambah Khasanah kepustakaan dalam bidang Ilmu Hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan di Fakultas Hukum Universitas Jember,

terutama bagi mereka yang membutuhkan dalam rangka pengembangan disiplin ilmu yang bersangkutan.

4. Sebagai sumbang saran dan pemikiran bagi pihak-pihak yang membutuhkan materi skripsi ini.

1.5. Metode Penulisan

Setiap karya ilmiah harus mengandung suatu kebenaran, valid dan berbobot. Sebagai karya tulis ilmiah metode yang digunakan haruslah tepat. Di dalam penulisan skripsi ini disamping mengadakan peninjauan di lapangan, juga melakukan studi literatur yang kemudian dianalisa dan disimpulkan untuk memperoleh inti penyusunan skripsi ini.

1.5.1. Pendekatan Masalah

Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan masalah yang menggunakan bahan hukum skunder (Soemitro, 1990:10). Maksudnya adalah menelaah dan mengkaji peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan bahan-bahan pustaka lain yang berkompeten, dikaitkan dengan kesepakatan kerja bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan.

1.5.2. Sumber Bahan Penelitian

Sumber bahan penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bahan hukum skunder yang merupakan data tertulis yang diperoleh dengan mempelajari.

1. Undang-undang
2. Peraturan Pemerintah
3. Peraturan Menteri
4. Keputusan Menteri
5. Kesepakatan Kerja Bersama
6. Literatur atau buku-buku yang berupa pendapat para ahli hukum untuk memperoleh landasan teori.

1.5.3. Metode Pengumpulan Bahan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini digunakan metode pengumpulan data dengan cara :

a. Studi Literatur

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca literatur sebagai sumber mengumpulkan data dan mempelajari peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini.

b. Studi Dokumenter

Merupakan pengumpulan data dengan cara mencari data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, khususnya tentang Kesepakatan Kerja Bersama Di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan Di Jawa Timur.

1.5.4. Analisa Hasil Penelitian.

Bahan hukum yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisa secara terarah dan menghasilkan kesimpulan yang obyektif dan ilmiah. Analisa hasil penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu cara memperoleh gambaran singkat suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas angka-angka bilangan statis melainkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Sumitro; 1990: 98).

Selanjutnya analisa hasil penelitian tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan cara berfikir deduktif yaitu suatu cara mengambil kesimpulan yang berangkat dari pembahasan yang bersifat umum menuju pembahasan yang bersifat khusus.

II. DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI TENTANG KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

2.1 Dasar Hukum.

Dasar hukum yang dipakai sebagai pijakan dalam penulisan skripsi ini yang berkaitan erat dengan masalah perjanjian kerja adalah:

a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata Indonesia

- Pasal 1313

“suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

- Pasal 1320

“untuk sahnyanya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- 1) sepakat untuk 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 1601a

“perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan.
3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, khususnya Pasal 2 ayat (2), yaitu : Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat pekerja dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.
4. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang termuat dalam :

- Pasal 1 angka 6

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

- Pasal 1 angka 15

Kesepakatan Kerja Bersama adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- Pasal 10

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

- Pasal 11

(1) perjanjian kerja dibuat secara lisan dan/ tertulis.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Diantaranya tertuang dalam Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Sedangkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 6 memberikan pengertian yaitu:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Selain itu pengertian perjanjian kerja juga di ketengahkan oleh beberapa pakar hukum, yaitu antara lain:

1. Imam Soepomo (1983:53) menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”
2. Wiwoho Soedjono (1991:9) menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan menerima upah.”
3. Subekti (dalam Djumadi, 1992: 24) menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh cirri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.

Setelah dijabarkan beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya yang ditentukan dalam pasal 1601a KUHPerdara tersebut, ada dikemukakan perkataan “dibawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya, “dibawah perintah” ini menunjukkan bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah perintah atau pimpinan yang lain, berarti ada unsur wenang perintah. Dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut sub-ordinasi. Jadi di sini pihak yang

kedudukannya di atas yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah yaitu yang diperintah (Djumialdji,2001:18).

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih luas. Dikatakan lebih luas karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam bentuk tertulis maupun lisan dan jangka waktu tertentu maupun tidak, lebih luas karena memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban (Lalu Husni,2001:36).

Ketentuan tersebut diatas menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang berdasarkan pasal 1601a KUHPerduta menyatakan kedudukan yang satu dengan yang lain tidak sama, sedangkan perjanjian kerja yang berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 lebih bersifat luas yaitu memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, sehingga ada hubungan kerja yang seimbang.

2.2.2 Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya. Maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini diintrodusir oleh pasal 12 ayat (1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kemauan bebas kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut merupakan syarat-syarat materiil yang bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya supaya dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang

diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian itu tersebut dapat dibatalkan (Lalu Husni,2001:40).

Adapun syarat formil yang harus dipenuhi oleh perjanjian kerja berdasarkan pasal 14 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama dan alamat pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- e. besarnya upah dan cara pembyaran;
- f. tempat pekerjaan;
- g. mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihakdalam perjanjian kerja.

Namun dalam praktek pengaturan atas hak dan kewajiban khususnya yang berkaitan dengan persyaratan kerja tidaklah sederhana, karena adanya berbagai faktor seperti :

- a). tidak mungkin mengatur semua peryaratan kerja kedalam peraturan perundang-undangan.
- b). adanya kepentingan yang berbeda yang ikut mempengaruhi perumusan persyaratan kerja.

Dalam pengaturan persyaratan kerja dipergunakan 2 (dua) mekanisme yang saling menunjang, yaitu :

1. peraturan perundangan,

Persyaratan kerja yang dituangkan dalam peraturan perundangan atau yang sudah bersifat normatif harus dipatuhi oleh semua pihak yang berkepentingan;

2. pengaturan khusus yang berlaku didalam perusahaan masing-masing. Hal ini diperlukan karena adanya hal-hal yang tidak mungkin diatur dalam peraturan perundangan, dengan adanya kekhususan tertentu atau karena sangat dipengaruhi oleh keadaan atau kondisi perusahaan masing-masing.(Manulang,1995:74). Pengaturan ini antara lain dapat dilakukan melalui kesepakatan kerja bersama yang dalam istilah lama disebut dengasn perjanjian perburuhan.

2.2.3 Pengertian Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, pekerja, pengusaha dan pemerintah (UU No. 25 tahun 1997 pasal 24 ayat (1)). Hubungan industrial dilaksanakan dalam wujud HIP. Pasal 25 ayat (1) UU No. 25 tahun 1997 memberikan penjelasan bahwa HIP diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu diantara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan UU No. 25 tahun 1997 sampai skripsi ini selesai disusun belum diberlakukan.

Dalam melaksanakan HIP setiap pekerja diarahkan untuk ikut mempunyai sikap merasa ikut memiliki serta mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha. Pengusaha harus mampu mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga dirinya serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. HIP menganggap pekerja bukan hanya faktor produksi saja, tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.

Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan dengan cara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, menutup perusahaan (lock out) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip HIP.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) memandang antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perusahaan harus seimbang, keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (balance of power), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu juga HIP mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara pengusaha dan pekerja, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

2.3 Kesepakatan Kerja Bersama

2.3.1 Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama

Di dalam mukadimah tentang Pedoman Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), antara lain disebutkan, bahwa pengusaha dan Serikat Pekerja menyadari sepenuhnya untuk menjamin terpeliharanya kerja sama yang baik. Terciptanya ketenangan kerja dan kepastian usaha diperlukan adanya kesepakatan kerja bersama (KKB) yang di dalamnya mengatur tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut dituangkan dalam bentuk kesepakatan kerja bersama (KKB) yang secara keseluruhan harus mendorong kegairahan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Dalam suatu masyarakat modern, musyawarah untuk kesepakatan kerja bersama merupakan lembaga yang sangat penting. Demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mufakat inilah Serikat Pekerja dapat memenuhi kewajiban para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi dan prasyarat kerja serta jaminan sosial.

Kesepakatan Kerja Bersama adalah :

“Perjanjian/ kesepakatan yang diadakan antara Serikat Pekerja atau Serikat-serikat Pekerja yang telah didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya

atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja". (Manulang, 1995:75).

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang dimaksud dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, yaitu:

"Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja".

Jika diamati secara seksama pengertian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut, maka dapat diartikan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan perjanjian :

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

Sedangkan pelaksanaan dari Kesepakatan Kerja Bersama, berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1985 , khususnya Pasal 2 dan Pasal 5. Pasal 2 dari Permenaker Nomor : PER-01/MEN/1985, menyebutkan :

- (1) Apabila salah satu pihak mengajukan permintaan untuk membuat Kesepakatan Kerja Bersama kepada pihak lain, maka permintaan tersebut harus diajukan secara tertulis disertai konsep Kesepakatan Kerja Bersama dengan berpedoman pada Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama.
- (2) Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama untuk yang pertama kali, basis Serikat Pekerja harus mempunyai anggota sekurang-kurangnya 50% dari jumlah karyawan di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak permintaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterima, permusyawaratan harus sudah dimulai.
- (4) Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dan Tata Tertib Permusyawaratan harus berpedoman kepada Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama dan Pedoman Tata Tertib.

Sedangkan pada Pasal 5, menjelaskan :

- (1) Permusyawaratan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama secara bipartit sudah dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal permusyawaratan dimulai.
- (2) Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kedua belah pihak tidak dapat menyelesaikan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama maka salah satu atau kedua belah pihak wajib melaporkan secara tertulis kepada Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai atau atas kemauan kedua belah pihak dapat meminta penyelesaian melalui arbitrase.
- (3) Perantaraan oleh Pegawai Perantara atau penyelesaian melalui arbitrase harus dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal permintaan tersebut diterima.
- (4) Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari Pegawai Perantara tidak dapat menyelesaikan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama maka Pegawai Perantara melaporkan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja.
- (5) Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dengan memperhatikan hasil musyawarah di tingkat Bipartit dan tingkat perantara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya laporan tersebut.

Ternyata di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan tidak menggunakan rumusan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tetapi menggunakan rumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang prosedurnya sama dengan yang ditunjuk Pasal 2 dan Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1985 Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama.

Mengenai pengertian perjanjian kerja bersama, dalam pasal 1 angka 1 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi PTPN XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PTPN XI (Persero) Periode 2002-2003 dijelaskan bahwa: "Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian Kerja Bersama yang diadakan secara mufakat dalam musyawarah oleh dan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja untuk mengatur, melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak".

2.3.3 Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Bersama

Dalam perjanjian pada umumnya terdapat hak dan kewajiban dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, kenyataan tersebut juga berlaku pada perjanjian kerja bersama. Adapun hal-hal yang menjadi kewajiban dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama adalah antara lain:

1. Kedua belah pihak berkewajiban memberikan penjelasan kepada seluruh karyawan baik isi, makna dan pengertian yang ada dalam PKB ini, ataupun yang berhubungan pelaksanaannya.
2. Kedua belah pihak bertanggung jawab atas diberlakukannya dan ditaatinya semua ketentuan yang ada dalam PKB ini, ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.
3. Kedua belah pihak dapat saling mengingatkan jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi PKB ini.

2.3.4 Hubungan Antara Perjanjian Kerja Dengan Kesepakatan Kerja Bersama

Di dalam penjelasan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 antara lain dijelaskan bahwa perjanjian perburuhan ialah peraturan induk bagi perjanjian kerja, hal ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan isi perjanjian perburuhan (KKB) tetapi sebaliknya, perjanjian perburuhan (KKB) dapat mengenyampingkan isi perjanjian kerja.

Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan hubungan perjanjian kerja dengan KKB adalah:

- a) Perjanjian perburuhan (KKB) merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja;
- b) Perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan perjanjian perburuhan, bahkan sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh perjanjian perburuhan (KKB) jika isinya bertentangan;
- c) Ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan (KKB) secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat;
- d) Perjanjian perburuhan (KKB) merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

III. PEMBAHASAN

3.1. Sistem Pemberian Gaji/ Upah dan Jaminan Sosial di PT.Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG.Kedawoeng Pasuruan Berdasar Atas Perjanjian Kerja Bersama.

Gaji atau Upah memegang peranan yang penting dan memberikan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan gaji/upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Di dalam Pasal 1 angka 23 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas mata pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya".

Menurut Perjanjian Kerja Bersama PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang tertuang dalam Pasal 1 angka 17 menyebutkan : "Gaji adalah gaji pokok ditambah dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap". Sedangkan pengertian gaji pokok yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pasal 1 angka 18 menyatakan : "Gaji Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, tidak termasuk tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap".

Pemberian jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik yang berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. (Lalu Husni,2001:115).



Jaminan sosial yang dimaksud disini mengarah pada pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyebutkan: "Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang, sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia".

Dari pernyataan tersebut di atas, maka PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Kedawoeng-Pasuruan telah menetapkan suatu bentuk pemberian gaji/ upah dan jaminan sosial bagi tenaga kerja tersendiri. Adapun bentuk pemberian gaji/ upah tersebut dinyatakan dalam bentuk golongan yang terdiri dari 16(enam belas) jenis golongan, sebagai berikut :

NO.	GOLONGAN	BERKALA	NO.	GOLONGAN	BERKALA
1	I A	0 - 15	9	III A	0 - 11
2	I B	0 - 9	10	III B	0 - 10
3	I C	0 - 7	11	III C	0 - 7
4	I D	0 - 7	12	III D	0 - 11
5	II A	0 - 7	13	IV A	0 - 10
6	II B	0 - 6	14	IV B	0 - 6
7	II C	0 - 6	15	IV C	0 - 9
8	II D	0 - 14	16	IV D	0 - 4

Kepada karyawan juga diberikan Tunjangan yang terdiri atas:

1. Tunjangan tetap, meliputi antara lain:
 - a. Tunjangan khusus/ struktural;
 - b. Tunjangan fungsional;
 - c. Tunjangan Sosial, yang berupa sewa rumah, listrik, air, bahan bakar.
2. Tunjangan tidak tetap, yaitu tunjangan yang terkait dengan kehadiran.

Di samping itu bagi pekerja/ karyawan tetap, yang oleh dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dinyatakan sakit yang berkepanjangan, diberikan santunan sosial sebagai berikut:

1. untuk 6 bulan pertama: 100 % gaji x gaji pokok + tunjangan khusus/struktural;
2. untuk 6 bulan berikutnya: 50 % gaji x gaji pokok + tunjangan khusus/struktural + Tunjangan social;
3. untuk 1 tahun berikutnya: 40 % gaji x gaji pokok + tunjangan khusus/struktural + Tunjangan social;
4. untuk 1 tahun terakhir : 30 % gaji x gaji pokok + tunjangan khusus/struktural + Tunjangan social.

Pembayaran iuran pensiun dan iuran jamsostek tetap didasarkan atas gaji/ dasar pensiun penuh (100 %). Selama menderita sakit berkepanjangan kepada yang bersangkutan tetap diberikan: kenaikan gaji berkala, pakaian kerja/ dinas, bonus, penghargaan masa kerja, Santunan Hari Tua, pada saat berhenti/ pensiun. Pada akhir tahun ketiga, atas dasar surat keterangan dokter Perusahaan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih dalam keadaan sakit, maka yang bersangkutandiberhentikan dengan hormat dan diberikan Manfaat pensiun sesuai Peraturan Dapenbun tanpa didahului Masa Bebas Tugas (MBT).

Dalam hal karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan Pengusaha, Pengusaha tidak wajib membayar gaji tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya (batih) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. untuk 1 orang tanggungan: 25 % dari Gaji pokok + Tunjangan khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial;
2. untuk 2 orang tanggungan: 35 % dari Gaji pokok + Tunjangan khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial;
3. untuk 3 orang tanggungan: 45 % dari Gaji pokok + Tunjangan khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial;
4. untuk 4 orang tanggungan: 50 % dari Gaji pokok + Tunjangan khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.

Dalam hal karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan Pengusaha selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka Pengusaha wajib membayar gaji karyawan sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima persen) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama karyawan ditahan pihak yang berwajib. Sedangkan bagi karyawan wanita yang berstatus sebagai Kepala Keluarga menerima gaji, tunjangan, Santunan Sosial dan penerimaan-penerimaan lain yang sah seperti yang berlaku bagi karyawan dengan status kawin.

Jaminan sosial bagi pekerja diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Kedawoeng-Pasuruan, dengan cara:

- a. perusahaan mendaftarkan setiap pekerja/ karyawan tetap dalam program jamsostek yang meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua;
- b. perusahaan menyediakan poliklinik di lingkungan perusahaan dengan dilengkapi dengan tenaga medis yang professional;
- c. perawatan kesehatan dan pengobatan bagi pekerja dan keluarganya dilaksanakan di Rumah Sakit yang ditunjuk perusahaan;
- d. lepas dari santunan perusahaan melalui jamsostek perusahaan juga memberikan tunjangan seperti tunjangan hari raya keagamaan;
- e. apabila pekerja/ karyawan telah meninggal dunia maka kepada janda/ duda atau ahli warisnya diberikan bantuan kematian berupa:
 - 1) biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial;
 - 2) uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial;
 - 3) uang jasa yang perhitungannya sebagai berikut:
 - a) masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun, sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial;

- b) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial;
 - c) masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial;
 - d) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, sebesar 4 (empat) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial.
- 4) penghasilan pada bulan dimana karyawan meninggal dunia dibayar penuh;
 - 5) dalam hal karyawan meninggal dunia saat menjalankan tugas (tewas) yang didukung Berita Acara dari Pimpinan Unit Kerja, diberikan bantuan biaya pemakaman ditambah 3 (tiga) kali penjumlahan uang duka dan uang jasa;
 - 6) dalam hal batih karyawan meninggal dunia, kepada karyawan yang bersangkutan diberikan:
 - a) santunan pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial;
 - b) uang duka sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + tunjangan khusus/ struktural + tunjangan sosial.

Di samping pemberian berbagai bentuk tunjangan seperti tersebut di atas, pengusaha juga menyelenggarakan pembinaan rohani maupun jasmani (kesenian dan olah raga) bagi para karyawan dan batihnya, termasuk penyediaan fasilitas untuk melaksanakan hal tersebut sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Koperasi sebagai perwujudan dari demokrasi ekonomi sebagaimana diatur dalam pasal 33 ayat (1) UUD 1945 tidak luput dari perhatian pihak pengusaha (PTPN. XI (Persero) PG. Kedawoeng-Pasuruan. Perhatian dari pihak pengusaha diwujudkan dalam bentuk penyediaan fasilitas tidak hanya untuk koperasi tetapi juga untuk Yayasan Karyawan, tentu saja dalam hal ini disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan ketentuan Undang-undang Perkoperasian. Melalui

koperasi para karyawan diberi kesempatan untuk membeli gula yang pengaturannya sesuai dengan keputusan Direksi.

Pada hakekatnya pemberian jaminan sosial bertujuan untuk menjamin terciptanya rasa aman dan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan bagi tenaga kerja memberikan kepastian jaminan berupa santunan atas penghasilan yang hilang atau berkurang dalam hal dengan tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja, cacat, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (Sjahputra, 2000:199).

