



TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA
BERSAMA ANTARA PT. GUDANG GARAM KEDIRI
DENGAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA UNIT KERJA
PT. GUDANG GARAM

S K R I P S I

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

Oleh :

Arik Budi Lestari

NIM : 960710101153

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI.

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

2001

Asal		Klass	S
Terima	8 JUL 2001	346.02	LES
No. In	10236177	z	0.1

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA
BERSAMA ANTARA PT. GUDANG GARAM KEDIRI
DENGAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA UNIT KERJA
PT. GUDANG GARAM**

Oleh :

ARIK BUDI LESTARI
NIM. 960710101153

PEMBIMBING

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

PEMBANTU PEMBIMBING

EDY SRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656

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

2001

MOTTO

“Kehidupan yang bermakna dan berfaedah bagi masyarakat luas merupakan suatu kebahagiaan”

“Kerja keras, ulet, jujur, sehat dan beriman adalah prasyarat kesuksesan”

“Kesuksesan tidak dapat terlepas dari peranan dan kerjasama dengan orang lain”

“JINARKO= Jiwo Iku Namung Anyawang Rogo Kang Olah”

(SuryaWonowidjojo;Pendiri PT. Gudang Garam)

“Memperingati 30 Tahun Berdirinya PT. Gudang Garam Kediri, Juni 1988.”

PERSEMBAHAN

“Terlalu sulit untuk menggambarkan rasa terima kasih dan sembah sujud ananda, hanya untaian kata yang baru bisa ananda berikan dan biar menjadi kenangan yang abadi tentang cinta kasih dan sayang ananda untuk selamanya”

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Ayah dan ibunda serta keluarga tercinta yang telah mencurahkan kasih dan sayang.
2. Almamaterku tercinta Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Keluarga Bapak Soeharjo, terutama Ibu Sari, Mbak Yanti, Mbak Ila, Mas Agus, si kecil! Sasa, Boy.
4. Keluarga Bapak Ridwan terutama Mas Wiwid, Mas Sigit, Kunto.
5. Keluarga Bapak Prof. Dr. Kabul Santoso, Msc., Mbah kakung, Om Eng, Om Joko.
6. Keluarga Ibu Saadiah yang telah memberikan dorongan moril dan bimbingan.
7. Sahabat setiaku; Dandung, Bobby, Inky, Edy, Cucuk, Rofiq, Tingtung Dkk.

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Pada :

Hari : JUM'AT

Tanggal : 8

Bulan : JUNI

Tahun : 2001

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua


HARDIXINGSIH, S.H.
NIP. 130 256 854

Sekretaris

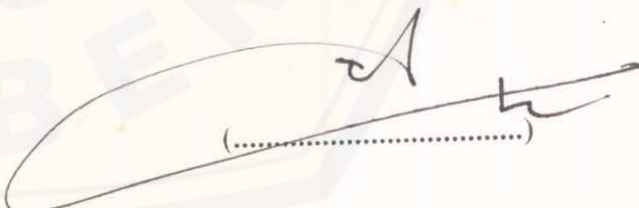

ANTONIUS SULARSO, S.H., M.H.
NIP. 130 889 546

Anggota Panitia Penguji

1. Hj.SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837


(.....)

2. EDYSRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656


(.....)

PENGESAHAN

Disahkan Skripsi Dengan Judul :

**“TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA
BERSAMA ANTARA PT. GUDANG GARAM KEDIRI DENGAN FEDERASI
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA UNIT KERJA PT. GUDANG
GARAM”**

Oleh :


ARIK BUDI IESTARI
NIM. 960710101153

Pembimbing



Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing



EDY SRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656

Mengesahkan

Departemen Pendidikan Nasional R.I.

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan




SOEWONDHO, S.H., M.S.
NIP. 130 879 632

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA ANTARA PT. GUDANG GARAM KEDIRI DENGAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA UNIT KERJA PT. GUDANG GARAM”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Jember.

Penyusun mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan pada khususnya, juga bagi masyarakat pada umumnya. Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun banyak mendapatkan bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penyusun menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak, khususnya kepada :

1. Ibu Saadiyah, Teruna, S.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Edy Sriono, S.H., selaku Dosen Pembantu Pembimbing yang juga telah banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Hardiningsih, S.H., selaku ketua Penguji dan Bapak Antonius Sularso, S.H., M.H. selaku Sekretaris Penguji yang telah meluangkan waktunya pada waktu ujian.
4. Bapak Soewondho, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak H. Darijanto, S.H., selaku Pembantu Dekan II dan Bapak H. Kukuh Achmadi, S.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.
5. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan pengarahan-pengarahan kepada penyusun selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Jember.

6. Bapak/Ibu Dosen pengajar di Fakultas Hukum yang telah mengajar mata kuliah yang disusun tempuh.
7. Bapak/Ibu Karyawan di fakultas Hukum antara lain Ibu Endang, Ibu Lilik, Bapak Thomas, Ibu Kusumaningsih, Bapak Sabar, Mas Ayik, Bapak Setu dan lain-lain.
8. Bapak Soendoro Widjaja selaku Pimpinan PT. Gudang Garam Cabang Jember, Bapak Putra Saksana Hadi selaku Ketua FSPSI PT. Gudang Garam Kediri, Bapak Warsito selaku Ketua FSPSI PT. Gudang Garam Cabang Jember dan Bapak Harto Avandi selaku mantan Ketua FSPSI PT. Gudang Garam Cabang Jember, yang telah memberikan data-data dan keterangan serta penjelasan yang berhubungan dengan skripsi ini.
9. Ayahnda dan Ibunda tercinta yang dengan tulus ikhlas mendoakan dan mencurahkan perhatian serta dorongan sepenuhnya baik yang bersifat materiil maupun spirituil kepada ananda dalam menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Jember.
10. Kakakku dan Adikku serta keluarga yang telah memperhatikan dan membantu semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga Bapak Ridwan, terutama Mas Wiwid, Mas Sigit, Kunto yang begitu banyak memberikan dorongan semangat.
12. Keluarga Bapak Kabul Santoso, Bude Cak, Bude Min, Om Eng, Tante Yuli, Tante Sri, Om Joko, serta tidak lupa Keluarga Bapak Soeharjo, Ibu Sari, Mbak Yanti, Mbak Ila, Mas Agus, si kecil Sasa, adikku Boy, yang begitu besar membantu ananda selama di Jember dan telah menganggap ananda sebagai anggota keluarga.
13. Sahabat-sahabat setiaku yang tak mungkin teriupakan; Dandung, Bobby, Inky, Anya, Edy, Cucuk, Wasis, Tri, Tingtung, Rofiq, Eko mince, Imron, Fatah.
14. Rekan-rekan seperjuangan Angkatan 96 Fakultas Hukum Universitas Jember yang kocak dan latah-latah.