3.2. Pelaksanaan Sanksi Atas Penyimpangan Perjanjian Kerja Bersama di PT.Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG.Kedawoeng Pasuruan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan pada dasarnya diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan secara umum diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada beberapa tahap penyelesaian. Tahap yang pertama yaitu, bila terjadi perselisihan maka penyelesaiannya diserahkan kepada pihak-pihak yang berselisih (penyelesaian interen) dan apabila tidak tercapai perdamaian baru diusahakan penyelesaiannya melalui Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan ini dalam gerak langkahnya mencari penyelesaian perselisihan, dasarnya adalah musyawarah untuk mencapai mufakat, serta berpegang pada pokok acara bahwa keputusan yang diambil tidak dapat dijatuhkan tanpa memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk didengar pendapatnya.

Di dalam pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan industrial adalah

“pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan”, (Soepomo, 1992:300).

Rumusan tersebut di atas menunjukkan bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan antara Serikat Pekerja/buruh dengan pengusaha, dengan demikian adanya perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan, tidak mendapat perlindungan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tersebut.

Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian sanksi berdasarkan atas Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Kedawoeng-Pasuruan tersebut penyusun menunjukkan terhadap cara penyelesaian yang dilakukan oleh pengusaha dalam menyelesaikan kasus saudara Fauzi dan saudara Sujono.

Dalam kasus saudara Fauzi, pihak pengusaha memberikan peringatan secara tertulis I (pertama) karena pada tanggal 14 April 2002, dia telah menolak penugasan untuk mengikuti Program Pengembangan Efektifitas Diri (PED), dengan alasan yang tidak dapat diterima secara organisasi, penolakan tersebut telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2002-2004 pasal 57 butir B ayat (2) huruf a. Adapun bunyi pasal 57 butir B ayat (2) huruf a dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2002-2004 yaitu:

“Menolak untuk mentaati perintah atas penugasan yang layak walaupun telah diperingatkan”.

Sedangkan dalam kasus saudara Soejono posisi kasusnya melakukan pelanggaran yang merupakan kesalahan berat, yang terkandung dalam pasal 57 butir B ayat (1) huruf e dan f yang berbunyi sebagai berikut:

- e. Melakukan penganiayaan (antara lain pemukulan, berkelahi, dan lain sebagainya) menghina secara kasar atau mengancam bawahan, teman sekerja, atasan, Pimpinan atau keluarganya.
- f. Mempengaruhi, membujuk Pimpinan atau bawahan, teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Bersama, pasal 57 butir C ayat (2) yang berbunyi: “Terhadap pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja yang termasuk kesalahan berat, Pengusaha dapat mengambil tindakan:

- a. Diputuskan hubungan kerjanya untuk sementara dan menjatuhkan skorsing dengan gaji 75 % (tujuh puluh lima persen) selama maksimum 6 (enam) bulan, sambil menunggu pembuktian lebih lanjut oleh pihak yang berwenang.
- c. Diturunkan pangkat/ jabatan dengan golongan tidak lebih dari 3 (tiga) tingkat dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
- d. Diputuskan hubungan kerjanya tidak dengan hormat tanpa mendapat uang pesangon dan Santunan Hari Tua, namun diberikan:
 - 1) Dari perusahaan: diberikan uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, sebagai berikut:
 - (1) masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 2 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (2) masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun: 3 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (3) masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun: 4 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (4) masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun: 5 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (5) masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun: 6 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (6) masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun: 7 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (7) masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun: 8 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
 - (8) masa kerja 24 tahun atau lebih: 10 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.

- Penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan 15 % dari uang jasa serta fasilitas perumahan 10 % dari uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa.
- 2) Dari DAPENBUN dan JAMSOSTEK, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sedangkan terhadap pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja yang termasuk kesalahan ringan. Pengusaha dapat mengambil tindakan:

- a. Memberikan surat peringatan
- b. Menunda kenaikan pangkat/ golongan dan penundaan kenaikan gaji berkala dalam waktu tertentu.
- c. Diturunkan pangkat/ jabatan dan golongannya tidak lebih dari 1 (satu) tingkat paling lama 1 (satu) tahun.
- d. Dilakukan tindakan skorsing dengan menerima gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial) sebesar 75 % (tujuh puluh lima persen) paling lama 6 (enam) bulan.

Sebelum dijatuhkan sanksi kepada karyawan yang bersalah dapat terlebih dahulu diberi surat peringatan.

- a. Surat Peringatan dapat dikenakan kepada karyawan:

- (2) Dalam hal karyawan tidak memenuhi kewajiban dan/ atau melanggar larangan/ tata tertib perusahaan dalam taraf ringan dan menurut penilaian Pimpinan Perusahaan dapat mengganggu ketenangan kerja dan ketertiban Perusahaan.
- (3) Dalam hal karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah atau meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atau tidak masuk bekerja disebabkan sakit lebih dari 1 (satu) hari tanpa Surat Keterangan dokter Perusahaan dan/ atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.
- (4) Atau hal-hal yang dipandang dapat mengganggu ketenangan situasi kerja antar karyawan dan/ atau dapat mengganggu norma-norma Perusahaan .

b. Surat Peringatan dapat berupa:

- (1) Surat Peringatan Pertama
- (2) Surat Peringatan Kedua
- (3) Surat Peringatan Ketiga/Terakhir,

yang dalam pelaksanaannya tidak selalu diberikan menurut urutannya melainkan tergantung berat ringannya kesalahan/ pelanggaran.

c. Sesuai dengan tujuan hukuman: Jabatan yang bersifat mendidik, maka Surat Peringatan ditetapkan jangka waktunya, yakni:

(1) Surat Peringatan Pertama: berlaku untuk masa 6 (enam) bulan, artinya selama 6 (enam) bulan karyawan yang bersangkutan tidak melakukan lagi perbuatan/ sikap apapun pelanggaran semacam, maka Surat peringatan Pertama tersebut dianggap selesai/ hapus.

Jika dalam batas 6 (enam) bulan karyawan yang bersangkutan melakukan lagi perbuatan/ sikap maupun pelanggaran semacam, maka yang bersangkutan mendapat Surat Peringatan Kedua.

(2) Surat Peringatan Kedua: berlaku untuk masa 6 (enam) bulan, artinya selama 6 (enam) bulan karyawan tidak melakukan lagi perbuatan/ sikap maupun pelanggaran semacam, maka Surat Peringatan Kedua tersebut dianggap selesai/ hapus.

Jika dalam batas 6 (enam) bulan karyawan yang bersangkutan melakukan lagi perbuatan/ sikap maupun pelanggaran semacam, maka yang bersangkutan mendapat Surat Peringatan Ketiga/ Terakhir.

Bilamana masa peringatan pertama pertama dan kedua terjadi dalam periode kurang dari 1 (satu) tahun, Surat Peringatan kedua merupakan merupakan Surat Peringatan Terakhir.

(3) Surat Peringatan Ketiga/ Terakhir: berlaku untuk masa kerja 12 (dua belas) bulan, artinya apabila selama 12 (dua belas) bulan karyawan yang bersangkutan tidak melakukan lagi perbuatan/ sikap maupun pelanggaran yang semacam, maka Surat Peringatan Ketiga/ Terakhir tersebut dianggap selesai/ hapus.

Bila dalam batas 12 (dua belas) bulan karyawan yang bersangkutan melakukan lagi perbuatan/ sikap maupun semacam, maka yang bersangkutan dapat diberhentikan tidak dengan hormat.

Namun dalam penyelesaian kasus Soejono ini, pihak pengusaha seharusnya mengambil tindakan yang tercantum pada pasal 57 butir C ayat (2) huruf d tersebut. Kenyataan di lapangan ternyata pengusaha mengambil tindakan berupa pemutusan hubungan kerja dengan hormat yaitu pemberhentian atas permintaan sendiri/pensiun. Hal ini dikarenakan dalam mengambil tindakan, pengusaha dan serikat pekerja setempat sepakat untuk mengembangkan lembaga kerja sama bipartite, yaitu kedua belah pihak melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan yang dalam hal ini berdasarkan pada Surat Nomor: 012/ SP/ 05/ 02 yang dibuat oleh Serikat Pekerja Perkebunan PTPN. XI (Persero) PG. Kedawoeng-Pasuruan. Surat Nomor: 012/ SP/ 05/ 02 tersebut ditujukan kepada pengusaha yang isinya memohon kepada pengusaha agar dalam mengambil keputusan didasarkan pada kebijakan pertimbangan kemanusiaan yang meringankan namun masih memenuhi aturan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2002 yang berlaku.

Atas rekomendasi dari Serikat Pekerja Perkebunan PTPN. XI (Persero) PG. Kedawoeng-Pasuruan dan Surat Pernyataan dari saudara Soejono maka melalui Keputusan Administrasi Nomor: XX-SURKP/ 02-00, maka saudara Soejono diberhentikan dengan hormat tanpa mengurangi hak-hak yang saudara Soejono terima sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2002-2003.

Jika dilihat dari penyelesaian kasus saudara Soejono tersebut di atas, jelas sekali terlihat bahwa ketentuan pasal 57 huruf c tidak berlaku secara mutlak karena adanya kebijakan-kebijakan yang bersifat intern dalam menyelesaikan berbagai masalah perburuhan dengan mengedepankan penyelesaian yang bersifat menguntungkan kedua belah pihak (win-win solution) dalam rangka mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila.

Pada hakekatnya perselisihan perburuhan merupakan suatu perbedaan kepentingan antara pengusaha atau organisasi pekerja atau serikat pekerja

sehubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Bagaimanapun baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha, perselisihan perburuhan masih tetap akan ada, sekalipun jumlah dan intensitasnya akan menurun. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara dan usaha untuk dapat mencegah atau mengurangi serta menyelesaikan masalah perselisihan tersebut secara adil dan baik dengan melibatkan pihak-pihak yang berkompeten untuk menyelesaikannya agar tidak menimbulkan ekses-ekses yang dapat menghambat pembangunan nasional. (Djumaldji dan Soedjono, 1985:74).

Di samping adanya perjanjian kerja bersama ini, dapat diadakan perjanjian atau peraturan tambahan yang mengatur persoalan setempat, dengan ketentuan bahwa perjanjian atau peraturan tambahan yang dibuat tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang dimaksud dalam perjanjian kerja bersama, perundang-undangan, atau peraturan pemerintah yang berlaku. Perjanjian Kerja Bersama ini disetujui, berlaku mengikat dan menjadi tanggung jawab bagi kedua belah pihak.

3.3 Kajian.

Kesepakatan Kerja Bersama bertujuan untuk mewujudkan suatu hubungan industrial yang harmonis, mantap dan bertanggung jawab antara pengusaha dan para pekerja, yang dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sebagaimana dalam pasal 26 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Kesepakatan Kerja Bersama merupakan salah satu sarana pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

Demi kelangsungan perusahaan perlu adanya jaminan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja atas dasar hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis sesuai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) bersama dengan Karyawan yang diwakili oleh Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) perlu menetapkan Perjanjian

Kerja Bersama yang mengatur hak dan kewajiban Pengusaha terhadap karyawannya dan sebaliknya.

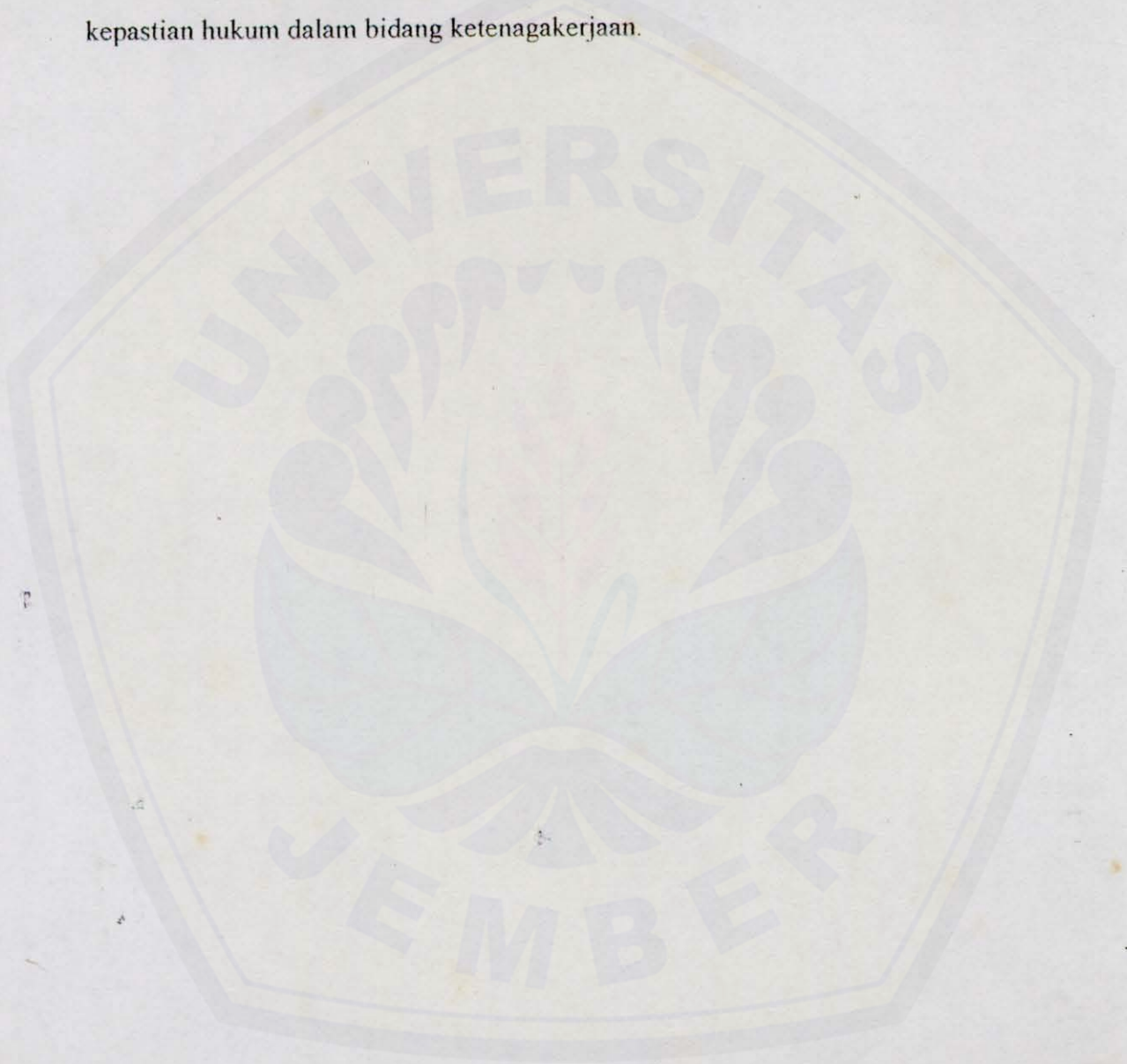
Bentuk kesepakatan kerja bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) memakai rumusan Perjanjian Kerja Bersama, yang mana pemakaian rumusan ini jelas mengutamakan aspek keperdataannya. Karena didasarkan pada Pasal 1313 KUHPerdara yang menyatakan, bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Serta diperjelas dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi: " semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Hal ini menunjukkan bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian menganggap bahwa hubungan kerja disini merupakan hubungan yang bersifat individual. Sehingga masalah hukum yang dihadapi harus diselesaikan secara musyawarah diantara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Pemakaian rumusan Perjanjian Kerja Bersama oleh PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang termuat dalam pasal 1 angka 1 Perjanjian Kerja Bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) memberikan pengertian bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian kerja bersama yang diadakan secara mufakat dalam permusyawaratan oleh dan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja untuk mengatur, melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sedangkan pengertian Kesepakatan Kerja Bersama menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Kesepakatan Kerja Bersama adalah Kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh Serikat Pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan Pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) tetap berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor-01/Men/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, maka Perjanjian Kerja Bersama lebih cenderung mengutamakan sifat keperdataan yaitu lebih menekankan pada aspek musyawarah mufakat dalam setiap penyelesaian perselisihan industrial dengan cara penyelesaian bipartiet (secara interen), sedangkan Kesepakatan Kerja Bersama lebih menekankan kearah yuridis yang merupakan salah satu sarana untuk menjamin pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila untuk mencapai kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan.



IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam pembahasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut.

1. a. Dalam penerapan pemberian gaji/upah, PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Kedawoeng Pasuruan menggunakan suatu sistem pemberian gaji/upah yang didasarkan atas pekerjaan dan jabatan/golongan masing-masing yang terdiri atas tingkatan-tingkatan sehingga gaji/upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari jabatan/golongan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Dalam pemberian jaminan sosial, PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan mengacu pada program jamsostek yang meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua, sedangkan jaminan kesehatan dan santunan serta tunjangan-tunjangan bagi pekerja diatur dalam perjanjian kerja bersama yang telah disepakati.
2. Pelaksanaan pemberian sanksi kepada pekerja yang telah melanggar perjanjian kerja bersama tidak dijalankan secara mutlak. Hal ini jelas terjadi penyimpangan dalam ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja, dikarenakan perusahaan dalam memberikan sanksi masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan yang dapat meringankan pekerja yang bersangkutan, seperti: masa kerja yang dilalui dan segala sesuatu yang menjadi prestasi selama loyal di perusahaan. Isi perjanjian kerja bersama tetap dilaksanakan walaupun ada penyimpangan. Karena perusahaan dalam hal ini lebih mengutamakan azas mufakat dan azas kekeluargaan dan gotong royong dalam menyelesaikan perselisihan diantara kedua belah pihak, sehingga masing-masing pihak tidak merasa dirugikan satu sama lain.



3. Rumusan kesepakatan kerja bersama di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Kedawoeng Pasuruan di Jawa Timur memakai istilah Perjanjian Kerja Bersama, hal ini dikarenakan para pihak lebih menekankan pada aspek keperdataan. Dimana setiap ada perselisihan perburuhan diselesaikan melalui musyawarah mufakat yaitu penyelesaian secara bipartiet (interen).

4.2 Saran-saran

Dalam hal ini saran-saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan permasalahan adalah sebagai berikut.

1. Dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan, gaji/upah dan jaminan sosial merupakan sarana penting untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat dan harmonis oleh karena itu pemberian gaji/upah dan jaminan sosial bagi pekerja hendaknya diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan dikondisikan dengan keadaan perusahaan melalui persetujuan dari masing-masing pihak.
2. Perselisihan antara pihak-pihak selalu ada dalam setiap hubungan kerja oleh karena itu setiap perselisihan hendaknya tetap diselesaikan secara adil dan penggunaan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati harus semakin dijunjung dan diterapkan pelaksanaannya meskipun dalam penyelesaiannya harus tidak mutlak menurut perjanjian kerja bersama, sehingga tidak ada pihak-pihak yang dirugikan.
3. Dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama harus didasarkan atas persetujuan dari para pihak. Meskipun dalam pembuatannya memakai rumusan Perjanjian Kerja Bersama namun secara substansi tetap berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dan masing-masing pihak disini harus tetap konsekuen untuk melaksanakan isi daripada Perjanjian Kerja Bersama, sehingga ketenangan kerja bagi pekerja dan peningkatan produktivitas bagi pengusaha dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penerbit Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember.
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Djumialdji, F.X dan Soedjono, Wiwoho. 1985. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Djumialdji, F.X. 2001. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Husni, Lalu. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang, H.S. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sjahputra, Imam. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvarindo.
- Soedjono, W. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soemitro, H.R. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soepomo, I. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- _____. 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R dan Tjitrosudibio, R. 1983. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri.



Digital Repository Universitas Jember
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

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

Nomor : 5039/J25.1.1/PP.9/
 Lampiran :
 Perihal : KONSULTASI

Jember, 20 September 2002

Yth. **Direksi PT. Perkebunan
 Nusantara XI (Perseero)**
 di -
 S U R A B A Y A

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

Nama : YUNAWAN PRABOWO

NIM : 98. 011

Program : S 1 Ilmu Hukum

Alamat : **Jl. Nias III/10 Jember.**

Keperluan : Konsultasi tentang Masalah " **PERJANJIAN KEWA BERSAMA
 DI PT. PERKEBUNAN NESANTARA XI (PERSERO) PG. KE -
 DAWOENG PASURUAN** ".

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan
 Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekau,

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

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian **Kejur. H.T.N.**
- Yang bersangkutan
- Arsip



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA “ KEDAWOENG “

SURAT KETERANGAN

Nomor : XX – SURKT / 02.025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : H. Mudjianto
Jabatan : Administratur PT Perkebunan Nusantara XI (Persero)
Pabrik Gula Kedawoeng
Alamat : Kedawung Kulon Kecamatan Grati - Pasuruan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : YUNAWAN PRABOWO
NIM : 98.011
Pendidikan : Universitas Jember
Alamat : Jalan Kalimantan No.37 Kampus Tegal Boto – Jember

telah melaksanakan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Kedawoeng sejak tanggal 7 Oktober s/d 7 November 2002, dengan Judul “ Perjanjian Kerja Bersama “.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 30 November 2002

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA KEDAWOENG



MUDJIANTO
Administratur



PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PKB)

ANTARA

DIREKSI

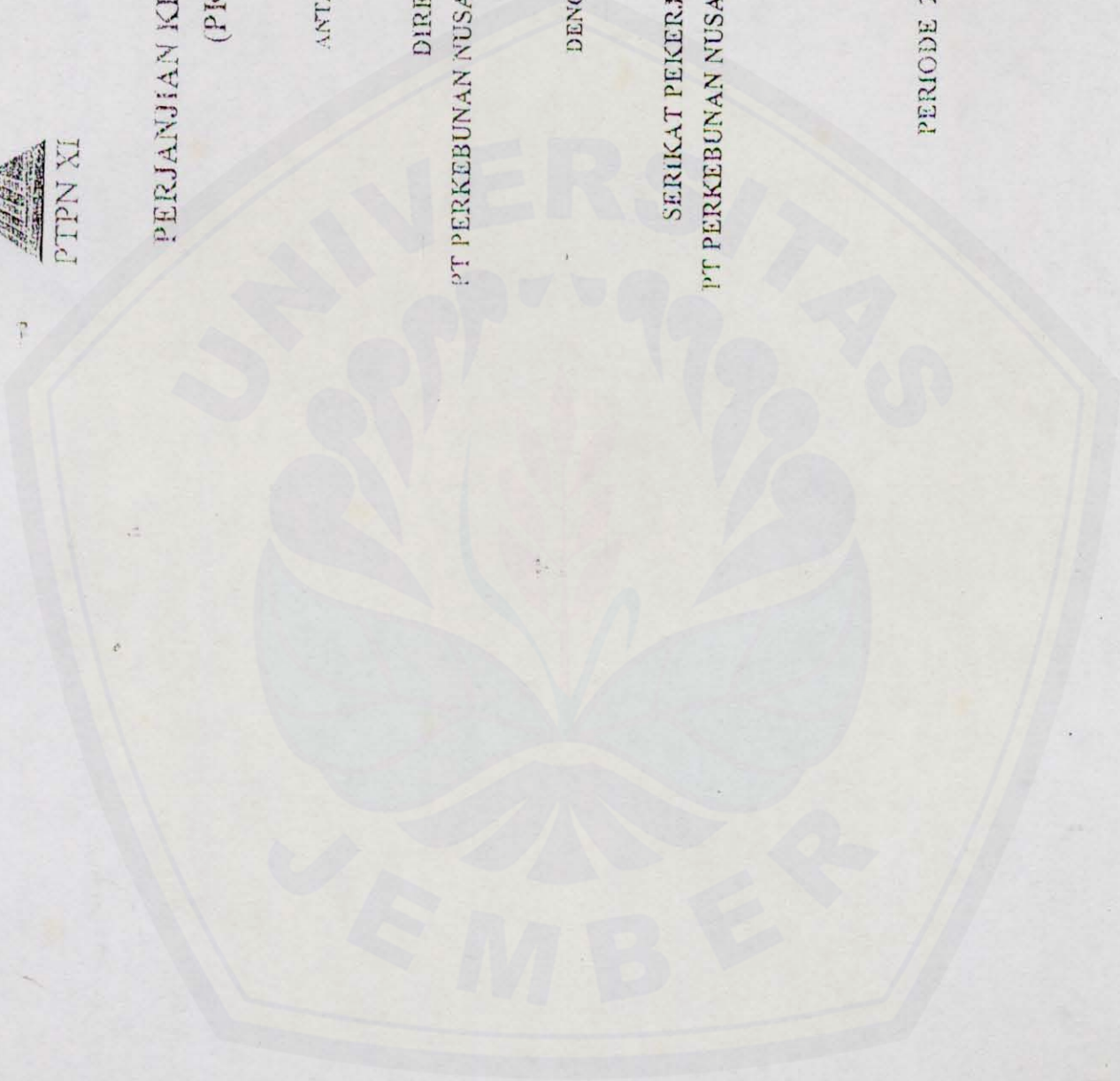
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)

DENGAN

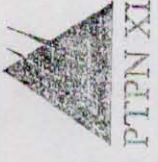
SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)

PERIODE 2002 - 2003



MUKADIMAH	Halaman	19
BAB I : ISTILAH-ISTILAH	1	19
Pasal 1 : Pengertian	2	19
BAB II : PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PKB	5	20
Pasal 2 : Identitas Pihak	5	20
BAB III : UMUM	6	20
Pasal 3 : Ruang Lingkup PKB	6	24
Pasal 4 : Kewajiban Bagi Pihak-Pihak yang Mengadakan PKB	6	25
Pasal 5 : Pengakuan Organisasi	6	26
Pasal 6 : Fasilitas untuk Serikat Pekerja	7	26
Pasal 7 : Dispensasi Pimpinan Serikat Pekerja PTPN XI	7	27
Pasal 8 : Perundingan Antara PTPN XI (Persero) dan SP-BUN PTPN XI	7	29
BAB IV : HUBUNGAN KERJA	8	29
Pasal 9 : Kewenangan	8	29
Pasal 10 : Penerimaan	8	29
Pasal 11 : Pengangkatan	8	29
Pasal 12 : Jenjang Karir, Kenaikan Golongan/Jabatan (Promosi) dan Kenaikan Gaji Pokok Berkala	8	30
Pasal 13 : Penurunan Jabatan (Demosi)	10	32
Pasal 14 : Mutasi	11	32
BAB V : HARI KERJA DAN JAM KERJA	12	32
Pasal 15 : Hari Kerja Resmi	12	32
Pasal 16 : Jam Kerja Resmi	12	32
Pasal 17 : Kerja Lembur	12	33
BAB VI : PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA	14	33
Pasal 18 : Hari Libur/Istirahat Mingguan	14	33
Pasal 19 : Hari Libur Resmi	14	34
Pasal 20 : Cuti Tahunan	14	34
Pasal 21 : Cuti Panjang	15	34
Pasal 22 : Cuti Melahirkan	17	35
Pasal 23 : Cuti Haid	17	36
Pasal 24 : Ijin Meninggalkan Pekerjaan Dengan Menerima Gaji	17	36
Pasal 25 : Cuti Dituntut Tanggungan Perusahaan	18	37
BAB VII : PERAWATAN KESEHATAN DAN PENGGOBATAN	29	37
Pasal 38 : Ketentuan Umum	29	37
Pasal 39 : Penggantian Biaya Kaca mata	29	37
Pasal 40 : Biaya Perawatan dan Pengobatan lainnya	29	37
Pasal 41 : Perawatan Kesehatan dan Pengobatan Yang Tidak Diperoleh Penggantian Biaya dari Perusahaan	30	37
BAB VIII : KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)	32	37
Pasal 42 : Perlengkapan Keselamatan Kerja	32	37
Pasal 43 : Pencegahan dan Keselamatan Kerja	32	37
Pasal 44 : Makanan Tambahan (Extra Voeding)	32	37
BAB IX : JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA - KERJA	33	37
Pasal 45 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)	33	37
Pasal 46 : Bantuan Kematian	33	37
Pasal 47 : Pembinaan Rohani dan Jasmani	34	37
Pasal 48 : Koperasi, Yayasan Karyawan dan Kesempatan - Membeli Gula	34	37
Pasal 49 : Keluarga Berencana	34	37
Pasal 50 : Tunjangan Hari Raya Keagamaan	35	37
Pasal 51 : Penghargaan Masa Kerja	35	37
Pasal 52 : Santunan Hari Tua	36	37
Pasal 53 : Program Pensiun	36	37
BAB X : PEMBINAAN KEAHLIAN DAN KETRAMPILAN	37	37
Pasal 54 : Pendidikan dan Pelatihan	37	37
Pasal 55 : Bentuk Pendidikan dan Pelatihan	37	37



PTPN XI

PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

ANTARA

DIREKSI

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)

DENGAN

SEKELUAS PEKERJA PERKEBUNAN

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)

PERIODE 2002 - 2003

BAB XIII : DATA TERKAIT KERJA 38

Pasal 56 : Pembinaan Disiplin Kerja 38

Pasal 57 : Jenis Pembinaan Disiplin Kerja 38

BAB XIII : PENYELESAIAN KELUHI KESAH 43

Pasal 58 : Tata Cara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Karyawan 43

BAB XIV : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA / PEMBERHENTIAN 44

Pasal 59 : Jenis Pemberhentian 44

Pasal 60 : Ketentuan Pensiun 46

Pasal 61 : Masa Bebas Tugas 46

Pasal 62 : Pesangon dan Santunan Bagi Karyawan Tetap Yang Tidak Bernak Pensiun 47

Pasal 63 : Sumbangan Masa Peralihan 47

BAB XV : MASA BERLAKUNYA PKB 48

Pasal 64 : Masa Bertaku dan Perpanjangan PKB 48

BAB XVI : KETENTUAN LAIN-LAIN 49

Pasal 65 : Tambahan PKB 49

BAB XVII : KETENTUAN PENUTUP 50

Pasal 66 : Tempat dan Tanggal Penandatanganan PKB 50

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I : Jenjang Colongan Karyawan Tetap 51

Lampiran II : Tabel Gaji Pokok Karyawan Tetap 52

Lampiran III : PKB Periode 2002-2003 untuk Karyawan Kampanye 53

Lampiran IV: Hubungan dan Syarat-Syarat Kerja Karyawan yang dipekerjakan Berdasarkan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu 63

Lampiran V : Tim Perumus dan Perunding PKB antara Direksi PTPN XI (Persero) dengan SP-BUN PTPN XI 67

00000000

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa,

Rahwa demi kelangsungan hidup Perusahaan perlu adanya jaminan kelancaran hubungan kerja yang harmonis antara Pengusaha dan Karyawan atas dasar Hubungan Industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis sesuai Pancasila dan UUD 1945.

Untuk mewujudkan maksud tersebut, Pengusaha dalam hal ini Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) bersama dengan Karyawan yang diwakili oleh Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero), perlu menetapkan membuat Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur hak dan kewajiban Pengusaha terhadap karyawannya dan sebaliknya, dengan mengacu pada PKB antara BMD PT Perkebunan Nusantara dan FSP-BUN PT Perkebunan Nusantara I s/d XIV periode 2002-2003.

Mengingat jiwa Perjanjian Kerja Bersama ini adalah memberi jaminan bagi kelangsungan hidup Perusahaan, maka tidak tertutup kemungkinan jalan musyawarah ditempuh guna mengantisipasi perkembangan atau perubahan perekonomian mendatang.

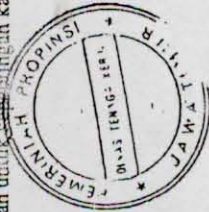
Selanjutnya Pengusaha dan Serikat Pekerja Perkebunan sama-sama bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan terlaksananya semua materi yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).

Pasal I

Pengertian

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan :

1. **PKB** : Perjanjian Kerja Bersama yang diadakan secara mutakat damai pemusyawaratan oleh dan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja untuk mengatur, melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.
2. **Perusahaan** : PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang 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 1 Surabaya. termasuk seluruh Unit Usaha dan Kantor Direksi yang berada dalam pengelolannya.
3. **Pengusaha** : Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang berkedudukan hukum di Jalan Merak 1 Surabaya.
4. **Jabatan Puncak** : Jabatan satu tingkat di bawah Direksi yaitu Administrator Pabrik Gula, Administrator Pabrik Karung, Kepala Rumah Sakit, Kepala PASA, dan Kepala Bagian/Biro Kantor Direksi.
5. **Kantor Direksi** : Tempat kedudukan Pengusaha untuk mengatur dan mengendalikan operasional di lingkungan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).
6. **Unit Usaha** : Semua unit usaha dibawah pengelolaan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang terdiri dari Pabrik Gula, Pabrik Karung, Pabrik Alkohol & Spiritus serta Rumah Sakit, termasuk Kantor Direksi.
7. **Unit Kerja** : Semua unit usaha di bawah pengelolaan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang terdiri dari Pabrik Gula, Pabrik Karung, Pabrik Alkohol & Spiritus serta Rumah Sakit, termasuk Kantor Direksi.
8. **Serikat Pekerja** : Merupakan organisasi karyawan yang ada di Kantor Direksi dan Unit Usaha PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang dibentuk dari, oleh, dan untuk kepentingan karyawan.



9. SP-BUN PTPN XI : Serikat Pekerja di tingkat I (Perkebunan Nusanantara XI (Persero) yang berhak mewakili karyawan sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep-201/ MEN/1999, tanggal 30 September 1999, berkedudukan hukum di Jalan Merak 1 Surabaya.

10. Pimpinan SP-BUN PTPN XI Tingkat Pusat yang dipilih oleh wakil-wakil Serikat Pekerja Perkebunan dari seluruh Unit Kerja PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).

11. Pekerjaan : Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam hubungan kerja dengan mendapat gaji.

12. Karyawan : Pekerja yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan memperoleh gaji.

13. Status Karyawan :
 a. Karyawan Tetap adalah Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu sesuai Pasal 1603/KUH Perdata, dan pada saat dimulainya hubungan kerja didahului dengan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan sesuai Permenaker nomor 01/1985 Jo Kepmenaker nomor 150/2000.

b. Karyawan Tidak Tetap adalah Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan pada saat dimulainya hubungan kerja tidak didahului dengan masa percobaan sesuai Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor : PER.02/Men/1993 tanggal 15 Februari 1993.

14. Batih : Istri/suami serta anak karyawan yang sah.

15. Istri/Suami : Seorang istri atau suami karyawan yang sah dibuktikan surat nikah dari Instansi yang berwenang dan telah terdaftar pada Perusahaan.

16. Anak :
 a. Anak kandung / Anak tiri ;
 b. Anak angkat (paling banyak 2 anak) yang sah menurut hukum ;
 c. butir a dan b diatas belum menikah, belum berusia 25 tahun, belum menghasilkan tetap dan masih menjadi tanggungan penuh dari karyawan (paling banyak tiga anak), serta telah terdaftar pada Perusahaan ;
 d. Posisi anak kandung pertama, kedua dan seterusnya dapat digantikan anak kandung keempat dan seterusnya.

17. Gaji : Gaji pokok ditambah :
 a. Tunjangan tetap
 b. Tunjangan tidak tetap



19. Tunjangan Tetap : Tertiri dari :
 a. Tunjangan Khusus / Struktural
 b. Tunjangan Fungsional
 c. Tunjangan Sosial

20. Tunjangan Tidak Tetap : Tunjangan yang terkait dengan kehadiran.

21. Masa Kerja : Lamanya jangka waktu yang dihitung sejak pekerja diangkat menjadi karyawan tetap termasuk masa percobaan dan mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan.

22. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dengan Pengusaha.

23. Ahli Waris : Istri/Suami dan anak-anak karyawan, atau keluarga/orang yang ditunjuk, yang sah menurut hukum, dan mempunyai hak untuk mengurus/menerima hal-hal yang berkaitan dengan kematian karyawan.

Pasal 2

Identitas Pihak

Perjanjian Kerja Bersama ini diadakan oleh dan antara :

Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero), yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 248/KMK.05/2001 tanggal 30 April 2001, berkedudukan di Jalan Merak nomor 1 Surabaya, diwakili oleh :

1. Ir. H. Basuki Adjibrata (Direktur Utama)
2. H.R. Moejjadi, B.Sc (Direktur Produksi)
3. Drs. Soenarti Yono BS, Ak. (Direktur Keuangan)
4. H. Widiatmo Soetedjo, Ah.T (Direktur SDM & Umum)
5. Ir. Poerwanto (Direktur Pemasaran)

selanjutnya disebut Pengusaha

dengan

Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) disingkat SP-BUN PTPN XI yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Timur Nomor : Kep-723/5/W.12/1998 tanggal 14 September 1998, berkedudukan di Jalan Merak nomor 1 Surabaya, diwakili oleh :

1. Abdul Wahab, SE (Ketua Umum)
2. Bambang Muhammad Darodjad (Ketua)
3. Abu Bakar (Ketua)
4. Yoyok Wartoyo (Sekretaris)
5. Arif Supolo (Bendahara)

selanjutnya disebut SP-BUN PT Perkebunan Nusantara XI.



Pasal 3

Ruang Lingkup PKB

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini berlaku untuk seluruh Unit Kerja PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).
2. Kedua belah pihak telah saling memahami dan menyetujui bahwa PKB ini berlaku untuk semua karyawan Perusahaan.
3. Bagi karyawan yang diatur dalam hubungan kerja perorangan dalam bentuk perjanjian kerja perorangan tersendiri dengan syarat-syarat kerja khusus, meliputi karyawan Kampanye, karyawan KKNVT, hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur pada lampiran.

Pasal 4

Kewajiban Bagi Pihak-Pihak Yang Mengadakan PKB

1. Kedua belah pihak berkewajiban memberikan penjelasan kepada seluruh karyawan baik isi, makna, dan pengertian yang ada dalam PKB ini, ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.
2. Kedua belah pihak bertanggung jawab atas dibelakukannya dan ditaatnya semua ketentuan yang ada dalam PKB ini, ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.
3. Kedua belah pihak dapat saling mengingatkan jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi PKB ini.

Pasal 5

Pengakuan Organisasi

1. Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) mengakui SP-BUN PTPN XI adalah Serikat Pekerja yang berhak mewakili karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).
2. SP-BUN PTPN XI mengakui bahwa Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) adalah Pengusaha di Perusahaan.
3. Kedua belah pihak saling menyetujui dan tidak menampuri urusan intern masing-masing pihak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
4. Kedua belah pihak sepakat untuk menaati Undang-Undang nomor 21 tahun 2000.
5. Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat untuk mengembangkan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Perusahaan menyediakan secara pinjam pakai ruangan untuk dipergunakan sebagai Kantor guna kelancaran tugas Organisasi sesuai dengan kemampuan Perusahaan, kepada Serikat Pekerja di lingkup PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang telah terdapat di Dinas Tenaga Kerja setempat dan telah memberitahu secara tertulis kepada Pengusaha.