15. Serta pihak-pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu-persatu yang telah banyak memberikan dorongan moril.

Tiada kata yang paling indah yang sanggup terucapkan selain puji syukur atas berkah dan rahmat Allah SWT dalam setiap tarikan nafasku, serta curahan nikmat berupa kekuatan jasmani dan rohani kepada penyusun hingga karya tulis ini dapat terselesaikan.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan seperti ibarat "*TIADA GADING YANG TAK RETAK*". Untuk itu penyusun mengharapkan saran dan kritik yang tentu saja bersifat membangun. Semoga gelar kesarjanaan yang penyusun peroleh akan dapat berguna bagi nusa dan bangsa.

Jember, Juni 2001

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
RINGKASAN	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penulisan.....	6
1.4.1 Tujuan Umum	6
1.4.2 Tujuan Khusus	6
1.5 Metodologi	6
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	7
1.5.2 Sumber Data.....	7
1.5.3 Pengumpulan Data	8
1.5.4 Analisa Data.....	8
II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	9
2.1 Fakta.....	9
2.2 Dasar Hukum	10
2.3 Landasan Teori.....	12
2.3.1 Pengertian Perjanjian	12

2.3.2 Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama	14
2.3.3 Pengertian Majikan Dan Tenaga Kerja/Buruh	17
2.3.4 Pengertian PT. Gudang Garam Tbk.....	20
2.3.5 Pengertian Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.....	22
2.3.6 Pengertian aksi Mogok Kerja.....	24
III. PEMBAHASAN.....	26
3.1 Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam	26
3.1.1 Proses Pembuatan KKB Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam.....	26
3.1.2 KKB Antara PT.Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Dikaitkan Dengan Ketentuan Yang Beriaku	32
3.1.3 Pelaksanaan KKB Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000- 2002.....	35
3.2 Faktor-Faktor Pendorong Dan Penghambat Pelaksanaan KKB.....	38
3.2.1 Faktor-Faktor Pendorong Pelaksanaan KKB.....	39
3.2.2 Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan KKB.....	42
3.3 Sikap Perusahaan Terhadap Aksi Mogok Kerja	43
IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
4.1 Kesimpulan	48
4.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	xiv
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xvi

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pengantar Konsultasi ke PT. Gudang Garam Cabang Jember.
2. Surat Keterangan telah melakukan research dari PT. Gudang Garam Cabang Jember.
3. KKB Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT Gudang Garam Periode Tahun 1997-1999.
4. Konsep KKB Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 1999-2001.
5. KKB Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000-2002.
6. Skema Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
7. Skema Proses Penyelesaian PHK menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.
8. Skema Dewan Komisaris dan Dewan Direksi PT. Gudang Garam Kediri.
9. Gambar/Foto tentang pekerja PT. Gudang Garam Kediri.

RINGKASAN

PT. Gudang Garam Kediri sebagai perusahaan rokok terbesar di Indonesia bahkan di Asia Tenggara yang memiliki jumlah tenaga kerja sampai ribuan, tentu berusaha sebaik mungkin menjaga hubungan kerja dengan karyawannya. Seperti kita ketahui bahwa para pekerja perusahaan masuk dalam Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dan nantinya akan terbagi menjadi unit kerja-unit kerja pada perusahaan tertentu seperti halnya FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam. Sehingga apa yang menjadi kepentingan, hak dan kewajiban para pekerja dapat terlindungi dalam organisasi tersebut. Sebagai tindak lanjutnya maka PT. Gudang Garam mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam.

Permasalahan yang perlu dikaji yaitu tentang pelaksanaan KKB antara PT. Gudang Garam Kediri dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam dikaitkan dengan ketentuan yang berlaku, faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan KKB, serta sikap perusahaan terhadap aksi mogok kerja para pekerja.

Mengenai tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk mengkaji secara yuridis dan menganalisa pelaksanaan KKB PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000-2002, mengetahui bagaimana sikap yang harus diambil oleh perusahaan jika terjadi aksi mogok kerja. Dan tujuan umum dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan di Fakultas Hukum.

Metodologi dalam penyusunan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan masalah secara yuridis normatif dan yuridis sosiologis terhadap sumber data primer dan sumber data sekunder. Sedangkan penyusun juga melakukan metode pengumpulan data yang diperoleh dari proses interview dan melakukan studi literatur.

Bahwa mengenai pelaksanaan KKB PT. Gudang Garam Kediri tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku antara lain khususnya Undang-Undang

No. 21 Tahun 1954, dan tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.221/M/BW/PK/2000, dan tentu saja KKB tersebut mengikat kedua pihak.

Faktor-faktor pendorong pelaksanaan KKB tersebut antara lain pasal 1338 KUHPerdara yaitu adanya asas kebebasan berkontrak. Selain itu untuk melindungi hak-hak para pekerja dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Bahwa untuk menjamin terlaksananya hubungan kerja yang harmonis tersebut, perlu dituangkan dalam perjanjian kerja yang konkrit dalam bentuk KKB. Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja harus berasaskan Hubungan Industrial Pancasila. Hal-hal tersebut diatas merupakan faktor pendorong umum. Sedangkan faktor pendorong khusus yaitu pada saat pihak perusahaan menerima konsep KKB yang diusulkan oleh Serikat Pekerja tiap dua tahun.

Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan KKB ini antara lain apabila suatu saat salah satu pihak baik itu perusahaan maupun pekerja melanggar ketentuan yang ada pada KKB tersebut, dan belum juga dapat disahkannya KKB yang baru karena belum ada kesepakatan terhadap isi konsep KKB yang baru. Faktor penghambat selain tersebut diatas yaitu apabila terjadi permasalahan antara pihak perusahaan dengan pekerja yang sulit diselesaikan sehingga menimbulkan aksi mogok kerja.