Pasal 7

Dispensasi Pimpinan Serikat Pekerja PTPN XI

Perusahaan dapat memberikan dispensasi kepada Pimpinan Serikat Pekerja untuk meninggalkan pekerjaan sesuai dengan keperluannya, dengan mengajukan permintaan/pemberitahuan resmi secara tertulis kepada Pengusaha sekurang-kurangnya 1 (satu) hari sebelumnya, untuk keperluan tersebut dibawah ini :

1. Melaksanakan tugasnya sehari-hari dan atau rapat/pertemuan (di lingkungan Perusahaan) sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.
2. Memenuhi panggilan atau undangan yang sah dari Pemerintah/ Perusahaan.
3. Mengadakan konsultasi dan menghadiri rapat dengan instansi lain atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam peringkat organisasi yang lebih tinggi.
4. Untuk mengikuti pelatihan, seminar, konferensi, kongres yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Lembaga lain di dalam maupun di luar negeri.
5. Dispensasi meninggalkan pekerjaan diberikan oleh Perusahaan sebanyak-banyaknya untuk 2 (dua) wakil Serikat Pekerja. Dispensasi dapat diberikan lebih dari 2 (dua) orang apabila dalam hal-hal khusus yang mengharuskan untuk dihadiri lebih dari 2 (dua) orang.
6. Apabila dispensasi yang dimaksud melebihi jam kerja, pihak Perusahaan tidak wajib menanggung pembayaran lembur.

Pasal 8

Perundingan Antara PTPN XI (Persero) dan SP-BUN PTPN XI

1. PKB ini ditetapkan melalui perundingan dan musyawarah untuk mufakat oleh kedua Pihak.
2. Selama perundingan dilakukan, masing-masing pihak berkewajiban untuk menjamin bahwa tidak ada tindakan yang bersifat penekanan atau paksaan kepada pihak lain untuk mencapai maksud dan tujuannya.
3. Perundingan dilaksanakan sesuai Pasal 2 PERMENAKER RI Nomor : PER-01/ MEN/ 1985 tanggal 25 Januari 1985, tentang Tata Cara Pembuatan KKB.
4. Apabila perundingan tersebut setelah diupayakan oleh kedua pihak dan ternyata masih belum ada kesepakatan, salah satu pihak dipertekankan untuk mengajukan permohonan ke Pegawai Perantara untuk menjadi perantara (dengan memperhatikan Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan).

Pasal 9

Kewenangan

1. Serikat Pekerja mengakui bahwa penerimaan, pengangkatan, kenaikan golongan/pangkat/jabatan, penurunan golongan/pangkat/jabatan, perubahan status karyawan, pemindahan dan penempatan, pemutusan hubungan kerja/pensiun adalah wewenang Pengusaha.
2. Dalam pelaksanaan ayat 1 tersebut di atas, Serikat Pekerja dapat secara aktif memberikan pendapat/masukan kepada Pengusaha melalui Lembaga Kerja sama (LKS) Bipartit.

Pasal 10

Penerimaan

1. Serikat Pekerja mengakui bahwa penerimaan karyawan baru adalah sepenuhnya wewenang Pengusaha, melalui ketentuan yang mengatur tata cara penerimaan karyawan baru.
2. Penerimaan karyawan didasarkan atas kebutuhan tenaga kerja sesuai perkembangan organisasi Perusahaan.
3. Penerimaan karyawan harus memenuhi prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Pengusaha.

Pasal 11

Pengangkatan

1. Pengangkatan karyawan dilakukan oleh Pengusaha.

2. Ketentuan mengenai pengangkatan karyawan diatur dan ditetapkan sesuai peraturan yang berlaku di Perusahaan.

Setiap karyawan yang baru diterima, harus melalui :

- a. Masa orientasi dan pelatihan maksimal 12 (dua belas) bulan, atau
 - b. Masa percobaan 3 (tiga) bulan.
- Masa percobaan dihitung sebagai masa kerja.

Pasal 12

Jenjang Karir, Kenaikan Golongan/Jabatan (Promosi) dan Kenaikan Gaji Pokok Berkala

1. Jenjang Karir

- a. Pada prinsipnya setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk meraih jenjang karir yang setinggi-tingginya dalam Perusahaan.



b. Pengaturan mengenai jenjang karir karyawan diatur dan ditetapkan tersendiri oleh Perusahaan.

2. Kenaikan Golongan/Jabatan (Promosi)

- a. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya guna memperoleh kenaikan golongan dan jabatan di Perusahaan.
 - b. Karyawan dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan/keudukan yang lebih tinggi dari jabatan/keudukan semula, setelah mempertimbangkan prestasi dan potensi dari karyawan yang bersangkutan serta tersedia formasi dalam struktur Organisasi Perusahaan.
 - c. Pelaksanaan promosi jabatan tersebut ayat (2) dilakukan dengan Surat Keputusan Perusahaan.
 - d. Bagi karyawan yang memperoleh kenaikan jabatan, maka kepadanya diberikan penyesuaian golongan gaji serta fasilitas sesuai dengan jabatan yang dipangkunya menurut ketentuan Perusahaan.
 - e. Karyawan yang menduduki jabatan tertentu yang lebih tinggi, maka hak-haknya disesuaikan dengan jabatan yang dipangkunya sesuai ketentuan Perusahaan.
 - f. Karyawan dimaksud dalam Pasal 12 ayat 2 butir e, jika selama 2 (dua) tahun prestasinya baik, maka golongannya dapat disesuaikan pada jabatan yang dipangkunya. Sedangkan apabila prestasinya tidak baik maka jabatan karyawan tersebut dikembalikan pada posisi semula atau yang setingkat.
- ## 3. Kenaikan Gaji Pokok Berkala
- a. Kenaikan Gaji Pokok Berkala diberikan secara berkala setiap tahun tanpa didahului pengusulan, kecuali bagi yang ditunda Kenaikan Gaji Pokok Berkalanya.
 - b. Bagi yang menunjukkan prestasi, kecakapan dan disiplin kerja secara luar biasa berdasarkan penilaian konduite untuk masa satu tahun penuh sehingga patut menjadi teladan terhadap rekan-rekan sekerjanya, dapat diberikan Kenaikan Gaji Pokok Berkala Istimewa sebanyak 2 (dua) kali skala gaji pokok.
 - c. Kenaikan Gaji Pokok Berkala Istimewa hanya dapat diberikan sekali dalam setiap jenjang golongan.

4. Kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan

- a. Kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan Normal
Adalah kenaikan golongan/pangkat/jabatan yang diberikan setingkat lebih tinggi dengan persyaratan:
 - 1) Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam golongan yang dipangkunya.
 - 2) Telah menunjukkan kecakapan, sikap, perilaku, prestasi kerja dan kemampuan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi yang dinyatakan dengan konduite pada tahun terakhir : BAIK.
 - 3) Masih tersedia formasi golongan/pangkat/jabatan di atasnya.
- b. Kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan Istimewa
Kenaikan golongan / pangkat / jabatan Istimewa diberikan setingkat lebih tinggi apabila :

1) Menduduki prestasi kerja yang sama atau melebihi dari rekan-rekan tersebut atau telah menjadi selama 2 (dua) tahun terakhir, sehingga yang bersangkutan nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungannya yang harus dinyatakan dengan Surat Keputusan Perusahaan.

2) Masih tersedia formasi untuk golongan/pangkat/jabatan di atasnya.

e. Kenaikan Golongan Pilihan

Kenaikan Golongan Pilihan diberikan apabila golongan yang dipangku pada saat menduduki suatu jabatan belum memenuhi syarat golongan sesuai strata jabatan yang dipangkunya, dengan syarat Masa Kerja Golongan (MKG) dalam golongan yang dipangkunya minimal 1 (satu) tahun dengan prestasi sangat baik.

d. Kenaikan Golongan Pengabdian

Adalah kenaikan golongan yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun. Kenaikan golongan pengabdian diberikan setingkat lebih tinggi dan saat pemberiannya 1 (satu) bulan sebelum memasuki masa bebas tugas, dengan persyaratan sebagai berikut :

- 1) Sekurang-kurangnya telah 3 (tiga) tahun dalam golongan yang dipangkunya.
- 2) Penilaian pelaksanaan pekerjaan rata-rata bernilai sangat baik selama 2 (dua) tahun terakhir.
- 3) Masih tersedia jenjang golongan atas golongan yang bersangkutan.

e. Kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan Anumerta

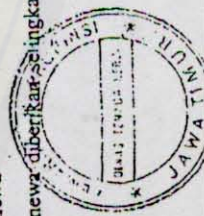
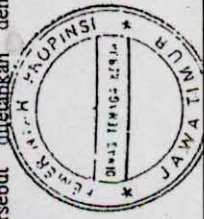
Adalah kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan yang diberikan setingkat lebih tinggi kepada Karyawan yang tewas dalam melaksanakan tugasnya, dengan disertai pemberian gaji dan santunan lain oleh Perusahaan.

5. Saat Kenaikan Gaji Berkala dan Kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan diberikan setiap tanggal 1 Januari, kecuali untuk Kenaikan Golongan/Pangkat/Jabatan Pengabdian dan Anumerta.

Pasal 13

Penurunan Jabatan (Demosi)

1. Perusahaan dapat menurunkan atau mencabut jabatan yang disandang karyawan yang bersangkutan, ke posisi/keudukan yang lebih rendah bila karyawan pemangku jabatan tersebut sudah tidak sesuai / tidak memenuhi syarat/ tidak berprestasi lagi untuk menduduki posisi jabatan tersebut atas dasar evaluasi dari atasan.
2. Kepada karyawan tersebut akan diturunkan atau dicabut tunjangan yang terkait dengan jabatannya, termasuk penyesuaian atas fasilitas yang diterimanya sesuai ketentuan Perusahaan yang berlaku.
3. Pelaksanaan penurunan/pencabutan jabatan tersebut ditetapkan dengan Surat Keputusan Perusahaan.



Karyawan dapat dimutasikan/dipindahkan dari satu Unit Kerja ke Unit Kerja lainnya atau dari satu jabatan ke jabatan lainnya sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan Perusahaan. Pemindahan karyawan dengan alasan-alasan perbedaan keyakinan agama, suku, politik atau karena asal-usul tidak diperkenankan.

Pasal 15

Hari Kerja Resmi

Hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 5 (lima) hari atau 6 (enam) hari sesuai peraturan Perusahaan.

Pasal 16

Jam Kerja Resmi

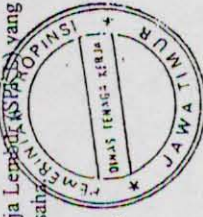
1. Jam kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 5 (lima) hari dalam seminggu adalah 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.
2. Jam kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu adalah 7 (tujuh) jam dan maksimum 40 (empat puluh) jam seminggu.
3. Untuk semua Unit Usaha dan Kantor Direksi yang apabila karyawan melaksanakan jam kerja secara shift maka perhitungan jam kerja dihitung sama untuk shift pagi, siang dan malam sebanyak 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, sesuai Undang-Undang No.1 Tahun 1951.
4. Pelaksanaan jam masuk kerja, istirahat dan pulang kerja diatur oleh masing-masing Unit Kerja bersama Serikat Pekerja.

Pasal 17

Kerja Lembur

1. Pada dasarnya kerja lembur dilakukan sesuai kepentingan Perusahaan dalam hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang bersifat bergilir/beregular, meliputi pula kewajiban kerja bila penggantian belum datang.
 - b. Adanya pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang harus segera diselesaikan, atau tidak dapat ditunda-tunda karena akan mengganggu jalannya produksi/ rencana kegiatan produksi.
 - c. Adanya pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang harus diselesaikan karena alasan kesehatan, membahayakan kalau tidak segera diselesaikan atau demi keselamatan jiwa seseorang.
 - d. Adanya bencana alam atau keadaan force majeure lainnya.

2. Kerja lembur tersebut hanya dapat dibenarkan apabila dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Kerja Lembur yang dibuat oleh atasan langsung yang berwenang atas nama Perusahaan.



Pasal 18

Hari Libur/Istirahat Mingguan

Setiap karyawan yang telah bekerja selama 1 (satu) minggu, berhak atas istirahat mingguan selama 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari, pelaksanaannya diatur oleh Perusahaan.

Pasal 19

Hari Libur Resmi

1. Setiap karyawan berhak atas libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
2. Dengan tidak mengurangi ketentuan Pasal 19 ayat 1 di atas, bagi karyawan Golongan IIIA sampai dengan IVD yang pada hari libur resmi/besar dalam musim giling terpaksa harus masuk bekerja, diberlakukan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Hari libur masuk bekerja, diganti dengan cuti secara fisik/cuti inhaaldagen.
 - b. Cuti inhaaldagen tersebut butir a dapat dinikmati setelah masa giling berakhir atau dapat dinikmati pada masa giling dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan.
 - c. Cuti inhaaldagen harus habis dinikmati sebelum tiba masa giling yang berikutnya.

Pasal 20

Cuti Tahunan

1. Karyawan Tetap yang telah bekerja secara terus-menerus selama 1 (satu) tahun berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja bagi Unit Kerja yang melaksanakan 6 (enam) hari kerja seminggu atau 10 (sepuluh) hari kerja bagi Unit Kerja yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja seminggu.
2. Karyawan Tetap yang akan menikmati cuti tahunan, diwajibkan menyampaikan permohonan tertulis terlebih dahulu kepada Pengusaha selambat-lambatnya 2 (dua) hari sebelum pelaksanaan cuti.
3. Mengingat hak cuti tahunan harus dinikmati secara fisik, maka sedikitnya harus menikmati selama 6 (enam) hari terus-menerus, sedangkan sisanya diatur sesuai kebutuhan.
4. Karyawan Tetap yang mempunyai hak cuti tahunan, diberikan Tunjangan Cuti Tahunan yang besarnya 40% (empat puluh persen) dari gaji pokok + Tunjangan Khusus / Struktural.
Pemberian Tunjangan Cuti Tahunan dibayarkan setelah hak cuti tahunan timbul dan dilaksanakan secara kolektif pada bulan Januari.
5. Bilamana hak cuti tahunan tidak dinikmati secara fisik sampai dengan timbulnya hak cuti tahunan berikutnya, bukan karena kehendak/keperluan Perusahaan, maka sisa hak cuti tahunan yang ada dinyatakan hapus/gugur, kecuali atas Keputusan Perusahaan akan diperhitungkan pada cuti tahun berikutnya.



3. Yang dapat melaksanakan lembur adalah karyawan Golongan IA s/d IID, kecuali Karyawan yang menjalankan fungsi golongan IIIA diberikan Kompensasi Tugas yang besarnya ditetapkan dalam Surat Keputusan Pengusaha.

4. Kepada karyawan golongan IIIA sampai dengan IVD diberikan Tunjangan Ekstra Giling atau Tunjangan Ekstra Tugas yang besarnya ditetapkan dalam Keputusan Direksi.

5. Perhitungan upah kerja lembur didasarkan kepada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep.72/MEN/1984 tanggal 31 Maret 1984 tentang dasar perhitungan upah lembur tahun 1984 tanggal 31 Maret 1984.

Dengan cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa :
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1 1/2 (satu setengah) kali upah sejam.
 - 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari Raya resmi :
 - 1) Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam, atau 5 (lima) jam bilamana Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
 - 2) Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja, semuanya dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - 3) Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Untuk menghitung upah lembur sejam adalah = $1/173 \times (\text{gaji pokok} + \text{Tunjangan Khusus} + \text{Tunjangan Sosial})$



Perusahaan maka Pengusaha dapat mengatur, memberi kesempatan untuk menikmati cuti di luar masa giling, baik secara kolektif maupun perseorangan.

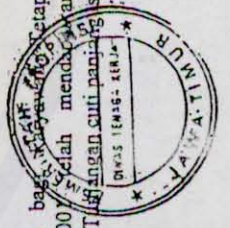
7. Bilamana hak cuti tahunan tidak dinikmati, tidak dapat diganti dengan uang.

8. Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan sendiri, karena tidak cakap jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa cuti tahunan yang belum sempat dilaksanakannya, diberikan penggantian berupa uang dengan perhitungan nilai penggantian setiap hari sisa cutinya 1/25 x gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural terakhir.

Fasal 21

Cuti Panjang

1. Setiap karyawan Tetap yang telah bekerja secara terus-menerus selama 6 (enam) tahun dihitung sejak diberikannya KKB periode 2000-2001, berhak atas cuti panjang selama 30 (tiga puluh) hari kalender.
2. Karyawan Tetap yang akan menikmati cuti panjang, diwajibkan mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada Pengusaha selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum pelaksanaan.
3. Mengingat cuti panjang harus dinikmati secara fisik, maka sedikitnya harus dinikmati selama 10 (sepuluh) hari terus-menerus, sedang sisanya diatur sesuai kebutuhan karyawan/Perusahaan.
4. Bilamana hak cuti panjang tidak dinikmati sebagian atau seluruhnya secara fisik dalam masa 6 (enam) tahun/sampai dengan timbulnya hak cuti panjang berikutnya bukan karena kehendak/ kepentingan Perusahaan, maka sisa cuti panjang yang bersangkutan dinyatakan hapus/gugur, kecuali atas kepentingan Perusahaan akan dipertanggungjawabkan pada periode berikutnya.
5. Dengan tidak mengurangi ketentuan tersebut di atas, mengingat kepentingan Perusahaan dengan adanya musim giling, maka Pengusaha dapat menengahkan kesempatan/penerimaan cuti di luar masa giling baik secara kolektif maupun perseorangan.
6. Pada tahun timbulnya hak cuti panjang, maka hak cuti tahunan karyawan menjadi hapus/gugur.
7. Cuti panjang harus dinikmati secara fisik, tidak dapat diganti dengan uang.
8. Karyawan Tetap yang mempunyai hak cuti panjang, diberikan Tunjangan Cuti Panjang yang besarnya : 1 (satu) bulan Gaji Pokok + Tunjangan Khusus / Struktural.
9. Pemberian Tunjangan Cuti Panjang dibayarkan setelah hak cuti panjang timbul.
10. Selama menjalani cuti panjang, karyawan yang bersangkutan tetap menerima pendapatan penuh.
11. Dengan diteapkannya PKB ini, maka bagi karyawan Tetap yang sebelum diberikannya KKB periode 2000-2001 telah mendapatkan cuti panjang, diberlakukan ketentuan peralihan mengenai Tunjangan cuti panjang sebagai berikut :



- a. Perhitungan cuti panjang berimbang untuk hak cuti panjang sesudah KKB periode 2000-2001 disahkan, berpedoman pada ketentuan PKB ini.
- b. Sejak diteapkannya PKB ini bagi Karyawan Tetap yang akan menjalani Masa Bebas Tugas dan hak cuti panjangnya belum jatuh tempo, berhak cuti panjang berimbang.
- c. Sejak diberikannya KKB periode 2000-2001, bagi Karyawan Tetap yang akan menjalani Masa Bebas Tugas berhak cuti panjang berimbang.

13. Pada tahun timbulnya hak cuti panjang berimbang, maka hak cuti fisik maupun tunjangan, diberikan yang lebih menguntungkan Karyawan.

14. Untuk menghindari pelaksanaan cuti panjang secara bersamaan pada tahun 2006, maka hak cuti panjang berimbang baik fisik maupun tunjangan, dilaksanakan secara bertahap :

Contoh :

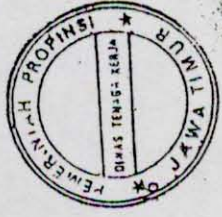
- Cuti fisik :
- Cuti panjang berimbang 3 tahun dinikmati tahun 2003 : 3/6 x 30 hari = 15 hari
 - Cuti panjang berimbang 4 tahun dinikmati tahun 2004 : 4/6 x 30 hari = 20 hari
 - Cuti panjang berimbang 5 tahun dinikmati tahun 2005 : 5/6 x 30 hari = 25 hari
 - Cuti panjang berimbang 6 tahun dinikmati tahun 2006 : 6/6 x 30 hari = 30 hari

Tunjangan Cuti :

- Cuti panjang berimbang 3 tahun = 3/6 x 1 bulan gaji pokok + T.Khusus / T. Struktural = 50 % gaji pokok + T. Khusus / T. Struktural.
- Cuti panjang berimbang 4 tahun = 4/6 x 1 bulan gaji pokok + T.Khusus / T. Struktural = 66 % gaji pokok + T.Khusus / T. Struktural.
- Cuti panjang berimbang 5 tahun = 5/6 x 1 bulan gaji pokok + T.Khusus / T. Struktural = 83 % gaji pokok + T. Khusus / T. Struktural.
- Cuti panjang berimbang 6 tahun = 6/6 x 1 bulan gaji pokok + T.Khusus / T. Struktural = 100 % gaji pokok + T.Khusus / T. Struktural.

Oleh karena tunjangan cuti tahunan (40% gaji pokok + T.Khusus / T.Struktural) maka tunjangan cuti tahunan tahun 2003 yang hapus adalah tunjangan cuti panjang berimbang (cuti panjang berimbang 2 tahun = 33%).

15. Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan sendiri, karena tidak cakap jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa cuti panjang yang belum sempat dilaksanakannya, diberikan penggantian berupa uang dengan perhitungan nilai penggantian setiap hari sisa cutinya 1/30 x Gaji pokok + Tunjangan Khusus / Tunjangan Struktural.



(satu) hari kerja.

- e) Wisuda Karyawan sendiri dan batuhnya selama 1 (satu) hari kerja.
- f) Meninggalnya anak, istri/suami, orang tua, mertua dan Saudara kandung istri/suami atau orang lain yang tinggal serumah, selama 2 (dua) hari kerja.
- g) Mengalami musibah (force majeure) yang menimbulkan kerusakan tempat tinggal, selama 2 (dua) hari kerja.

2. Ijin untuk melakukan ibadah Keagamaan diberikan kepada karyawan sesuai dengan agama yang dianutnya. Lamanya ijin yang diberikan disesuaikan dengan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan ibadah dimaksud sesuai keterangan dari Departemen Agama.

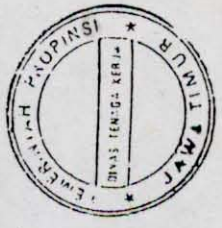
3. Untuk keperluan-keperluan pribadi lain yang dipandang layak dan dapat diterima/dimengerti Perusahaan, kepada karyawan yang bersangkutan dapat diberikan ijin tidak masuk bekerja dengan diperhitungkan hak cuti tahunan/ cuti panjang karyawan yang bersangkutan.

Pasal 25

Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan

Karyawan yang telah memiliki masa kerja sedikinya selama 5 (lima) tahun secara terus-menerus pada Perusahaan, karena sesuatu kepentingan pribadi dan atau keadaan tertentu yang mendesak yang dapat diterima oleh Perusahaan, dapat mengajukan ijin khusus untuk mengambil cuti di luar tanggungan Perusahaan dengan ketentuan :

1. Dapat diijinkan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Ijin hanya diberikan 1 (satu) kali selama yang bersangkutan menjadi Karyawan Perusahaan.
3. Perusahaan berhak menolak atau tidak menyetujui permohonan cuti di luar tanggungan Perusahaan dari Karyawan apabila setelah melalui pertimbangan akan berakibat kepada terganggunya kelancaran operasional kepentingan Perusahaan.
4. Masa selama menjalani cuti di luar tanggungan Perusahaan tidak dihitung sebagai masa kerja.
5. Gaji Pokok, Tunjangan, Santunan Sosial, Jaminan Sosial, Bonus dan penerimaan-penerimaan lain yang sah tidak diberikan lagi oleh Pengusaha.
6. Setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan Perusahaan, penempatannya kembali pada Perusahaan disesuaikan dengan formasi dan kebutuhan Perusahaan.
7. Apabila dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) bulan setelah menjalani Cuti di luar tanggungan Perusahaan, yang bersangkutan tidak melapor secara tertulis pada Perusahaan tanpa sesuatu alasan yang dapat diterima, maka Karyawan tersebut dianggap telah mengundurkan diri dari Perusahaan.



Cuti Melahirkan

1. Karyawan Tetap wanita berhak atas cuti melahirkan selama 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan berdasarkan perkiraan hari lahir yang ditentukan oleh dokter Perusahaan atau yang ditunjuk.

2. Perjanjian cuti melahirkan dapat dibenarkan hanya berdasarkan Surat Keterangan dokter Perusahaan/ yang ditunjuk Pengusaha karena alasan/keadaan yang dapat membahayakan kesehatan/keselamatan karyawan yang bersangkutan.

3. Selama cuti melahirkan, karyawan yang bersangkutan menerima pendapatan penuh.

4. Pada tahun dimana karyawan Tetap wanita memperoleh cuti melahirkan, hak menikmati cuti tahunan secara penuh menjadi gugur.

5. Karyawan Tetap wanita yang mengalami keguguran bukan karena disengaja (Abortus provocatus) diberikan cuti sesuai dengan keterangan dokter Perusahaan atau yang ditunjuk.

6. Bagi karyawan Tetap wanita yang menyusui bayinya, diberikan kesempatan yang cukup dalam jam kerja, selama maksimal 2 (dua) jam.
Dispensasi waktu menyusui tersebut diberikan maksimal 6 (enam) bulan.

Pasal 23

Cuti Haid

1. Karyawan Tetap, tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua haid.

2. Ijin tidak masuk bekerja karena adanya halangan tersebut wajib diberikan apabila diminta / dibertahukan oleh karyawan tersebut kepada atasan langsung, dengan menerima pendapatan penuh.

3. Dalam hal ijin tidak masuk bekerja karena hamil/haid, tetapi tidak digunakan haknya oleh yang bersangkutan, maka segala resiko yang timbul karenanya, bukan menjadi tanggung jawab Pengusaha.

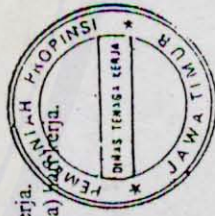
Pasal 24

Ijin Meninggalkan Pekerjaan Dengan Menerima Gaji

1. Karyawan dapat diberikan ijin tidak masuk bekerja/meninggalkan pekerjaannya dan tetap menerima pendapatan penuh, dengan ketentuan :

Dengan surat pemberitahuan dari karyawan yang bersangkutan dan setelah memperoleh ijin dari Pengusaha untuk keperluan-keperluan :

- a) Perkawinan karyawan sendiri, selama 3 (tiga) hari kerja.
- b) Perkawinan anak/anak tiri/anak angkat, selama 2 (dua) hari kerja.



Pasal 26

Golongan Gaji

1. Sistem penggajian karyawan dinyatakan dalam golongan.
2. Skala golongan tersebut ayat (1) di atas terdiri dari 16 (enam belas) jenjang golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran I PKB ini.

Pasal 27

Penggajian

1. Kepada Karyawan diberikan gaji pokok menurut golongan sesuai dengan skala gaji pokok, sebagaimana tercantum dalam lampiran II.
2. Bila seorang karyawan Tetap dalam giling menjalankan tugas yang lebih tinggi (paling tinggi golongan IID) dari golongan gajinya semula, maka untuk dan selama masa giling tersebut, baginya berlaku hak sesuai dengan golongan yang lebih tinggi itu, meliputi :
 - a. Gaji
 - b. Upah lembur
 - c. Perawatan kesehatan
 - d. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR-K) di Luar Masa Giling (LMG) diberikan secara proporsional.
 - e. Tunjangan Cuti Tahunan dan Bonus diberikan secara proporsional.
3. Ketentuan ayat (2) tersebut diatas tidak berlaku untuk pembayaran iuran Pensiun dan iuran asuransi.

Pasal 28

Tunjangan Khusus dan Struktural

1. Tunjangan Khusus diberikan kepada karyawan Tetap golongan IA sampai dengan golongan IID yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Direksi.
2. Tunjangan Struktural diberikan kepada karyawan Tetap golongan IIIA sampai dengan golongan IVD yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Direksi.
3. Karyawan yang karena tugas dan statusnya dalam Struktur Organisasi Perusahaan memegang suatu jabatan yang mempunyai kewajiban, tanggung jawab dan wewenang untuk membantu mengelola dan melaksanakan kebijakan Perusahaan, kepadanya diberikan Tunjangan Struktural yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Direksi.



Tunjangan Fungsional

1. Karyawan yang memegang Jabatan Puncak diberikan Tunjangan Fungsional yang besarnya ditetapkan oleh Direksi.
2. Tunjangan Fungsional dapat diberikan kepada karyawan dengan jabatan lain selain Jabatan Puncak dengan alasan tertentu atas keputusan Direksi.

Pasal 30

Tunjangan dan Santunan Sosial

Disamping gaji pokok dan tunjangan tersebut pada Pasal 26, 27, 28, dan 29, kepada Karyawan diberikan Tunjangan dan Santunan Sosial yang jenis dan besarnya ditetapkan oleh Perusahaan dalam keputusan Direksi, meliputi :

1. **Tunjangan Sosial** yang merupakan tunjangan tetap (masuk dalam komponen gaji) terdiri dari :
 - a. Sewa Rumah
 - b. Listrik
 - c. Air
 - d. Bahan Bakar
2. **Santunan Sosial** yang merupakan tunjangan tidak tetap (tidak masuk dalam komponen gaji) terdiri dari :
 - a. Pakaian Dinas.
 - b. Pemberian Gula Icip-icip.
 - c. Bantuan Biaya Pemondokan anak karyawan yang sekolah.

Pasal 31

Biaya Pelaksanaan Tugas

Karyawan yang melaksanakan tugas dinas Perusahaan memperoleh Biaya Pelaksanaan Tugas, berupa salah satu dari :

1. **Biaya Perjalanan Dinas**
 - i.1. Dalam Wilayah (Propinsi) yang meliputi :
 - a. Biaya angkutan pergi dan pulang.
Dalam hal tidak disediakan kendaraan dinas, biaya angkutan darat diberikan sebesar tarif kendaraan umum sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.
 - b. Biaya lain berupa uang saku, uang penginapan, uang makan dan uang cucian, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.
 - c. Bagi Unit Kerja yang mempunyai daerah perluasan kerja, Perusahaan dapat menetapkan ketentuan tarif biaya perjalanan (untuk ke daerah) perluasan kerja), sepanjang tidak melebihi ketentuan Perusahaan.



Dalam hal tidak disediakan kendaraan dinas, biaya angkutan diberikan sebesar tarif kendaraan umum sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Pengusaha.

b. Biaya lain berupa uang saku, uang penginapan, uang makan dan uang cucian, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pengusaha.

2. Tunjangan Pengumandahan

Pengumandahan adalah suatu pengumuman khusus kepada karyawan untuk selama jangka waktu tertentu secara terus-menerus ditugaskan di luar Unit Kerjanya, berhubung tenaga maupun keahliannya diperlukan oleh Unit Kerja lain.

Tugas pengumandahan diberikan untuk jangka waktu sedikitnya 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

Besarnya tunjangan pengumandahan baik dilakukan dalam wilayah maupun di luar wilayah, adalah sebesar 100% x BPD dalam wilayah dengan ketentuan :

- Apabila pengumuman tersebut dilaksanakan di luar wilayah, untuk bulan pertama diberikan tunjangan sebesar 100% x BPD Luar Wilayah tanpa unsur tarif transport lokal, dan untuk bulan berikutnya sebesar 100% x BPD Dalam Wilayah ditambah biaya angkutan lokal di tempat tugas.
- Apabila tinggal di mess Perusahaan, maka biaya makan, penginapan dan cucian menjadi tanggungan Perusahaan, dan kepadanya hanya diberikan uang saku dan fasilitas angkutan.
- Biaya transport dari tempat asal ke tempat tugas ditanggung Perusahaan.

3. Tunjangan Pisah Keluarga

Pisah keluarga adalah pemindahan karyawan dari Unit Kerja asal ke Unit Kerja yang baru dan belum dapat diikuti oleh batuhnya, karena perumahan dinas ditempat yang baru belum tersedia.

Besarnya Tunjangan pisah keluarga adalah 100% x tarif BPD dalam wilayah, dengan ketentuan :

- Diberikan untuk jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan.
- Apabila karyawan dimaksud ditampung di Mess Perusahaan, maka biaya makan, penginapan dan cucian, menjadi tanggungan Perusahaan dan kepadanya hanya diberikan uang saku menurut ketentuan golongan / jabatannya.

4. Biaya Pindah

Biaya pemindahan karyawan termasuk batuhnya untuk kepentingan perusahaan, seluruhnya diurus dan ditanggung oleh Perusahaan, dengan ketentuan :

- Apabila pemindahan terjadi antar Unit Kerja, maka seluruh biaya pindah dibayar oleh Unit Kerja asal sebesar 50%, sedangkan yang 50% sisanya dibebankan kepada Unit Kerja dimana karyawan yang bersangkutan dipindahkan.

75% dan tiap anak 50% dari biaya penggantian ditambah uang makan dan uang cucian sesuai tarif BPD dalam wilayah atau BPD luar wilayah sesuai dengan tempat pindah yang bersangkutan.

e. Termasuk dalam komponen biaya pindah yang ditanggung oleh Perusahaan adalah:

- Biaya pengepakan alat rumah tangga.
- Biaya pengangkutan alat rumah tangga termasuk premi asuransi terhadap resiko kerusakan / kehilangan.
- Bantuan biaya pindah anak sekolah dengan ketentuan :
 - Paling banyak 3 (tiga) anak.
 - Untuk tingkat SD s/d SLTA.
- Besarnya biaya butir b dan c ditetapkan oleh Pengusaha.

5. Biaya Pendidikan

5.1. Pendidikan di dalam negeri.

Pembinaan keahlian dan kejuruan karyawan dilakukan dengan penugasan mengikuti pendidikan yang diselenggarakan ataupun dikoordinir oleh Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) maupun lembaga pendidikan lainnya, dengan ketentuan sebagai berikut :

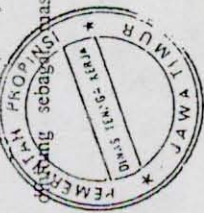
- Karyawan mengikuti pendidikan di LPP Yogyakarta atau Medan :

 - Disediakan fasilitas penginapan, transportasi, makan dan cucian.
 - Diberikan uang saku sesuai tarif BPD yang berlaku.
 - Untuk hari Minggu/Raya diberikan uang transport lokal sebesar BPD yang berlaku.
 - Apabila pendidikan berlangsung 9 (sembilan) minggu berturut-turut atau lebih, diberikan biaya transport pergi pulang untuk mengunjungi keluarga 1 (satu) kali.
 - Apabila pendidikan berlangsung 4 (empat) minggu berturut-turut atau lebih, diberi lumpsum BPD luar wilayah untuk hari pertama dimulainya dan hari terakhir selesainya pendidikan.

b. Karyawan yang mengikuti pendidikan tanpa disediakan akomodasi, fasilitas makan dan cucian, maka kepada karyawan yang bersangkutan diberikan lumpsum BPD sesuai dengan ketentuan ditambah 1 (satu) hari sebelum dimulai dan 1 (satu) hari sesudah selesainya pendidikan.

c. Karyawan yang mengikuti pendidikan selama 12 (dua belas) bulan atau lebih, berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Tunjangan fungsional dan komunikasi tidak diberikan mulai bulan ke-7 (tujuh), dihitung sejak karyawan yang bersangkutan mengikuti pendidikan
- Cuti tahunan secara phisik tidak diberikan, akan tetapi tunjangan cuti tetap dibayarkan.
- Masa selama pendidikan tidak dihitung sebagai masa kerja untuk memperoleh cuti panjang.



- 2) Diberikan tunjangan pendidikan setiap bulan sebesar 30 (tiga puluh) hari x 50% tarif uang sukawahrun BPD sesuai ketentuan.
- 3) Diberikan biaya transport pergi pulang untuk mengunjungi keluarga sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun (termasuk di dalamnya biaya transport bila praktik kerja nyata dilaksanakan di tempat asal karyawan tersebut).
- 4) Cuti tahunan secara fisik tidak diberikan, akan tetapi tunjangan tetap dibayarkan.
- 5) Masa selama mengikuti pendidikan tidak dihitung sebagai masa kerja untuk memperoleh cuti panjang.

5.2. Pendidikan di luar negeri.

- a. Pendidikan kurang dari 12 (dua belas) bulan :
Bila oleh penyelenggara pendidikan disediakan fasilitas penginapan, makan serta cucian, maka kepada karyawan yang ditugaskan mengikuti pendidikan tersebut diberikan uang saku dan transport yang besarnya ditentukan oleh Pengusaha dengan berpedoman ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

Bila oleh penyelenggara pendidikan tidak disediakan fasilitas penginapan, makan dan cucian, maka kepada karyawan yang bersangkutan diberikan :

- 1) Lumpsum BPD luar negeri penuh untuk 20 (dua puluh) hari pertama, sedangkan untuk hari-hari selebihnya diberikan tunjangan atas dasar Monthly Allowance Degree Program sesuai pedoman BAPENAS.
- 2) Lumpsum BPD luar negeri untuk 2 (dua) hari pertama dimulainya dan 2 (dua) hari setelah selesainya pendidikan.

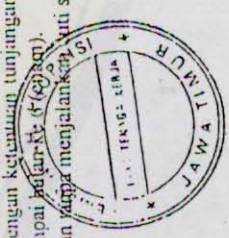
b. Pendidikan 12 (dua belas) bulan atau lebih.

Kepada karyawan yang mengikuti pendidikan tersebut diberikan :

- 1) Monthly Allowance yang besarnya ditetapkan sesuai pedoman BAPENAS.
- 2) Lumpsum luar negeri untuk 2 (dua) hari pertama dimulainya dan 2 (dua) hari terakhir selesainya pendidikan serta 4 (empat) hari untuk mencari pondokan (jumlah delapan hari).
- 3) Uang buku yang besarnya setiap tahun ditetapkan oleh Pengusaha.
- 4) Biaya penelitian dan penulisan thesis (hanya untuk satu kali) yang besarnya ditetapkan oleh Pengusaha.
- 5) Biaya tiket pulang pergi untuk mengunjungi keluarganya sebanyak 1 (satu) kali selama masa pendidikan.

c. Selama mengikuti pendidikan di luar negeri :

- 1) Menerima penghasilan penuh dengan ketentuan tunjangan fungsional dan komunikasi hanya diberikan sampai bulan ke-6 (enam).
- 2) Menerima tunjangan cuti tahunan tanpa menjalankannya secara fisik.