Akhir-akhir ini marak terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja dan biasanya disertai tuntutan-tuntutan terhadap perusahaan. Adapun sikap yang dapat diambil oleh pihak perusahaan terhadap aksi mogok kerja ada dua yaitu melakukan tindakan preventif dan tindakan kooperatif. Apabila jalan musyawarah sudah mengalami jalan buntu maka dapat ditempuh upaya hukum melalui lembaga arbitrase yaitu Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan apabila terhadap putusan-putusan tersebut dirasa belum memenuhi kehendak mereka, maka dapat ditempuh melalui Peradilan Tata Usaha Negara.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha terdapat suatu hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja. Hubungan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja dan proses produksi suatu perusahaan. Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja terjadi dalam sebuah ekosistem tertentu dan jaman tertentu. Usaha menciptakan hubungan kerja yang sebaik-baiknya antara Pengusaha dan Pekerja harus mempertimbangkan situasi dan kondisi lingkungan di sekitarnya dan konteks jamannya, serta organisasi yang mewadahi Pengusaha dan Pekerja itu berada. Situasi dan kondisi politik, ekonomi, sosial-budaya, dan tingkat keamanan sangat berpengaruh terhadap hubungan kerja tersebut. Seperti kita ketahui bahwa sejak tahun 1997 Indonesia mengalami krisis moneter yang dalam perkembangannya kemudian menjadi krisis total, krisis multi-dimensional. Krisis ini membawa perubahan-perubahan yang signifikan terhadap peta politik, ekonomi, sosial-budaya, dan tingkat keamanan Indonesia. Kondisi perubahan ini mengimbas pada hubungan antara Pengusaha dan Pekerja.

Para pekerja yang tergabung dalam suatu wadah yaitu Serikat Pekerja saat ini relatif lebih leluasa mengungkapkan aspirasi-aspirasinya. Bahkan para pekerja lebih berani memprotes terhadap perusahaan yang tidak memenuhi dan memperhatikan hak-hak para pekerja. Aksi protes tersebut dilakukan dalam bentuk unjuk rasa dan biasanya disertai pula oleh aksi mogok kerja. Keadaan tersebut telah dijadikan langkah paling tepat oleh para pekerja apabila jalan musyawarah mengalami jalan buntu. Namun demikian, aksi tersebut dapat mengakibatkan hubungan kerja yang tidak harmonis sehingga dapat merugikan baik pihak Pengusaha maupun pihak pekerja. Memang sangat sulit menjaga hubungan kerja yang harmonis, apalagi hal itu menyangkut jumlah pekerja yang banyak. Dengan saling memperhatikan hak dan kewajiban masing-masing maka akan dapat mencegah terjadinya aksi mogok kerja.

Kesadaran masyarakat mengenai hak-haknya mulai meningkat dan saat ini muncul tuntutan akan perlunya paradigma baru menyangkut hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang harus dilandasi oleh semangat saling menghormati, saling menghargai, saling bisa mempercayai dan dipercaya secara tulus.

Di satu sisi, terbitnya kesadaran masyarakat ini tentulah baik adanya. Tetapi di sisi lain, kesadaran masyarakat ini rupanya menjadi potensi baru yang oleh pihak-pihak tertentu dimanfaatkan untuk mengadu domba sesama warga masyarakat, termasuk masyarakat pekerja; antara masyarakat pekerja sendiri maupun antara Pengusaha dan Pekerja. Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang seharusnya beraskan kemitraan (Partnership) dibengkokkan menjadi hubungan yang sifatnya antagonistik atau bermusuhan. Dibidang ekonomi, kita mengetahui bahwa secara makro ekonomi Indonesia sedang amat terpuruk, yang langsung dirasakan oleh masyarakat banyak. Bahwa saat ini harga barang-barang menjadi mahal, sementara daya beli masyarakatnya amat rendah. Banyak Pengusaha yang menutup usahanya, karena tak mampu bertahan dalam kondisi seperti ini. Akibatnya banyak orang yang terpaksa kehilangan pekerjaan, sehingga makin menjulangkan gunung pengangguran yang sebelum krisisipun belum teratasi. Hal ini membuat nilai tenaga kerja menjadi amat rendah dan kekuatan tawar menawar dalam berhadapan dengan Pengusaha melemah. Tetapi, Pengusaha yang masih mampu bertahanpun selalu resah memikirkan kelangsungan usahanya, karena masa depan masih suram, belum menentu dan belum sebersitpun nampak cahaya harapan, Pengusaha dan Pekerja dalam kesulitan yang besar.

Kenyataan yang paling mencolok adalah bangkitnya nilai-nilai yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hal tersebut dapat terlihat nyata dari maraknya gerakan-gerakan penegakan hak-hak asasi manusia. Pencerahan inipun terjadi dikalangan masyarakat Pekerja dimana mereka dapat menuntut untuk tidak hanya dijadikan "sapi perah" tetapi juga harus dihormati dan dihargai martabat kemanusiaannya. Dinamika yang sedang berlangsung di bidang politik, ekonomi, maupun sosial - budaya secara serentak dan langsung mempunyai implikasi pada

bidang stabilitas keamanan. Semua bidang mempunyai potensi kerawanan yang juga mengimbas masyarakat Pekerja.

Mengingat dan mempertimbangkan situasi serta kondisi eksternal makro (politik, ekonomi, sosial-budaya, keamanan) maupun kondisi internal dalam Perusahaan PT. Gudang Garam Tbk. sendiri, maka ada beberapa kebutuhan mendesak yang perlu dipenuhi oleh pihak Perusahaan dan Seluruh Pengurus Serikat Pekerja beserta para anggotanya. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain meliputi :

1. mempertahankan kelangsungan Perusahaan dan meningkatkan pertumbuhannya;
2. meningkatkan semangat kemitraan (Partnership) antara Pengusaha dan Pekerja;
3. menciptakan iklim kerja yang memacu peningkatan kinerja pekerja;
4. meningkatkan *integratedness* keluarga besar PT. Gudang Garam Tbk;
5. menciptakan suasana kerja yang harmonis (selaras-serasi-seimbang), tentram dan dinamis.

Hubungan timbal balik yang saling menguntungkan dan saling menghormati tentu harus diutamakan agar dapat mencegah terjadinya konflik antara perusahaan dan pekerja. Hubungan timbal balik tersebut akan mengakibatkan akibat-akibat hukum, meliputi hak dan kewajiban para pihak yang bersangkutan. Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

“ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan itu harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Bahwa untuk melindungi hubungan antara Perusahaan dengan Pekerja maka diperlukan suatu perjanjian yang berupa Kesepakatan Kerja Bersama atau disingkat

KKB. Para pekerja telah mempunyai wadah organisasi yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang terbagi dalam unit kerja-unit kerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, maka penyusun berusaha untuk meneliti, kemudian menerangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul :

“TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA ANTARA PT. GUDANG GARAM KEDIRI DENGAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA UNIT KERJA PT. GUDANG GARAM”

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan merupakan hal yang sangat penting dalam penyusunan karya ilmiah, yang dimaksudkan untuk memperjelas dan mempermudah dalam menganalisa permasalahan secara seksama, terarah dan sistematis. Selain itu juga dimaksudkan untuk menghindari kekaburan arti dan pembahasan yang terlalu meluas, mengambang dan melampaui batas sehingga mengakibatkan berkurangnya bobot ilmiah suatu penyusunan skripsi.

Ruang lingkup dalam penyusunan skripsi ini membahas tentang pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam Kediri dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) Unit Kerja PT. Gudang Garam, khususnya dalam masalah yuridis Kesepakatan Kerja Bersama, faktor-faktor pendorong dan penghambat Kesepakatan Kerja Bersama serta sikap perusahaan terhadap aksi mogok kerja yang akhir-akhir ini marak terjadi.

Penerapan ruang lingkup pembahasan sangat mempengaruhi bobot suatu karya ilmiah dan untuk mencegah meluasnya pembahasan yang dapat menyimpang dari permasalahan yang dibahas. Hal tersebut harus benar-benar diperhatikan dan dicermati secara seksama. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut maka pembahasan terhadap suatu permasalahan yang ada didalam karya ilmiah akan lebih terarah dan terfokus pada pokok-pokok permasalahan yang ada.

Sebagai gambaran awal, penyusun akan membahas tentang terbentuknya Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh PT. Gudang Garam Tbk. dengan FSPSI unit kerja PT. Gudang Garam. Dalam skripsi ini juga akan dipaparkan upaya-upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap aksi mogok kerja para pekerja. Selain itu agar pembahasan tidak meluas, maka penyusun akan membahas tentang Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam Kediri dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode tahun 2000/2002.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan adalah hal yang mendasar yang harus diperhatikan dalam setiap penelitian ilmiah. Mengetahui permasalahan akan memberikan kepada kita arah didalam setiap penelitian dan membuat kita mudah didalam memfokuskan suatu topik permasalahan dalam penyusunan. Dan membuat kita mampu untuk mencari dan menyarankan suatu penyelesaian didalam setiap permasalahan yang sedang kita hadapi dan berusaha kita pecahkan.

Sebelum penyusun menguraikan apa yang menjadi permasalahan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka terlebih dahulu penyusun mengemukakan definisi dari masalah itu sendiri. Menurut Surachmad (1970:53) definisi masalah yaitu, "Setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya". Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penyusun memberikan tiga pokok permasalahan yang perlu dikaji yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam Kediri dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam sesuai dengan ketentuan yang berlaku ?
2. Apakah yang menjadi faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut ?
3. Bagaimana pihak Perusahaan menyikapi aksi mogok kerja yang akhir-akhir ini marak terjadi ?

1.4 Tujuan Penulisan

Dalam penyusunan skripsi sasaran yang hendak dicapai dari penyusunan ini adalah :

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penyusunan skripsi ini adalah :

1. Bersifat akademis, yaitu guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar keserjanaan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penyusunan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengkaji secara yuridis dan membahas pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam Kediri dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam;
2. Untuk mengkaji dan membahas faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut;
3. Mengkaji dan membahas sikap dari pihak Perusahaan terhadap aksi mogok kerja.

1.5 Metodologi

Metodologi adalah unsur untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang bersifat ilmiah. Penggunaan metode ilmiah dapat digunakan untuk mengolah dan merumuskan sumber data sehingga permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan lebih mudah.

Penyusunan karya ilmiah memerlukan adanya suatu penelitian. Tujuan dari penelitian adalah untuk menjelaskan atau menerangkan fenomena. Untuk memahami suatu fenomena, seorang peneliti juga harus menghubungkan fenomena yang satu

dengan fenomena yang lainnya, dan untuk itu dibutuhkan data-data yang selanjutnya akan dianalisa.

1.5.1 Pendekatan Masalah

Bahwa dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis normatif adalah metode pendekatan dengan mengkaji buku-buku atau literatur yang berisi konsep-konsep secara teoritis, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna memperoleh data secara teoritis. Sedangkan pendekatan yuridis sosiologis yaitu metode pendekatan dengan mengkaji pendapat-pendapat dari para narasumber yang bersangkutan. Metode pendekatan yuridis sosiologis digunakan sebagai penunjang dari metode pendekatan yuridis normatif. Dan langkah selanjutnya pendekatan tersebut digunakan untuk membahas serta memecahkan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam Kediri dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam.

1.5.2 Sumber Data

Delam penulisan skripsi ini, penyusun juga berusaha menggali dan memperoleh data dari sumber yang akurat. Data tersebut terdiri dari dua yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap para pihak yang benar-benar berkaitan dengan permasalahan yang diungkapkan dalam skripsi ini. Dengan teknik ini diharapkan mendapat informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan teknik ini dapat dikatakan praktis dan benar.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan cara penelitian kepustakaan yaitu melalui

buku-buku dan peraturan-peraturan yang tentu saja berhubungan erat dengan penyusunan skripsi ini. Data-data ini bisa berwujud laporan, brosur, majalah dan lain-lain.

1.5.3 Pengumpulan Data

Untuk menyelesaikan karya tulis ini, penyusun melakukan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Mengenai penelitian yang secara langsung dapat dilakukan dengan cara interview. Interview merupakan prosedur pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan wawancara kepada pihak-pihak yang berkompeten sesuai dengan permasalahan yang ada dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan.