- d. Karyawan yang mengikuti pendidikan bukan atas penugasan perusahaan di dalam atau di Luar Negeri :
 - 1) Dapat diijinkan untuk jangka waktu tertentu maksimal 3 (tiga) tahun.
 - 2) Dipertahankan sebagai cuti di luar tanggungan perusahaan.
 - 3) Masa selama mengikuti pendidikan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja.
 - 4) Segala biaya yang berhubungan dan timbul akibat mengikuti pendidikan tersebut, ditanggung sendiri oleh karyawan yang bersangkutan.
 - 5) Gaji, tunjangan, santunan sosial, jaminan sosial dan tanieme tidak diberikan lagi oleh perusahaan, kecuali rumah dinas.

e. Setelah selesai mengikuti pendidikan dimaksud, penempatan kembali yang bersangkutan di perusahaan disesuaikan dengan formasi dan kebutuhan perusahaan.

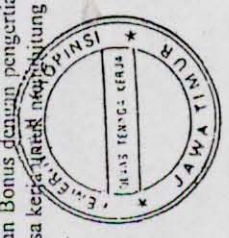
6. Tunjangan Mewakili

- a. Kepada karyawan Tetap yang selama 1 (satu) bulan penuh mewakili pejabat puncak dan pejabat lainnya diberikan tunjangan mewakili secara penuh atau tambahan, sebesar selisih tunjangan fungsional dari yang diwakili.
- b. Dalam hal mewakili lebih dari 30 (tigapuluh) hari, pada hari berikutnya diberikan tunjangan mewakili secara proporsional.

Pasal 32
B o n u s

Kepada karyawan Tetap diberikan Bonus yang dibiayakan dalam RKAP tahun berjalan yang besarnya ditetapkan dalam RUPS.

- 1. Bonus diberikan dengan rumusan perhitungan yang ditetapkan dalam Keputusan Dir. Ist. ✓
- 2. Bonus dibayarkan secara berimbang kepada mereka yang dalam tahun perhitungan Bonus belum/ tidak mempunyai masa kerja penuh satu tahun :
 - a. Karyawan baru yang pada tahun perhitungan Bonus sudah berstatus karyawan tetap.
 - b. Karyawan Tetap yang pada tahun perhitungan Bonus telah diberhentikan dengan hormat.
 - c. Karyawan Tetap yang pernah dinon-aktifkan (diskorsing) kemudian telah diaktifkan kembali pada tahun pembayaran Bonus dengan pengertian bahwa masa aktif tidak diperhitungkan dengan masa kerja tahun perhitungan Bonus.



Pasal 33

Kewajiban Membayar Pajak, Iuran dan Premi

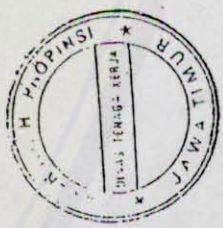
1. Pajak Penghasilan (Pph) atas setiap penerimaan karyawan yang diperoleh dari Perusahaan termasuk Bonus dipungut oleh Perusahaan atas beban Perusahaan.
2. Iuran Pensiun Sesuai ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Dana Pensiun Perkebunan (Dapenbu), Iuran Pensiun dibebankan kepada Karyawan dan Perusahaan.
3. Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dibayar oleh karyawan dan Perusahaan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
4. Iuran yang menjadi beban Karyawan dipotong Perusahaan melalui gaji setiap bulan.

Pasal 34

Penghasilan Bagi Karyawan Yang Menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara / DPRD

Ketentuan penghasilan Karyawan yang diangkat menjadi Pejabat Negara maupun Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara/DPRD, diatur dengan memperhatikan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Karyawan yang diangkat sebagai Anggota Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara/DPRD. dengan Surat Keputusan Pengusaha dibebaskan dari tugas pekerjaan di Perusahaan terhitung sejak tanggal pengangkatannya sebagai Anggota Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara/DPRD tersebut.
2. Dalam masa menjabat sebagai Anggota Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara /DPRD tersebut kepada yang bersangkutan diberikan :
 - a. Gaji Pokok sebesar yang terakhir diterima di Perusahaan ;
 - b. Kenaikan gaji pokok berkala ;
 - c. Jaminan Perawatan Kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan, jika di Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara /DPRD tidak diberikan ;
 - d. Penghargaan sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan, yakni :
 - 1) Penghargaan Masa Kerja 25 (dua puluh lima) tahun, 30 (tiga puluh) tahun, 35 (tiga puluh lima) tahun ;
 - 2) Santunan Hari Tua.
3. Selama menjabat sebagai Anggota Lembaga Tinggi/Tertinggi Negara/DPRD, kepada yang bersangkutan tidak diberikan :
 - a. Kenaikan pangkat/golongan ;
 - b. Santunan Sosial ;
 - c. Bonus.



1. Karyawan Tetap yang oleh Dokter Perusahaan atau Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan dinyatakan sakit yang berkepanjangan memperoleh gaji, tunjangan, santunan sosial sebagai berikut :

- a. untuk 6 bulan pertama : $100\% \times \text{Gaji pokok} + \text{T.Khusus/Struktural} + \text{T.Sosial}$
 - b. untuk 6 bulan berikutnya : $50\% \times \text{Gaji pokok} + \text{T.Khusus/Struktural} + \text{T.Sosial}$
 - c. untuk 1 tahun berikut : $40\% \times \text{Gaji pokok} + \text{T.Khusus/Struktural} + \text{T.Sosial}$
 - d. untuk 1 tahun terakhir : $30\% \times \text{Gaji pokok} + \text{T.Khusus/Struktural} + \text{T.Sosial}$
- Pembayaran iuran pensiun dan iuran Jamsostek tetap didasarkan atas Gaji/dasar pensiun penuh (100%).

2. Bagi karyawan yang menduduki Jabatan Puncak yang menderita sakit berkepanjangan, maka dengan Surat Keputusan Pengusaha, mulai bulan ke-7 (tujuh) yang bersangkutan tidak diberikan lagi Tunjangan Fungsional dan Tunjangan Komunikasi.

3. Selama menderita sakit berkepanjangan kepada yang bersangkutan tidak diberikan :
 - a. Kenaikan Golongan/Jabatan
 - b. Hak cuti tahunannya secara phisik (Tunjangan Cuti nya tetap diberikan).

4. Selama menderita sakit berkepanjangan kepada yang bersangkutan tetap diberikan :

- a. Kenaikan gaji berkala.
- b. Pakaian Kerja / dinas.
- c. Bonus sebesar penerimaaan prosentase tersebut pada Pasal 35 ayat 1 butir d.
- d. Penghargaan masa kerja (bagi yang berhak).
- e. Santunan Hari Tua (SHT), pada saat berhenti/pensiun.

5. Pada akhir tahun ketiga, atas dasar surat keterangan dokter perusahaan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih dalam keadaan sakit, maka yang bersangkutan dibertentikan dengan hormat dan diberikan Manfaat pensiun sesuai Peraturan Dapenbu tanpa didahului Masa Bebas Tugas (MBT).

6. Bilamana sebelum akhir tahun ketiga, atas dasar Surat Keterangan Dokter Perusahaan karyawan dimaksud dinyatakan sembuh, maka yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali tetapi tidak harus pada jabatan semula.

Pasal 36

Pembayaran Gaji Bagi Karyawan Yang ditahan Alat Negara

1. Karyawan yang ditahan Alat Negara, baik atas pengaduan Perusahaan maupun oleh pihak ketiga, maka mulai tanggal 1 bulan berikutnya dari saat yang bersangkutan ditahan dibebaskan untuk sementara (skorsing).
2. Dalam masa pembebasan tugas sementara (skorsing) tersebut kepada keluarga Karyawan yang bersangkutan diberikan tunjangan dan pemertama lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



2. Karyawan Wanita yang berstatus sebagai Kepala Keluarga menerima gaji, tunjangan, Santunan Sosial dan penerimaan-penerimaan lain yang sah seperti yang berlaku bagi karyawan dengan status kawin.

maupun bukan.

4. Dalam hal karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, permohonan ijin dapat diajukan setelah karyawan ditahan sedikitnya selama 60 (enam puluh) hari takwim.

5. Dalam hal karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan Pengusaha, Pengusaha tidak wajib membayar gaji tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya (bati) dengan ketentuan sbb :

- a. untuk 1 orang tanggungan : 25 % dari Gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
- b. untuk 2 orang tanggungan : 35 % dari Gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
- c. untuk 3 orang tanggungan : 45 % dari Gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.
- d. untuk 4 orang tanggungan : 50 % dari Gaji pokok + Tunjangan Khusus/ Struktural + Tunjangan Sosial.

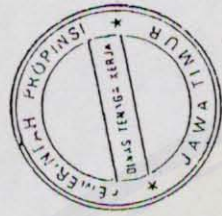
(Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no : Kep.150/MEN/2000)

- 6. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama karyawan ditahan pihak yang berwajib.
- 7. Dalam hal karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan Pengusaha selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka Pengusaha wajib membayar gaji karyawan sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima persen) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama karyawan ditahan pihak yang berwajib.
- 8. Dalam hal karyawan dibebaskan dari tahanan karena pengaduan Pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka Pengusaha wajib mempekerjakan kembali karyawan dengan membayar gaji penuh beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima karyawan terhitung sejak karyawan ditahan.
- 9. Ketentuan mulai ayat 1 s/d 6 tidak berlaku pada kasus kecelakaan lalu lintas yang menimpa Karyawan waktu menjalankan tugas dinas.

Pasal 37

Karyawan Wanita Sebagai Kepala Keluarga

- 1. Seorang Karyawan Wanita diperlakukan sebagai Kepala Keluarga apabila :
 - a. Yang bersangkutan berstatus janda karena suaminya meninggal dunia dan mempunyai tanggungan anak.
 - b. Suami tidak mampu menafkahi akibat keadaan jasmani dan atau rohani atau alasan lainnya, hal ini harus dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter dan atau Instansi yang berwenang.



Pasal 38

Ketentuan Umum

Perawatan Kesehatan dan pengobatan Karyawan beserta batuhnya menjadi tanggungan Perusahaan yang ketentuan pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Pengusaha.

Pasal 39

Penggantian Biaya Kaca Mata

1. Pemeriksaan mata pada dokter ahli mata hanya dibenarkan atas surat rujukan dokter Perusahaan.
2. Karyawan Tetap yang berdasarkan pemeriksaan dokter ahli mata harus menggunakan kaca mata dalam melaksanakan tugasnya, memperoleh penggantian biaya pembelian kaca mata yang besarnya sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan yaitu :
 - a. Untuk pembelian lensa pertama dan seterusnya diganti sesuai ketentuan tarif yang berlaku.
 - b. Untuk pembelian frame pertama diganti sesuai ketentuan tarif yang berlaku, sedangkan pembelian frame kedua dan seterusnya diganti sebesar 50 % dari ketentuan tarif yang berlaku.
3. Penggantian biaya pembelian kaca mata berlaku bagi karyawan sendiri dan termasuk batuhnya.
4. Pemakaian lensa implant / lensa artificial pasca operasi katarak ditanggung Perusahaan sebesar penggantian lensa kaca mata biasa sesuai ketentuan tarif.

Pasal 40

Biaya Perawatan dan Pengobatan Lainnya

1. Atas resep dokter spesialis - rujukan dari dokter Perusahaan/dokter yang ditunjuk, Karyawan Tetap beserta batuhnya dapat diberikan alat bantu pendengar dan orthopaedi atas tanggungan Perusahaan.
2. Terapi Akupuntur dan fisioterapi dalam hal yang benar-benar diperlukan harus ditetapkan dokter Perusahaan dan dengan setjin Pengusaha dan biaya pengobatannya ditanggung Perusahaan.
3. Biaya persalinan bagi karyawan Tetap maupun isteri karyawan Tetap di Poliklinik, Balai Pengobatan atau di Rumah Sakit Perusahaan/Rumah Sakit yang ditunjuk Perusahaan, dengan ketentuan Perusahaan sampai dengan anak ketiga ditanggung Perusahaan, dengan ketentuan sebagai berikut :



- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, perawatan kehamilan dan persalinan bagi anak keempat dan seterusnya tidak ditanggung Perusahaan.
- c. Biaya persalinan anak pertama dan seterusnya dari isteri kedua (isteri sah) yang merupakan anak keempat bagi karyawan, tidak ditanggung Perusahaan.
- d. Dalam hal bersalin di luar rumah sakit/Puskesmas dan tidak mungkin dibantu oleh Bidan Poliklinik Perusahaan mendapat penggantian sesuai hak yang ditentukan oleh Pengusaha.
- e. Biaya angkutan bagi penderita pada buir b diatas ke Bidan/Puskesmas tujuan, atas izin dokter Poliklinik Unit Kerja, diganti oleh Perusahaan.

4. Perawatan dan pengobatan gigi bagi karyawan Tetap dan batuhnya dilaksanakan di Poliklinik gigi RS Djauroto / RS Elizabeth / RS Wonolangan / RS Lavalette atau dokter gigi yang ditunjuk Perusahaan.
5. Perawatan dan pengobatan gigi diberikan sebatas perawatan gigi sederhana dan pencabutan gigi.
6. Pembuatan gigi dan geligi tiruan dari acrylic diberikan hanya bagi karyawan Tetap (tanpa batuh), sedangkan gigi dan geligi tiruan terbuat dari metal, logam mulia atau porselin tidak mendapatkan penggantian.
7. Gigi dan geligi tiruan untuk gigi yang sama mendapat penggantian hanya satu kali.
8. Perawatan orthodontie/meratakan gigi tidak mendapat penggantian Perusahaan.

Pasal 41

Perawatan Kesehatan dan Pengobatan Yang Tidak Memperoleh Penggantian Biaya dari Perusahaan

- A. Perusahaan tidak memberikan penggantian atas biaya yang telah dikeluarkan oleh karyawan dan batuh (sehubungan dengan fasilitas kesehatan), bilamana :
1. Perawatan atau pengobatan yang dilakukan tanpa rujukan/atest dari dokter Perusahaan atau Pejabat Perusahaan yang berwenang, kecuali dalam keadaan darurat dan mendesak yang memerlukan perawatan atau pengobatan pada saat itu juga dengan persetujuan dari Pengusaha.
 2. Menderita penyakit kelamin atau penyakit akibat penggunaan obat terlarang.
 3. Pemeriksaan, pengobatan maupun perawatan yang berhubungan dengan kosmetika/kecantikan dan atau memperindah tubuh.
 4. Pembelian obat dan pengobatan yang tidak ada kaitan secara langsung atas penyembuhan penyakit yang diderita oleh karyawan, misalnya :
 - Obat-obat kuat / geriatric / tonikum, dan sejenisnya
 - Vitamin yang mewah
 - Makanan tambahan/food supplement

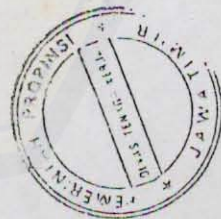


- untuk infertilitas (penyubur)
- penerca kontak lens
- 3 makanan/minuman untuk penderita kencing manis/diabetes mellitus
- obat bentuk bedak, sabun, hair oil, shampoo dan talcum/obat gosok
- obat bentuk tablet hisap
- obat suntikan dan persiapan persalinan.

5. Dokter spesialis beka dan Dokter maupun Apotek yang ditunjuk oleh Perusahaan (bila ada), ahli pijat, sinthe).
6. Biaya atas kuitansi dokter, apotik, laboratorium medis dan lain-lain penunjang medis serta perawatan opame di Rumah Sakit yang pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan/tidak dilakukan pada fasilitas kesehatan yang disediakan Perusahaan.
7. Pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan yang dilakukan oleh karena kecelakaan atau karyawan sendiri (misalnya percobaan bunuh diri atau hal lain yang dikategorikan dengan itu).

B. Bagi anak karyawan Tetap yang bersekolah di luar kedudukan orang tuanya, yang memerlukan perawatan kesehatan/pengobatan diwajibkan memakai :

1. Fasilitas kesehatan yang disediakan Perusahaan (Poliklinik Unit Kerja, Rumah Sakit Perusahaan) terletak terdekat dengan kota domisili sekolahnya, dengan ketentuan bahwa Kerja ditempatkan kedudukan orang tuanya memberitahukan kepada fasilitas kesehatan yang disediakan Perusahaan di tempat domisili sekolah anak yang bersangkutan.
2. Dimana kota domisili sekolahnya tidak tercapat fasilitas kesehatan yang disediakan oleh Perusahaan (tersebut ayat 1), maka anak karyawan yang bersangkutan dapat berobat pada dokter/rumah sakit dikota tersebut, dengan ketentuan meminta izin terlebih dahulu kepada Pengusaha di tempat kedudukan anak dan hal kota domisili sekolahnya tidak terdapat fasilitas pelayanan kesehatan yang disediakan Perusahaan, namun ada fasilitas kesehatan milik PT Perkebunan antara lainnya, agar berobat pada fasilitas kesehatan tersebut, dengan ketentuan Usaha ditempatkan kedudukan orang tua melaporakan kepada Pengusaha, untuk ajutnya dititipkan kepada PT Perkebunan Nusantara lainnya.
3. Fasilitas kesehatan pada ayat 1, 2 dan 3 tersebut diatas disesuaikan dengan hak perawatan kesehatan/pengobatan orang tua anak yang bersangkutan.



Perencanaan Keselamatan Kerja

1. Perusahaan menyediakan pendidikan keselamatan kerja sebagai inventaris untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang membahayakan menurut sifat pekerjaannya sesuai dengan Undang-Undang Keselamatan Kerja.
2. Pengusaha akan menanti segala petunjuk dan anjuran dari Petugas Direktorat Urusan Pertindungan dan Perawatan Tenaga Kerja mengenai alat-alat Keselamatan kerja seperti alat-alat pengaman dan sebagainya.

Pasal 43
Pencegahan dan Keselamatan Kerja

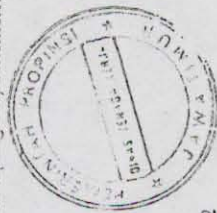
Pengusaha wajib menyelenggarakan upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta menjalankan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian integral dan manajemen Perusahaan, dengan ketentuan :

1. Masing-masing unit usaha wajib membentuk Panitia Pencegahan Kecelakaan dan Keselamatan Kerja (P2K3).
2. Melakukan pengawasan secara rutin terhadap ketertuan pemakaian alat-alat keselamatan kerja.