Proses interview ini dilakukan oleh penyusun secara langsung di kantor PT. Gudang Garam Kediri dan di Kantor PT. Gudang Garam Cabang Jember, dimana sebagai Pimpinan kantor cabangnya yaitu Bapak Sundoro dan yang membidangi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam yaitu Bapak Warsito. Sedangkan ketua Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam Kediri dipegang oleh Bapak Putra Saksana Hadi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan secara tidak langsung yaitu studi kepustakaan yang merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan data-data dari literatur, peraturan perundang-undangan, ilmu-ilmu sosial, jurnal-jurnal, surat kabar yang tentu saja berhubungan erat dengan skripsi ini.

1.5.4 Analisa Data

Setelah data-data terkumpul, maka penyusun menganalisis data tersebut dengan menggunakan cara deskriptif kualitatif, yaitu cara memperoleh gambaran singkat suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas angka-angka melainkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menghubungkan antara data primer dan data sekunder. Penelitian ini diharapkan mampu memperoleh gambaran yang jelas dan lengkap terhadap permasalahan yang akan dibahas, sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan yang benar-benar akurat.



II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Bahwa setiap dua tahun pihak perusahaan PT. Gudang Garam Tbk. dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam mengadakan perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama yang telah didaftarkan ke Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Namun demikian pada Kesepakatan Kerja Bersama untuk periode tahun 1997-1999 diberlakukan hingga tahun 2000, karena Kesepakatan Kerja Bersama untuk periode 1999-2001 tidak dapat terbentuk. Hal tersebut dikarenakan konsep Kesepakatan Kerja Bersama untuk periode 1999-2001 yang diusulkan oleh pihak Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam belum juga dapat disepakati oleh pihak perusahaan, sehingga akhirnya dikeluarkan Surat Keputusan Direksi yang mengatur pemberlakuan kembali Kesepakatan Kerja Bersama periode 1997-1999 sampai terbentuknya Kesepakatan Kerja Bersama yang baru.

Dan pada akhirnya terbentuklah Kesepakatan Kerja Bersama untuk periode 2000-2002, yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP.221/M/BW/PK/2000 tentang Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Tbk. dengan SP RTMM SPSI PT. Gudang Garam Tbk. Dengan demikian para pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut akan berusaha untuk melaksanakan kewajibannya dengan sebaik mungkin sesuai dengan hak yang diterimanya. Meskipun kedua belah pihak telah melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya, akan tetapi dalam pelaksanaannya sering terjadi peristiwa yang mengakibatkan pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama berjalan tidak lancar seperti yang diharapkan misalnya adanya perubahan politik yang akhir-akhir ini sedang bergejolak, sehingga berpengaruh pula terhadap kondisi perekonomian dan dunia usaha serta ketenagakerjaan. Tentu saja sedikit banyak berpengaruh pada pelaksanaan

Kesepakatan Kerja Bersama bahkan bisa terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan para pekerja untuk mengajukan tuntutan-tuntutan kepada pihak perusahaan.

Untuk menjaga agar pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama sesuai dengan tujuannya, maka kedua belah pihak harus berusaha mentaati Kesepakatan Kerja Bersama tersebut dengan jalan mengatasi segala permasalahan yang muncul diantara kedua pihak melalui penyelesaian secara musyawarah mufakat atau boleh dilakukan secara interen. Hal ini untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha dan sekaligus mencegah terjadinya aksi mogok kerja yang akhir-akhir ini marak terjadi, tidak hanya pada perusahaan kecil saja tetapi bahkan pada perusahaan yang besarpun bisa mengalaminya. Dengan demikian perusahaan harus benar-benar mencermati dan mengantisipasinya.

2.2 Dasar Hukum

Bahwa sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu termasuk dalam ruang lingkup hukum perdata, maka dasar hukum yang digunakan tentu saja bersifat perdata. Dari perjanjian kerja yang diwujudkan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam Tbk. dengan Federasi Serikat Pekerja seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam tersebut menimbulkan suatu hubungan hukum antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja. Agar pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan, maka sangat diperlukan suatu dasar hukum untuk mengaturnya. Dasar hukum yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri. Dasar hukum yang berkaitan dengan pembahasan permasalahan dalam skripsi ini meliputi :

- a. Undang-Undang Dasar 1945, pasal 28, Tentang Kemerdekaan Berserikat Dan Berkumpul, Mengeluarkan Pikiran Dengan Lisan Dan Tulisan Dan Sebagainya Ditetapkan Dengan Undang-Undang.
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1313, 1320, 1338.

- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku III, Bab Ketujuh A, Tentang Persetujuan Untuk Melakukan Pekerjaan.
- d. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Buku I, Bab Ketiga, Bagian Ketiga, Tentang Perseroan Terbatas.
- e. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan.
- f. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956, Tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.
- g. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- h. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- i. Undang-Undang nomor 25 Tahun 1997, Tentang Ketenagakerjaan.
- j. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954, Tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan.
- k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.PER/02/MEN/1978, Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.
- l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.01/MEN/1985, Tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.
- m. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.15A/MEN/1994, Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan.
- n. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1998, Tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja.
- o. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.221/M/BW/PK/2000, Tentang Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Tbk. Dengan SP RTMM SPSI PT. Gudang Garam Tbk.

2.3 Landasan teori

Guna membahas permasalahan yang ada, maka perlu didukung oleh landasan teori yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berbagai literatur yang berhubungan erat dengan permasalahan dalam skripsi ini, dengan tujuan untuk memberikan kemudahan dalam memahami permasalahan yang dibahas.

2.3.1 Pengertian Perjanjian

Banyak sekali pendapat tentang pengertian perjanjian yang dilihat dari berbagai sudut pandang sehingga muncul pengertian perjanjian yang berbeda-beda. Namun demikian perbedaan tersebut bukanlah menjadi kendala tetapi merupakan suatu khasanah dalam mempelajari tentang perjanjian yang tentu saja memperkaya ilmu hukum mengenai perjanjian.

Didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, istilah yang terdapat pada pasal 1313 menyatakan bahwa :

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

Menurut pakar dan ahli hukum, pengertian perjanjian juga berbeda-beda sesuai sudut pandang mereka, misalnya antara lain :

- a. Menurut Subekti (1985:14) bahwa perjanjian adalah, “Suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.
- b. Menurut Van Der Ven (1964:23) bahwa perjanjian adalah, “Suatu perbuatan hukum yang terbentuk karena saling sepakat antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban-kewajiban antara satu dengan lainnya”.
- c. Menurut Kansil (1989:250) bahwa perjanjian adalah, “Suatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikatkan dirinya kepada seseorang atau beberapa orang lain”.

Dalam pasal 1320 KUHPerdara menetapkan bahwa suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. adanya **kesepakatan** antara pihak-pihak yang mengikatkan dirinya;
- b. adanya **kecakapan** antara pihak-pihak yang membuat perjanjian;
- c. adanya **suatu hal tertentu** yaitu suatu hal tertentu tentang pokok perjanjian yang merupakan prestasi yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian;
- d. adanya **suatu sebab yang halal**, maksudnya adalah sebab yang menyangkut perjanjian itu sendiri dan tujuan yang hendak dicapai tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam pasal 1330 KUHPerdara dinyatakan bahwa orang yang tidak cukup mampu untuk membuat perjanjian ialah orang yang belum dewasa, orang yang dibawah pengampuan dan wanita bersuami.

Hukum perjanjian disebut juga sebagai hukum pelengkap yang berarti bahwa para pihak dalam mengadakan perjanjian dapat menjunjung atau mengesampingkan berlakunya ketentuan undang-undang atau dapat juga dikatakan bahwa ketentuan adanya undang-undang hanya bersifat melengkapi apabila mengenai suatu hal para pihak telah mengaturnya secara lengkap. Hal ini disebabkan buku II Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menganut sistem terbuka atau dikenal dengan asas kebebasan berkontrak yang dapat dilihat pada pasal 1338 KUHPerdara ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut :

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Selanjutnya sistem terbuka dari hukum perjanjian itu mengandung suatu pengertian, bahwa perjanjian-perjanjian khusus yang paling terkenal saja dalam masyarakat pada waktu KUHPerdara dibentuk. Dalam hukum perjanjian berlaku asas konsensualitas yang berasal dari perkataan latin yaitu **“consensus”** yang mempunyai arti sepakat. Asas konsensualitas mengandung pengertian bahwa untuk suatu perjanjian diisyaratkan adanya kesepakatan. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan yang berarti dua pihak sudah setuju atau bersepakat mengenai sesuatu

hal. Arti asas konsensualitas itu sendiri pada dasarnya merupakan perjanjian yang timbul dan dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan para pihak.

2.3.2 Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama

Bahwa didalam hukum perjanjian dikenal suatu perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang diatur dalam KUHPerdara, Buku III, Bab 7A. Ada dua macam perjanjian dalam hubungan kerja yaitu :

1. Perjanjian Kerja;
2. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak buruh dengan membayar upah. Sedangkan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang memborongkan, dengan menerima pembayaran tertentu dan dimana pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan itu kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Perjanjian Perburuhan dimodifikasi menjadi Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh pihak Perusahaan dengan pihak Serikat Pekerja. Adapun pengertian dari Kesepakatan Kerja Bersama itu sendiri yaitu merupakan suatu kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh Serikat Pekerja atau Federasi Serikat Pekerja dengan perusahaan atau gabungan pengusaha yang memuat syarat hubungan kerja untuk mengatur dan melindungi hak serta kewajiban kedua belah pihak. Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh pihak Perusahaan dengan Serikat Pekerja harus meliputi pendahuluan dan seluruh ketentuan beserta seluruh dokumen resmi tertulis yang terlampir, termasuk semua perubahan yang akan ditetapkan kemudian dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan.

Kesepakatan Kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956, Peraturan Pemerintah Nomor 49

Tahun 1954, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.01/MEN/1985. Para pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja dan telah menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama tersebut, secara otomatis terikat dengan Kesepakatan Kerja Bersama yang mereka buat. Para pekerja dan pengurus bertanggung jawab untuk mentaati Kesepakatan Kerja Bersama tersebut. Sedangkan para anggota Serikat Pekerja akan tetap terikat Kesepakatan Kerja Bersama walaupun kehilangan keanggotaannya, dan apabila Kesepakatan Kerja Bersama tersebut diubah maka anggota Serikat Pekerja yang kehilangan keanggotaannya tersebut tidak terikat lagi. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama diperpanjang maka pekerja yang kehilangan keanggotaannya hanya terikat sampai dengan berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama tersebut. Dan bila Serikat Pekerja bubar, dimana sebelumnya menyelenggarakan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut maka para pekerja tetap wajib mentaati Kesepakatan Kerja Bersama tersebut. Serikat Pekerja yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama tersebut adalah Serikat Pekerja yang telah terdaftar sesuai ketentuan yang berlaku.

Perlu diketahui bahwa Kesepakatan Kerja Bersama dibuat oleh pihak Serikat Pekerja dengan Perusahaan setiap dua tahun. Penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama itu sendiri dilakukan secara musyawarah mufakat dan harus didukung sebagian besar pekerja. Kesepakatan Kerja Bersama berlaku paling lama dua tahun dengan perpanjangan satu tahun, yang juga harus disetujui oleh pihak Perusahaan dan Serikat Pekerja. Mengenai isi Kesepakatan Kerja Bersama harus benar-benar diperhatikan dan mencerminkan aspirasi para pihak tanpa harus ada pihak yang dirugikan. Isi Kesepakatan Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun isi Kesepakatan Kerja Bersama minimal harus memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Hak dan Kewajiban Pengusaha.
2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Serikat Pekerja.
3. Tata Tertib Perusahaan.
4. Jangka Waktu berlakunya.
5. Tanggal mulai berlakunya.

6. Tanda tangan para pihak.

Sedangkan syarat untuk mengadakan perubahan Kesepakatan Kerja Bersama yaitu :

- a. Diajukan disertai dengan alasan-alasannya.
- b. Disepakati secara tertulis.
- c. Perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kesepakatan Kerja Bersama.

Terhadap penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama itu sendiri harus memperhatikan dua hal yaitu :

1. Tata Tertib Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Pola Umum Isi Kesepakatan Kerja Bersama.

Mengenai Tata Tertib Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama meliputi hal-hal yang terdiri dari :

- I. Dasar.
- II. Tujuan.
- III. Susunan Team.
- IV. Masa Musyawarah.
- V. Musyawarah.
- VI. Tempat Musyawarah.
- VII. Tata Cara Musyawarah.
- VIII. Sahnya Musyawarah.