Pasal 44
Makanan Tambahan (Extra Voeding)

Perusahaan memberikan makanan tambahan (Extra Voeding) berupa susu setiap hari kerja kepada karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya berhubungan dengan Bahaya Berbahaya Deracun (B3), radiasi, laboratorium dan petugas khusus lainnya :

- Garonggan / Kapurca
- Kasa Tekanan Rendah bagian bawah
- Lirangan
- Tukang Las
- Softener (PK Rosella Baru)
- Petugas Radiologi (Rumah Sakit)
- Dan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai kondisi lapangannya memerlukan



Pasal 45

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

1. Setiap karyawan Tetap didaftarkan menjadi peserta JAMSOSTEK berdasarkan undang-undang nomor 3 tahun 1992 tanggal 13 Februari 1992, PP nomor 14 tahun 1993 dan Permenaker nomor PER-05/MEN/1993 tanggal 27 Februari 1993, yang meliputi :
 - a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - b) Jaminan Kematian (JK)
 - c) Jaminan Hari Tua (JHT)

2. Proses penyelesaian untuk memperoleh Tunjangan/Santunan dari Badan Penyelenggara JAMSOSTEK merupakan tanggung jawab Pengusaha.

Pasal 46

Bantuan Kematian

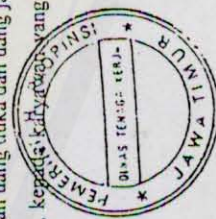
Dalam hal karyawan Tetap meninggal dunia, maka kepada janda/duda atau ahli warisnya diberikan bantuan oleh :

1. Perusahaan berupa :
 - a. Bantuan biaya penakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - b. Uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - c. Uang jasa yang perhitungannya sebagai berikut :
 - 1) Masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun, sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - 2) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - 3) Masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun, sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - 4) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, sebesar 4 (empat) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.

- d. Penghasilan pada bulan dimana karyawan meninggal dunia dibayar penuh.

- e. Dalam hal karyawan meninggal dunia saat menjalankan tugas (tewas) yang didukung Berita Acara dari Pimpinan Unit Kerja, diberikan bantuan biaya penakaman ditambah 3 (tiga) kali penjumlahan uang duka dan uang jasa.

- f. Dalam hal bath karyawan meninggal dunia, kepada karyawan yang bersangkutan diberikan :



2. PT Jamsostek berupa :
 - a. Jaminan Kematian (JK)
 - b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Pasal 47

Pembinaan Rohani dan Jasmani

Pengusaha menyelenggarakan pembinaan rohani maupun jasmani (kesenian dan olah raga) bagi para Karyawan dan batinya, termasuk penyediaan fasilitas untuk melaksanakan hal tersebut sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

Pasal 48

Koperasi, Yayasan Karyawan dan Kesempatan Membeli Guida

1. Pengusaha membantu menyediakan fasilitas untuk Koperasi dan Yayasan Karyawan, sesuai dengan kemampuan Perusahaan.
2. Koperasi Karyawan yang ada tersebut tunduk pada ketentuan Undang-Undang Perkoperasian yang berlaku.
3. Karyawan diberi kesempatan untuk membeli guida yang pengaturannya sesuai keputusan Direksi.

Pasal 49

Keluarga Berencana

1. Pengusaha memberikan kemudahan atas fasilitas pelaksanaan program Keluarga Berencana.
2. Pengusaha mengizinkan Karyawan mengadakan konsultasi pemeriksaan kesehatan berkenaan dengan kepesertaan dalam Keluarga Berencana.
3. Obat/alat kontrasepsi termasuk vasketomi/tubektomi dalam menunjang program Pemerintah di bidang Keluarga Berencana (KB) bagi karyawan Tetap, menjadi tanggungan Perusahaan dilaksanakan pada Rumah Sakit Perusahaan.
4. Pengusaha mengupayakan terwujudnya Norma Keluarga Kecil yang Bahagia dan Sejahtera (NKKBS) dengan cara : Mengadakan upaya-upaya untuk mendewasakan usia perkawinan, yaitu Wanita betumur 20 tahun dan Karyawan Pria umur 25 tahun.



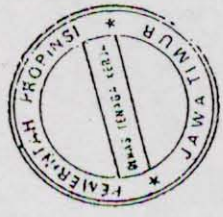
Santunan Hari Tua

Karyawan yang diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan dan berhak atas pensiun normal atau pensiun dipercepat dan pensiun ditunda, memperoleh Santunan Hari Tua dalam bentuk uang tunai yang besarnya didasarkan atas lamanya masa kerja efektif (masa kerja sebagai karyawan Tetap yang tidak terputus) pada Perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Karyawan Golongan IA s/d IID :
Masa kerja sampai dengan 20 tahun sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja, dan masa kerja selebihnya dari 20 tahun sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja.
2. Karyawan Golongan IIIA s/d IVD :
Masa kerja sampai dengan 20 tahun sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja, dan masa kerja selebihnya dari 20 tahun sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok untuk tiap tahun masa kerja.
3. Pembayaran Santunan Hari Tua diberikan 50% pada saat dimulainya masa bebas tugas (MBT), dan 50% sisanya diberikan pada saat pensiun.
Bagi karyawan yang menempati rumah dinas, dibayar setelah meninggalkan dan menyerahkan rumah dinas.

Program Pensiun

Karyawan diikutsertakan dalam program Jaminan Hari Tua atau pensiun yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun Perkebunan (Dapenbun).



Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan yang peraturan pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor PER-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 sebesar : 1 (satu) kali gaji Pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.

Penghargaan Masa Kerja

1. Karyawan Tetap yang telah bekerja secara terus-menerus tanpa terputus selama 25 tahun, 30 tahun, 35 tahun atau lebih pada Perusahaan, dan menunjukkan kesetiaan pada Negara dan Perusahaan, memperoleh Penghargaan Masa Kerja 25 tahun, 30 tahun atau 35 tahun.
2. Karyawan yang telah berhak menerima penghargaan pada Pasal 51 ayat 1 di atas, namun yang bersangkutan sedang menjalani masa skorsing, maka pemberian penghargaan ditunda tahun berikutnya.
3. Bentuk dan jenis penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut :

a. Penghargaan Masa Kerja 25 tahun.

- 1) Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha
- 2) Uang tunai sebesar 5 (lima) kali gaji pokok bulan terakhir.
- 3) Medali emas 22 karat seberat 10 gram.

b. Penghargaan Masa Kerja 30 tahun.

- 1) Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha
- 2) Uang tunai sebesar 2 (dua) kali gaji pokok bulan terakhir.

c. Penghargaan Masa Kerja 35 tahun.

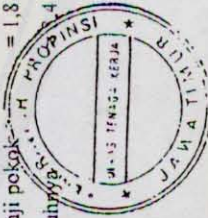
- 1) Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pengusaha
- 2) Uang tunai sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok bulan terakhir.

4. Karyawan Tetap yang pernah bekerja sebagai pekerja Kampanye dan masa kerja keseluruhannya telah mencapai 25 tahun, maka yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan secara berimbang yaitu untuk masa kerja dalam status karyawan Kampanye dihitung 1/2 sedang masa kerja sebagai karyawan Tetap dihitung penuh.

Contoh :

Dalam hal karyawan A mempunyai masa kerja 16 tahun giling sebagai Pekerja Kampanye dan 9 tahun sebagai karyawan Tetap, sehingga jumlah masa kerja dianggap berjumlah 25 tahun, maka perhitungan pembayaran uang penghargaan secara berimbang adalah sebagai berikut :

- Untuk status Kampanye : $1/2 \times (16/25 \times 5 \text{ bulan gaji pokok}) = 1,6 \text{ bulan gaji pokok}$
 - Untuk status Tetap : $9/25 \times 5 \text{ bulan gaji pokok} = 1,8 \text{ bulan gaji pokok}$
- Jumlah Uang Penghargaan berimbang seluruhnya = 3,4 bulan gaji pokok



Pasal 54Pendidikan dan Pelatihan

Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang tanpa adanya perbedaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Perusahaan.

Pasal 55Bentuk Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendidikan dan pelatihan karyawan diselenggarakan berdasarkan kebutuhan Perusahaan dan rencana pengembangan karyawan.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai Pendidikan dan Pelatihan Karyawan dimaksud ayat (1) diatur dan ditetapkan oleh Pengusaha.

Pasal 56Pembinaan Disiplin Kerja

Dalam rangka pembinaan disiplin kerja, Perusahaan menetapkan tata tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh Karyawan.

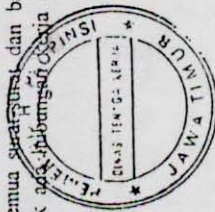
Pasal 57Jenis Pembinaan Disiplin Kerja

Jenis Pembinaan Disiplin tersebut Pasal 56 di atas adalah :

- A. Kewajiban karyawan
- B. Larangan karyawan
- C. Sanksi/hukuman disiplin.

A. Kewajiban Karyawan

1. Mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
2. Bersedia dipindahkan/dimutasikan dari Unit Kerja ke Unit Kerja lainnya (antar jabatan atau antar wilayah kerja) sesuai kebutuhan Perusahaan.
3. Mentaati ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang menyangkut ketenaga-kerjaan.
4. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang sesuai dengan ketentuan Perusahaan.
5. Menyimpan rahasia Perusahaan dan atau jabatan dengan sebaik-baiknya.
6. Melaksanakan tugasnya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
7. Bekerja dengan jujur, tertib, hemat dan bersemangat untuk kepentingan Perusahaan.
8. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan karyawan.
9. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
10. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
11. Membina dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas yang meningkatkan prestasi kerjanya.
12. Memberikan contoh / tauladan yang baik terhadap bawahannya.
13. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Perusahaan, baik yang langsung menyangkut tugas dan kewajibannya maupun yang berlaku secara umum.
14. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui : adanya hal-hal yang membahayakan/mengganggu kelancaran atau merugikan Perusahaan terutama dibidang keamanan, keuangan dan material.
15. Mengumumkan dan memelihara barang-barang milik Perusahaan dengan baik untuk kepentingan Perusahaan.
16. Menyerahkan kembali kepada Perusahaan semua ~~barang-barang~~ dan barang-barang milik Perusahaan yang dibawa, setelah tidak ada hubungan kerja aktif dengan Perusahaan.



diterima, menerima pelanggaran disiplin. Dalam hal pihak yang merasa dirugikan tersebut (jika kurang mendapat tanggapan dari atasannya) ia dapat melaporkan langsung kepada atasannya yang lebih senior.

18. Bersikap sopan santun terhadap siapapun, baik didalam maupun diluar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina hubungan sesama karyawan/jenalin kerjasama demi kelancaran jalannya usaha.

19. Menjaga keselamatan diri dan teman sekerja serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.

B. Larangan Karyawan

1. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dibawah ini merupakan kesalahan berat adalah sebagai berikut :
 - a. Pada saat hubungan kerja atau perjanjian kerja diadakan, memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan.
 - b. Mabuk, maddat, memakai obat bius/narkotika, memakai obat-obatan terlarang lainnya dan berjudi di lingkungan tempat kerja.
 - c. Melakukan perbuatan asusila di lingkungan tempat kerja.
 - d. Melakukan tindak kejahatan, misalnya :
 - mencuri, menggelapkan, korupsi, menipu, memperdagangkan barang-barang terlarang, baik di dalam lingkungan Perusahaan maupun di luar lingkungan Perusahaan.
 - e. Melakukan penganiayaan (antara lain pemukulan, berkelahi dan lain sebagainya) menghinia secara kasar atau mengancam bawahan, teman sekerja, atasan, Pimpinan atau keluarganya.
 - f. Mempengaruhi, membujuk Pimpinan atau bawahan, teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum yang berlaku
 - g. Dengan sengaja atau ceroboh merusak merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik Perusahaan.
 - h. Dengan sengaja atau kecerobohannya merusak, merugikan atau membiarkan diri atau teman kerjanya dalam keadaan bahaya.
 - i. Memboongkar rahasia Perusahaan atau mencemarkan nama baik, Pengusaha, keluarganya, yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Perusahaan.
 - j. Membawa/menggunakan barang-barang milik Perusahaan tanpa izin Pengusaha.
 - k. Menerima hadiah atau pemberian dalam bentuk apapun dan dari siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaannya.
 - l. Membocorkan rahasia jabatan dan atau Perusahaan yang meliputi :
 - 1) Rahasia berupa dokumen (notulen rapat, Surat Keputusan, dll), data maupun perintah dari Pengusaha/Pimpinan Unit Kerja.
 - 2) Rahasia yang menyangkut kekayaan, modal, hak milik, gaji, kebijakan Perusahaan yang tidak sepatutnya disampaikan ke pihak lain.

2. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan di bawah ini dan termasuk kesalahan ringan adalah sebagai berikut :

diperingatkan.

- b. Dengan tidak sengaja atau kelalaian/alpa mengakhibatkan dirinya tidak dapat menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
- c. Melanggar ketentuan perusahaan di luar pasal 57 ayat B. tersebut diatas.
3. Dalam hal karyawan mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut, sesuai Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 150/MEN/2000 tanggal 20 Juni 2000 dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi karyawan tersebut tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melaiakukan proses pemutusan hubungan kerja.

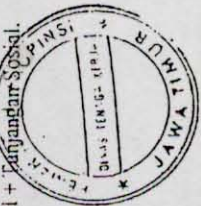
C. Sanksi / Hukuman Disiplin

1. Karyawan Tetap yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana ditetapkan dapat dikenakan sanksi.
2. Terhadap pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja yang termasuk kesalahan berat Pengusaha dapat mengambil tindakan :
 - a. Diputuskan hubungan kerjanya untuk sementara dan menajutahkan skorsing dengan gaji 75 % (tujuh puluh lima persen) selama maksimum 6 (enam) bulan, sambil menunggu pembuktian lebih lanjut oleh pihak yang berwenang.
 - b. Apabila ternyata butir a tersebut di atas terbukti, Pengusaha dapat segera melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja, sebaliknya apabila butir a tersebut tidak terbukti dan ternyata tidak bersalah, Pengusaha segera merehabilitasi dan memperhitungkan kembali hak-hak yang belum terbayar.
 - c. Diturunkan pangkat/jabatan dengan golongan tidak lebih dari 3 (tiga) tingkat dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
 - d. Diputuskan hubungan kerjanya tidak dengan hormat tanpa mendapat uang pesangon dan Santunan Hari Tua, namun diberikan :

1) Dari Perusahaan :

Diberikan uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, sebagai berikut :

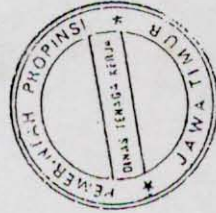
- (1) masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 2 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
- (2) masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun : 3 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
- (3) masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun : 4 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
- (4) masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun : 5 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
- (5) masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun : 6 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
- (6) masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun : 7 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.



selama 6 (enam) bulan karyawan yang bersangkutan tidak melakukan lagi perbuatan/sikap apapun pelanggaran semacam, maka Surat Peringatan Pertama tersebut dianggap selesai/hapus.

Bila dalam batas 6 (enam) bulan karyawan yang bersangkutan melakukan lagi perbuatan/sikap maupun pelanggaran semacam, maka yang bersangkutan mendapat Surat Peringatan Kedua.

- (2) **Surat Peringatan Kedua** : berlaku untuk masa 6 (enam) bulan, artinya selama 6 (enam) bulan karyawan tidak melakukan lagi perbuatan/sikap maupun pelanggaran semacam, maka Surat Peringatan Kedua tersebut dianggap selesai/hapus.
- Jika dalam batas 6 (enam) bulan karyawan yang bersangkutan melakukan lagi perbuatan/sikap maupun pelanggaran semacam, maka yang bersangkutan mendapat Surat Peringatan Ketiga/Terakhir.
- Bilamana masa peringatan pertama dan kedua terjadi dalam periode kurang dari 1 (satu) tahun, Surat peringatan Kedua merupakan Surat Peringatan Terakhir.
- (3) **Surat Peringatan Ketiga/Terakhir** : berlaku untuk masa kerja 12 (dua) bekas) bulan, artinya apabila selama 12 (dua belas) bulan karyawan yang bersangkutan tidak melakukan lagi perbuatan/sikap maupun pelanggaran semacam, maka Surat Peringatan Ketiga/Terakhir tersebut dianggap selesai/hapus.
- Bila dalam batas 12 (dua belas) bulan karyawan yang bersangkutan melakukan lagi perbuatan/sikap maupun pelanggaran semacam, maka yang bersangkutan dapat diberhentikan tidak dengan hormat.



pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.

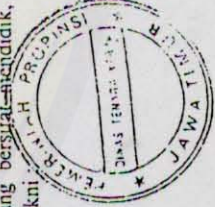
(8) masa kerja 24 tahun atau lebih : 10 bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.

Pengaturan fasilitas pengobatan dan perawatan 15% dari uang jasa serta fasilitas perumahan 10% dari uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa.

- 2) Dari DAPENBUN dan JAWASOSTEK
 - Sesuai peraturan yang berlaku.
- 3. Terhadap pelanggaran lata tertib dan disiplin kerja yang termasuk kesalahan ringan, Pengusaha dapat mengambil tindakan :
 - a. Memberikan surat peringatan
 - b. Menunda kenaikan pangka/golongan dan penundaan kenaikan gaji berkala dalam waktu tertentu.
 - c. Diturunkan pangkat/jabatan dan golongannya tidak lebih dari 1 (satu) tingkat paling lama 1 (satu) tahun.
 - d. Dilakukan tindakan skorsing dengan menerima gaji (gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial) sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) paling lama 6 (enam) bulan.
- 4. **Surat Peringatan**
 - a. Surat Peringatan dapat dikenakan kepada karyawan :
 - (1) Dalam hal karyawan tidak memenuhi kewajiban dan/atau melanggar larangan / lata tertib perusahaan dalam laraf ringan dan menurut penilaian Pimpinan Perusahaan dapat mengganggu ketenangan kerja dan ketertiban Perusahaan.
 - (2) Dalam hal karyawan tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah atau meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atau tidak masuk bekerja disebabkan sakit lebih dari 1 (satu) hari tanpa Surat keterangan dokter Perusahaan dan/atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.
 - (3) Atau hal-hal yang dipandang dapat mengganggu ketenangan situasi kerja antar karyawan dan/atau dapat mengganggu norma-norma Perusahaan.
 - b. Surat Peringatan dapat berupa :
 - (1) Surat Peringatan Pertama
 - (2) Surat Peringatan Kedua
 - (3) Surat Peringatan Ketiga/Terakhir,

yang dalam pelaksanaannya tidak selalu diberikan menurut urutannya melainkan tergantung berat ringannya kesalahan/pelanggaran.

- c. Sesuai dengan tujuan hukuman Jabatan yang bersifat mendidik, maka Surat Peringatan ditetapkan jangka waktunya, yakni



Pasal 58

Tata Cara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Karyawan

1. Setiap keluhan dan pengaduan seorang Karyawan pertama-tama dibicarakan dan diselesaikan dengan atasannya.
2. Atasan wajib mengupayakan jalan keluar/penyelesaian keluhan dimaksud dengan sebaik-baiknya melalui cara musyawarah untuk mencapai mufakat.
3. Jika cara penyelesaian tersebut pada ayat (2) di atas telah ditempuh tanpa memberikan hasil yang memuaskan kedua belah pihak, maka persoalannya diselesaikan dalam forum Lembaga Kerjasama Bipartit dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
4. Jika cara penyelesaian tersebut pada ayat (3) di atas telah ditempuh tanpa memberikan hasil yang memuaskan kedua belah pihak, maka persoalannya diselesaikan dalam Lembaga Kerjasama Tripartit dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Aksi Industrial dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan ketentuan-ketentuan lain yang berlaku.