Sedangkan mengenai Pola Umum Isi Kesepakatan Kerja Bersama meliputi bagian-bagian sebagai berikut :

- a. Mukadimah, tentang tujuan dibuatnya Kesepakatan Kerja Bersama.
- b. Bab I, tentang pihak-pihak yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama.
- c. Bab II, tentang luasnya perjanjian, kewajiban pihak-pihak, pengakuan hak-hak perusahaan dan serikat pekerja.
- d. Bab III, tentang pengakuan hak perusahaan.
- e. Bab IV, tentang hari kerja dan jam kerja.

- f. Bab V, tentang hak istirahat, hak cuti, hak cuti hamil, perlindungan upah, tunjangan keluarga.
- g. Bab VI, tentang pengupahan.
- h. Bab VII, tentang perawatan dan pengobatan.
- i. Bab VIII, tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- j. Bab IX, tentang jaminan sosial.
- k. Bab X, tentang program peningkatan dan ketrampilan.
- l. Bab XI, tentang tata tertib.
- m. Bab XII, tentang penyelesaian keluhan kesah.
- n. Bab XIII, tentang pemutusan hubungan kerja.
- o. Bab XIV, tentang masa berlaku, perubahan dan perpanjangan Kesepakatan Kerja Bersama.
- p. Bab XV, tentang ketentuan penutup.

2.3.3 Pengertian Majikan Dan Tenaga Kerja/Buruh

Bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh (pekerja) dengan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan majikan, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dari uraian tersebut maka yang dimaksud majikan dalam hal ini yaitu Pengusaha yang mengelola suatu perusahaan dan mempunyai hubungan kerja dengan para pekerjanya dan membayar upah kepada para pekerjanya. Pengusaha atau bisa disebut majikan dalam hubungan kerja bisa berwujud; orang perseorangan, persekutuan, badan hukum, perusahaan. Sedangkan pengertian Tenaga Kerja dalam hal ini yaitu setiap orang baik laki-laki atau wanita yang sedang dan atau melakukan pekerjaan di dalam atau di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa. Selain itu yang dimaksud dengan Buruh atau Pekerja yaitu merupakan tenaga kerja

yang sedang bekerja didalam hubungan kerja dengan pihak pengusaha dan menerima upah dari pengusaha tersebut.

Hubungan kerja yang terbentuk antara pihak pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Pembuatan Perjanjian Kerja.
- b. Kewajiban Pekerja.
- c. Kewajiban Pengusaha atau Majikan.
- d. Berakhirnya Hubungan Kerja.

Mengenai unsur yang sangat menentukan hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. adanya perintah dari pengusaha;
- c. adanya upah bagi pekerja.

Dalam hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pekerja tentu mengatur tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua pihak. Mengenai hak dan kewajiban pekerja meliputi :

Hak-Hak Pokok :

1. berhak atas upah;
2. berhak atas pekerjaan;
3. berhak atas perlindungan.

Kewajiban Pokok :

1. melakukan pekerjaan dengan baik;
2. mengikuti perintah atasan (pengusaha).

Sedangkan hak dan kewajiban yang pokok bagi pengusaha meliputi :

Hak-Hak Pokok :

1. berhak atas hasil pekerjaan;
2. berhak untuk mengatur atau memerintah pekerja.

Kewajiban Pokok :

1. membayar upah;

2. memberi pekerjaan;
3. memberi perlindungan.

Bahwa yang berhubungan dengan hukum perburuhan itu yaitu buruh dan majikan. Seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh. Sedangkan buruh adalah seseorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Pengertian buruh maupun majikan di sini masih dalam pengertian pada umumnya, maksudnya setiap orang yang mengadakan perjanjian kerja maka orang yang di bawah pimpinan orang lain disebut buruh, sedang yang memimpin disebut majikan. Oleh karena itu perlu dibedakan pengertian buruh dan majikan menurut Hukum Perburuhan di Indonesia.

Untuk dapat disebut buruh dan majikan menurut perundang-undangan Perburuhan di Indonesia maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

1. Harus ada Perjanjian Kerja;
2. Harus ada hubungan kerja yang “Zakelijk”.

Hal ini dapat dilihat dari penjelasan pasal 1 ayat (1) alenia pertama Undang-Undang Kerja Tahun 1948 yang berbunyi sebagai berikut :

“Yang diatur dalam Undang-Undang ini ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah”.

Maka yang penting yaitu syarat bahwa harus ada hubungan kerja yang “Zakelijk”. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja yang “Zakelijk” yaitu bahwa hubungan antara buruh dengan majikan adalah hubungan yang formil.

Mengenai pengertian tenaga kerja menurut pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga Kerja mencakup baik buruh, pegawai negeri sipil maupun militer, angkatan kerja dan sebagainya.

2.3.4 Pengertian PT. Gudang Garam Tbk.

Perseroan Terbatas adalah sesuatu persekutuan untuk menjalankan perusahaan yang mempunyai modal usaha yang terbagi atas beberapa saham, dimana tiap sekutu atau persero turut mengambil bagian sebanyak satu atau lebih saham. PT. Gudang Garam Tbk. merupakan perusahaan rokok terbesar di Indonesia yang berkedudukan di Kediri, yang Anggaran Dasarnya telah dimuat dalam Berita Negara R.I. tertanggal 28 Desember 1971 No. 104, Tambahan Negara Nomor 586 dan telah mengalami beberapa kali perubahan, yang terakhir diubah dengan akta Nomor 51 tanggal 12 Juni 1998 yang dibuat dihadapan Shinta Ameliawaty, S.H., Notaris di Surabaya, dan telah dilaporkan kepada Menteri Kehakiman R.I. tanggal 22 Juni 1998 serta segala perubahan-perubahan yang akan ditetapkan kemudian, dalam hal ini meliputi pula seluruh kantor perwakilan, unit gudang, dan unit pembelian di Indonesia.