Pasal 59

Jenis Pemberhentian

1. Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari :

A. Pemberhentian dengan hormat :

- a. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun
- c. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi
- d. Pemberhentian karena meninggal dunia
- e. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani.

B. Pemberhentian tidak dengan hormat.

2. Pemberhentian sebagai karyawan berarti putusannya hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan, dan berakibat hilangnya status sebagai karyawan dengan penjelasan sebagai berikut :

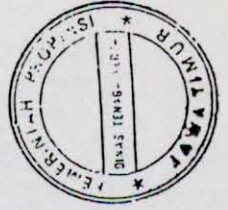
A. Pemberhentian dengan hormat :

a. Pemberhentian atas permintaan sendiri dengan hormat dengan ketentuan :

- 1) Permintaan berhenti dapat ditunda paling lama 1 (satu) tahun jika ada kepentingan Perusahaan yang mendesak.
- 2) Permintaan berhenti dapat ditolak jika yang bersangkutan masih terikat bekerja pada Perusahaan berdasarkan suatu perjanjian kerja.
- 3) Pengajuan permohonan berhenti secara tertulis paling lambat 30 hari sebelumnya dan Pengusaha memberikan jawaban paling lambat 15 hari setelah permohonan diterima oleh Pengusaha.
- 4) Hak-hak yang diperoleh :
 - (1) Santunan Hari Tua dan Manfaat Pensiun, bagi karyawan yang memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 3 tahun.
 - (2) Jaminan Hari Tua. Biaya pengosongan rumah dinas, bagi yang menempati rumah dinas.

b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun, dengan ketentuan :

- 1) Sebelum batas usia pensiun, kepada karyawan diberikan masa bebas tugas selama 6 (enam) bulan :
- 2) Hak-hak yang diperoleh :
 - (1) Santunan Hari Tua
 - (2) Manfaat Pensiun
 - (3) Jaminan Hari Tua.



c. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi.

- 1) Apabila ada penyederhanaan organisasi, karyawan dapat diberhentikan dengan hormat.
- 2) Hak-hak yang diperoleh :
 - (1) Uang Penghargaan Masa Kerja, mengacu pada Pasal 23 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 150/MEN/2000.
 - (2) Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 150/MEN/2000.
 - (3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja, sesuai Pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 150/MEN/2000.
 - (4) Manfaat pensiun, sesuai Peraturan Dapenbun yang berlaku.
 - (5) Santunan Hari Tua.
 - (6) Jaminan Hari Tua.
 - (7) Biaya pengosongan rumah dinas sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial terakhir, bagi yang menempati rumah dinas.

d. Pemberhentian karena meninggal dunia :

- 1) Karyawan yang meninggal dunia dianggap diberhentikan dengan hormat, terhitung sejak akhir bulan meninggalnya.
- 2) Hak-hak yang diperoleh, adalah :
 - (1) Sumbangan Masa Peralihan.
 - (2) Manfaat Pensiun
 - (3) Santunan Hari Tua.
 - (4) Jaminan Hari Tua.
 - (5) Biaya pengosongan rumah dinas sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial terakhir, bagi yang menempati rumah dinas.

e. Pemberhentian tidak cakap jasmani atau rohani.

- Dilaksanakan berdasar surat keterangan penguji kesehatan yang khusus dibentuk oleh Pengusaha yang menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan :
- 1) Tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun yang ada pada Perusahaan karena kesehatannya, atau
 - 2) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya atau lingkungan kerjanya.



- (1) Manfaat pensiun
- (2) Santunan Hari Tua
- (3) Jaminan Hari Tua
- (4) Biaya Pengosongan rumah dinas sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial terakhir, bagi yang menempati rumah dinas.

B. Pemberhentian tidak dengan hormat.

- a. Karyawan diberhentikan tidak dengan hormat apabila :
 - 1) Di pidana penjara berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan kejahatan.
 - 2) Melakukan perbuatan/pelanggaran berat terhadap larangan-larangan yang ditetapkan Pengusaha.
- b. Hak-hak yang diperoleh adalah :
 - 1) Uang Penghargaan Masa Kerja, mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 150/MEN/2000.
 - 2) Manfaat pensiun
 - 3) Jaminan Hari Tua

Pasal 60

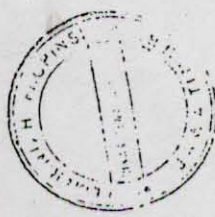
Ketentuan Pensiun

1. Batas usia pensiun Karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan Dana Pensiun Perkebunan yang berlaku.
2. Karyawan berhak atas Manfaat Pensiun Normal atau Manfaat Pensiun Dipercepat atau Manfaat Pensiun Tewas atau Manfaat Pensiun ditunda, yang dihitung berdasarkan peraturan Dana Pensiun Perkebunan.

Pasal 61

Masa Bebas Tugas

1. Masa Bebas Tugas diberikan selama 6 (enam) bulan sebelum batas usia pensiun.
2. Sebelum menjalani masa bebas tugas, karyawan harus melaksanakan cuti tahunan atau cuti panjang yang belum sempat dijalannya.
3. Penghasilan karyawan pada masa bebas tugas adalah sama seperti karyawan aktif, kecuali tunjangan dan pembayaran lain yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.
4. Masa bebas tugas tetap dihitung sebagai masa kerja aktif untuk memperoleh :
 - a. Penghargaan masa kerja
 - b. Santunan Hari Tua
 - c. Hak Pensiun.
 - d. Kenaikan Gaji Pokok Berkala.



lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal jatuh tempo masa bebas tugas diwajibkan untuk mengosongkan rumah dinas yang ditemponya dan kepadanya diberikan uang pengosongan rumah dinas sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial terakhir.

Pasal 62

Pesangon dan Santunan Bagi Karyawan Tetap Yang Tidak Berhak Pensiun

1. Karyawan Tetap yang diberhentikan dengan hormat dan belum memenuhi persyaratan untuk memperoleh Manfaat Pensiun Ditunda (masa kerja kurang dari 3 tahun) kepadanya diberikan uang pesangon sesuai dengan jumlah masa kerja efektif di Perusahaan sekurang-kurangnya :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
2. Karyawan Tetap yang diberhentikan dengan hormat atas kepentingan Perusahaan dan berhak untuk memperoleh Manfaat Pensiun Ditunda, kepadanya diberikan santunan yang besarnya didasarkan atas lamanya Masa Tunggu untuk memperoleh pembayaran Manfaat Pensiun Ditunda sampai terpenulainya batas pensiun dipercepat, yaitu :
 - a. Masa tunggu kurang dari 1 (satu) tahun s/d 5 (lima) tahun sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.
 - b. Masa tunggu lebih dari 5 (lima) tahun akan tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun sebesar 6 (enam) kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + T. Sosial.
 - c. Masa Tunggu 10 (sepuluh) tahun atau lebih sebesar 10 kali gaji pokok + Tunjangan Khusus/Struktural + Tunjangan Sosial.

Pasal 63

Sumbangan Masa Peralihan

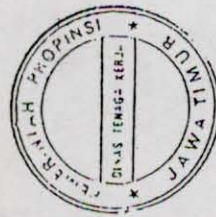
1. Karyawan tetap yang meninggal dunia/tewas dalam masa aktif kepada bathinya diberikan uang sumbangan masa peralihan selama 6 (enam) bulan yang besarnya seperti penerimaan Karyawan yang bersangkutan dalam masa bebas tugas.
2. Karyawan Tetap yang meninggal dunia/tewas dalam Masa Bebas Tugas kepada bathinya diberikan uang sumbangan masa peralihan sebesar penerimaan Masa Bebas Tugas (MBT) yang dibayarkan sejak bulan berikutnya setelah yang bersangkutan meninggal dunia sampai dengan berakhirnya masa bebas tugas yang seharusnya akan dijalaninya.



Pasal 64

Masa berlaku dan Perpanjangan PKB

1. PKB ini mulai berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun, terhitung sejak tanggal 01 Januari 2002 sampai dengan tanggal 31 Desember 2003.
2. Setelah jangka waktu di atas berakhir, maka PKB ini tetap diberlakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berikutnya, kecuali jika salah satu pihak memberitahukan secara tertulis keinginannya untuk membuka perundingan baru tentang PKB ini. Pemberitahuan itu harus diajukan kepada pihak lainnya paling sedikit 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhirnya PKB atau 50 (lima puluh) hari sebelum berakhirnya masa perpanjangan tersebut.
3. Selama belum tercapainya PKB yang baru setelah berakhirnya masa berlaku PKB ini, maka ketentuan-ketentuan dalam PKB ini tetap berlaku sampai tercapainya PKB yang baru.





PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA " KEDAWOENG "

KEPUTUSAN ADMINISTRATUR

Nomor : XX-SURKP/02.126

Tentang

SURAT PERINGATAN PERTAMA

Sdr. Fauzi - Bagian TUK / Penjaga Emplasemen/Gol. I C

Administratur PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Kedawoeng

Menimbang : 1. Bahwa pada tanggal 14 April 2002 Saudara telah menolak penugasan untuk mengikuti program Pengembangan Efektivitas Diri (PED) Angkatan V di Pondok Gunung Tabor, Tumpang, Malang, dengan alasan yang tidak dapat diterima secara organisasi.

2. Penolakan tersebut telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2002-2004 pasal 57 butir b ayat 2 a.

Mengingat : 1. Surat Direksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) No. AC - F/02.000 tanggal 2 Januari 2002 tentang Program PED.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk Direksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP - BUN) PTP Nusantara XI (Persero) periode 2002-2004.

Memutuskan

Menetapkan Kesatu : Memberi Surat Peringatan Pertama sehubungan dengan pelanggaran disiplin yang Saudara lakukan tersebut, yang belaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal diputuskan.

Kedua : Apabila dalam batas 6 (enam) bulan Saudara masih melakukan pelanggaran yang serupa maka akan diberikan Surat Peringatan Kedua dan seterusnya.

Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan : di Kedawung
Pada tanggal : 16 April 2002

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA KEDAWOENG



[Signature]
H. MUDJIANTO
Administratur



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA "KEDAWOENG"

KEPUTUSAN ADMINISTRATUR

Nomor : XX - SURKP / 02.000

Tentang

PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT SDR. SUJONO NO.DAFT. 985/T
BAGIAN AKU / PENJAGA EMPLASEMEN

Administratur PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Kedawoeng

- Menimbang : Bahwa sesuai Surat Pengunduran Diri Saudara Sujono tertanggal 22 Mei 2002
- Mengingat : 1. Akta Notaris Harun Kamil, SH No. 44 tanggal 11 Maret 1996 tentang Pendirian PT Perkebunan Nusantara XI (Persero)
- : 2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP - BUN) PTPN XI periode 2002 - 2003.
- : 3. Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) No. AB - PIRPG / 99.533 tanggal 31 Desember 1996 tentang Pemindahan Administratur PG Kedawoeng.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Kesatu : Terhitung sejak tanggal 01 Juni 2002 Saudara diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri.
- Kedua : Hak - hak Saudara akan diberikan sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2002 - 2003.
- Ketiga : Sehubungan dengan kepesertaan Saudara pada Program Jamsostek apabila persyaratannya telah dilengkapi sesuai dengan ketentuan, permintaan pembayaran akan kami ajukan kepada PT. JAMSOSTEK (Persero).

Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal 01 Juni 2002.

Ditetapkan : di Kedawung
Pada tanggal : 01 Juni 2002

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA KEDAWOENG

H. MUDJIANTO
Administratur

Tindakan Yth :

1. Direksi PTP Nusantara XI (Persero) Sby
2. DAPENBUN PTPN XI (Persero) Sby
3. PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Pasuruan.
4. DEPNAKER Kab. Pasuruan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

N a m a : **SUYONO**
Tempat / tgl. Lahir : **Pasuruan , 27 Desember 1956**
Pekerjaan : **Karyawan Bag. Keamanan PG. Kedawoeng**
Alamat : **Jl. Pahlawan no. 34 RT.01 / RW.05 Ds. Ranuklindungan**
Kec. Grati – Kab. Pasuruan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya telah melakukan kesalahan yang melanggar kewajiban dan Peraturan Perusahaan yang berlaku dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu :

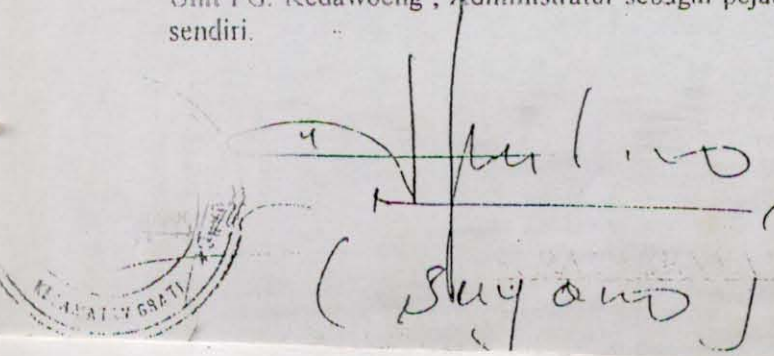
1. Melakukan tindakan melawan keputusan \ kebijakan pimpinan perusahaan dengan cara mengkoordinir anggauta keamanan dan mempengaruhi untuk menolak H. Jazuli menjadi kontraktor angkutan tebu giling tanpa alasan yang tepat (pada tanggal 1 April 2002)
2. Menyebarkan berita yang tidak benar dan mempengaruhi rekan sekerja dengan mengatakan bahwa pelaksanaan kursus PED yang diselenggarakan perusahaan tidak berguna (pada tanggal 1 April 2002)
3. Mempengaruhi rekan sekerja (Sdr. Fauzi bagian Keamanan) untuk melawan perintah / tugas yang diberikan perusahaan yaitu tugas melaksanakan kursus P.E.D (pada tanggal 14 April 2002)
4. Melawan dan bertindak kasar pada pimpinan (Administrator) saat dilakukan pertemuan bersama Sdr. Ismail (Wakil PAKAM), Sdr. Drs. Suhardjono (Bag. SDM) dan Sdri. Clara.LK (pada tanggal 22 April 2002 diruang Administrator)
5. Menolak perintah pimpinan perusahaan berupa SK. Mutasi dari bagian keamanan ke bagian Tebang Akibatnya bertindak kasar tanpa didasari alasan yang kuat (pada tanggal 1 Mei 2002)

Selain itu saya juga mengaku bersalah telah melakukan tindakan kekerasan disertai ancaman tindakan pembunuhan terhadap pejabat Perusahaan dengan senjata tajam (clurit) yang disita pihak Kepolisian sebagai barang bukti pada tanggal 1 Mei 2002 sekitar jam 11.00 dan hal tersebut menyebabkan saya ditahan pihak kepolisian.

Dari pengakuan saya tersebut diatas saya berjanji dan bersumpah dengan asma ALLAH SWT bahwa saya :

1. Tidak akan mengulangi perbuatan saya yang melanggar baik Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Hukum negara yang berlaku.
2. Tidak akan mempunyai rasa dendam , niat untuk membalas rasa sakit hati maupun niat buruk apapun yang dapat mempengaruhi ketenangan kerja terhadap siapapun juga dan pihak manapun juga yang terkait dalam permasalahan saya ini.
3. Bersedia menerima sanksi apapun yang akan diberikan / dijatuhkan oleh Perusahaan dalam hal ini PIPN XI (PERSERO) PABRIK GULA KEDAWOENG melalui pimpinannya sesuai aturan / ketentuan yang berlaku terhadap segala kesalahan yang telah saya perbuat , serta tidak akan menuntut dikemudian harinya terhadap segala keputusan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan .
4. Menyadari dengan sepenuhnya bahwa sanksi apapun yang saya terima adalah akibat dari kesalahan yang saya lakukan sendiri walaupun telah menerima pembinaan , saran maupun nasihat dari berbagai pihak misalnya : Perwira Keamanan sebagai atasan , Pengurus SP-BUN Unit PG. Kedawoeng , Administrator sebagai pejabat puncak perusahaan , serta keluarga saya sendiri.

Halaman 2.....



Handwritten signature: Suyono
 Stamp: KEAMANAN GRATI

Dari pengakuan dan pernyataan saya tersebut diatas pada halaman 1 (satu), dengan ini saya sampaikan permintaan maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak Administratur selaku Pimpinan dan Pejabat puncak di PG. Kedawoeng pada khususnya dan kepada seluruh pejabat , petugas maupun rekan sekerja di PG. Kedawoeng yang merasa dirugikan ataupun merasakan hal yang tidak menyenangkan akibat perbuatan saya tersebut pada umumnya.

Selain itu saya secara pribadi mohon kepada bapak Administratur sebagai pejabat yang berwenang memberikan kebijakan, sudilah kiranya untuk tidak melanjutkan tuntutan terhadap kesalahan / pelanggaran yang telah saya lakukan ke Pengadilan Negeri baik melalui Kuasa Hukum maupun melalui pihak aparat keamanan yang berwenang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan atas kemauan saya sendiri tanpa adanya tekanan maupun paksaan dari pihak manapun juga

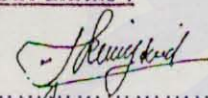
Pasuruan, 14 Mei 2002
Yang menyatakan



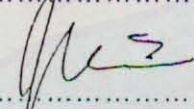
SUTONO

Turut menyaksikan pernyataan tersebut diatas :

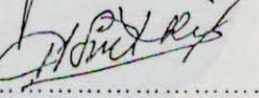
1. RIJATIN (ISTERI)

: 

2. SATUHAN (SAUDARA KANDUNG)

: 

3. NGATARI (SAUDARA KANDUNG)

: 

Mengetahui / menyaksikan : pejabat setempat

Camat Grati

Kapoisek Grati

Kepala Desa Ranuklindungan :



Digital Repository Universitas Jember

K e p a d a :
Yth. Bp. Administratur PG. Kedawoeng
Di -
T e m p a t

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

N a m a : SUYONO
Tempat / Tgl. Lahir : Pasuruan, 27 Desember 1956
Pekerjaan / Bagian : Karyawan PG. Kedawoeng / Keamanan (TUK)
Alamat : Jl. Pahlawan no. 34 RT.01 / RW.05 Ds. Ranuklindungan
Kec. Grati - Kabupaten Pasuruan

Bersama surat ini saya menyatakan bahwa saya menyadari sepenuhnya akan segala kesalahan yang telah saya lakukan dan tampaknya sudah tidak layak lagi mengabdikan di PG. Kedawoeng. Untuk itu dengan ini saya mohon diijinkan untuk mengundurkan diri / pensiun dari pekerjaan saya di Pabrik Gula Kedawoeng.

Selain itu saya secara pribadi mohon maaf kepada seluruh jajaran pimpinan dan karyawan PG. Kedawoeng atas segala kesalahan yang telah saya lakukan selama kurang lebih 28 tahun saya mengabdikan di Pabrik Gula Kedawoeng ; baik yang saya sengaja maupun yang tidak kami sengaja

Demikian surat permohonan saya , besar harapan saya bapak dapat mengabulkan permohonan saya ini , dan atas perhatian serta kebijakannya saya haturkan banyak terima kasih.

Pasuruan, 22 Mei 2002
Yang menyatakan



SUYONO

Tindakan kepada yth :

- Ketua SP-BUN Unit PG. Kedawoeng
- Bagian SDM PG. Kedawoeng.

*KK / SDM
Ditindak lanjuti* *23.02.*