Adapun maksud dan tujuan pendirian perseroan ini adalah sebagai berikut :

- 1a. Mendirikan dan mengusahakan perusahaan industri dalam arti kata yang seluas-luasnya, terutama industri pembuatan rokok, bagian-bagian dari rokok, alat-alat yang berhubungan dengan rokok serta produk-produk atau barang-barang lain yang dipergunakan dalam proses pembuatan rokok;
- b. Menjalankan usaha dalam bidang perkebunan tembakau, cengkeh dan tanaman-tanaman lainnya;
- c. Mengusahakan pabrik tembakau, pengolahan daun tembakau, cengkeh dan hasil yang berhubungan dengan hal itu;
- d. Menjual hasil produksinya ke pasaran dalam dan luar negeri dalam arti kata yang seluas-luasnya.
2. Perseroan berhak untuk mendirikan, turut mendirikan atau turut serta dalam perseroan atau badan-badan lain yang tujuannya sama atau hampir sama dengan tujuan perseroan ini baik berupa usaha "joint venture" maupun "joint enterprise".
3. Perseroan dapat menjalankan tindakan-tindakan lainnya guna mencapai maksud-maksud tersebut, satu dengan lainnya asal tidak bertentangan atau melanggar

peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, kesusilaan dan atau hak-hak dari pihak lain.

PT. Gudang Garam Tbk. adalah produsen rokok yang berdomisili di Kotamadya dan Kabupaten Kediri dan terletak di atas tanah seluas kurang lebih 132,6 Ha. Perusahaan ini memiliki jaringan distribusi di seluruh nusantara, yang keseluruhannya berjumlah kurang lebih 400.000, terdiri dari distributor, agen, sub-agen dan pengecer. PT. Gudang Garam Tbk. yang mempunyai kemampuan berproduksi sedemikian besarnya itu tidak dicapai dalam waktu yang singkat, namun berkat perjuangan yang ulet dan kerja keras dari pihak manajemen dan karyawannya dalam waktu yang panjang. Perusahaan ini merupakan kelanjutan dari perusahaan perseorangan yang didirikan oleh Almarhum Surya Wonowidjojo pada tanggal 26 Juni 1958 yang pada waktu itu hanya mampu berproduksi sekitar 50 juta batang per tahun.

Perusahaan ini mula-mula hanya berproduksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Klobot (SKL), yang kesemuanya dikerjakan dengan tangan. Kemudian pada tahun 1979, perusahaan mulai memproduksi Sigaret Kretek Mesin (SKM) yang semuanya dikerjakan dengan mesin. Perusahaan pada tahun-tahun selanjutnya mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dan stabil, sehingga dalam kurun waktu yang relatif singkat perusahaan dapat melipatgandakan seluruh kapasitas produksinya. Selanjutnya untuk memperkuat struktur permodalannya PT. Gudang Garam, seperti yang telah kita ketahui bersama akan terus menjadi produsen rokok terbesar di Indonesia dan akan selalu mencari peluang di sektor industri pada masa mendatang. Hal itu juga diikuti dengan jumlah tenaga kerja yang terus meningkat sehingga sampai dengan tahun 2000, jumlah karyawan PT. Gudang Garam Tbk. sudah mencapai kurang lebih 90.000 jiwa, itu semua menunjukkan keberhasilan dari PT. Gudang Garam dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.3.5 Pengertian Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia adalah Organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak kepentingan pekerja dan keluarganya. Sedangkan pengertian Serikat Pekerja Perusahaan adalah Serikat Pekerja yang anggotanya berada di suatu perusahaan dan di beberapa perusahaan Serikat Pekerja dibentuk berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berasaskan keterpaduan dan kemitraan. Mengenai tujuan umum dibentuknya Serikat Pekerja yaitu memajukan perlindungan, meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga.

Definisi Serikat Pekerja PT. Gudang Garam merupakan organisasi pekerja pada sektor Rokok Tembakau Makanan dan Minuman dan telah terdaftar di kantor Departemen Tenaga Kerja atau Dinas Tenaga Kerja R.I.. Bahwa pembentukan Serikat Pekerja atau Federasi Serikat Pekerja harus didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja. Hal ini sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5/MEN/1998 tentang Pendaftaran Organisasi. Serikat Pekerja atau Federasi Serikat Pekerja yang telah terdaftar mendapat nomor dan berhak mewakili pekerja dalam kegiatan Hubungan Industrial yang meliputi antara lain :

- a. Sebagai pihak pada pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.
- b. Mewakili dalam menyelesaikan Perselisihan Industrial.
- c. Dalam Lembaga Ketenagakerjaan.
- d. Membentuk Lembaga dalam usaha peningkatan Kesejahteraan Anggota

Adapun peraturan perundang-undangan nasional yang terkait dengan Serikat Pekerja yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Pekerja Dengan Majikan.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, Tentang Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1985, Tentang Organisasi Kemasyarakatan.
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, Tentang Ketenagakerjaan.

5. Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 05 Tahun 1998, Tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja.

Adanya Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia merupakan wadah sebagai wujud perlindungan dan hak berorganisasi para pekerja. Dan organisasi ini bersifat terbuka menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku dan jenis kelamin. Serikat Pekerja sendiri dibentuk atas kehendak bebas para pekerja tanpa campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun. Bahwa anggota Serikat Pekerja perusahaan harus merupakan pekerja di perusahaan yang bersangkutan dan tidak boleh ada anggota serikat Pekerja yang merangkap lebih dari satu Serikat Pekerja.

Didalam UUD 1945 pasal 2 ayat (1) ditegaskan bahwa “MPR terdiri atas anggota-anggota DPR, ditambah dengan utusan-utusan dari Daerah-daerah dan golongan-golongan, menurut aturan yang ditetapkan dengan Undang-Undang”. Dalam penjelasan pasal ini ditegaskan bahwa yang disebut golongan-golongan ialah Badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, Badan Kolektif dan lain-lain, berdasarkan ketentuan ini dapat diperoleh pengertian bahwa dimaksudkan dengan Organisasi Pekerja adalah sama dengan Serikat Pekerja. Jadi eksistensi Serikat Pekerja sendiri telah diakui oleh UUD 1945.

Selanjutnya dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Pasal 11 beserta penjelasannya disebutkan bahwa “tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja”, untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Perserikatan tenaga kerja mempunyai kewajiban untuk mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai Dasar Negara. Serikat Pekerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja yang pelaksanaannya diatur dalam Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan.

2.3.6 Pengertian Aksi Mogok Kerja

Aksi Mogok Kerja merupakan tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan agar perusahaan memenuhi tuntutan pekerja. Pada dasarnya para pekerja mempunyai hak untuk melakukan aksi mogok kerja.

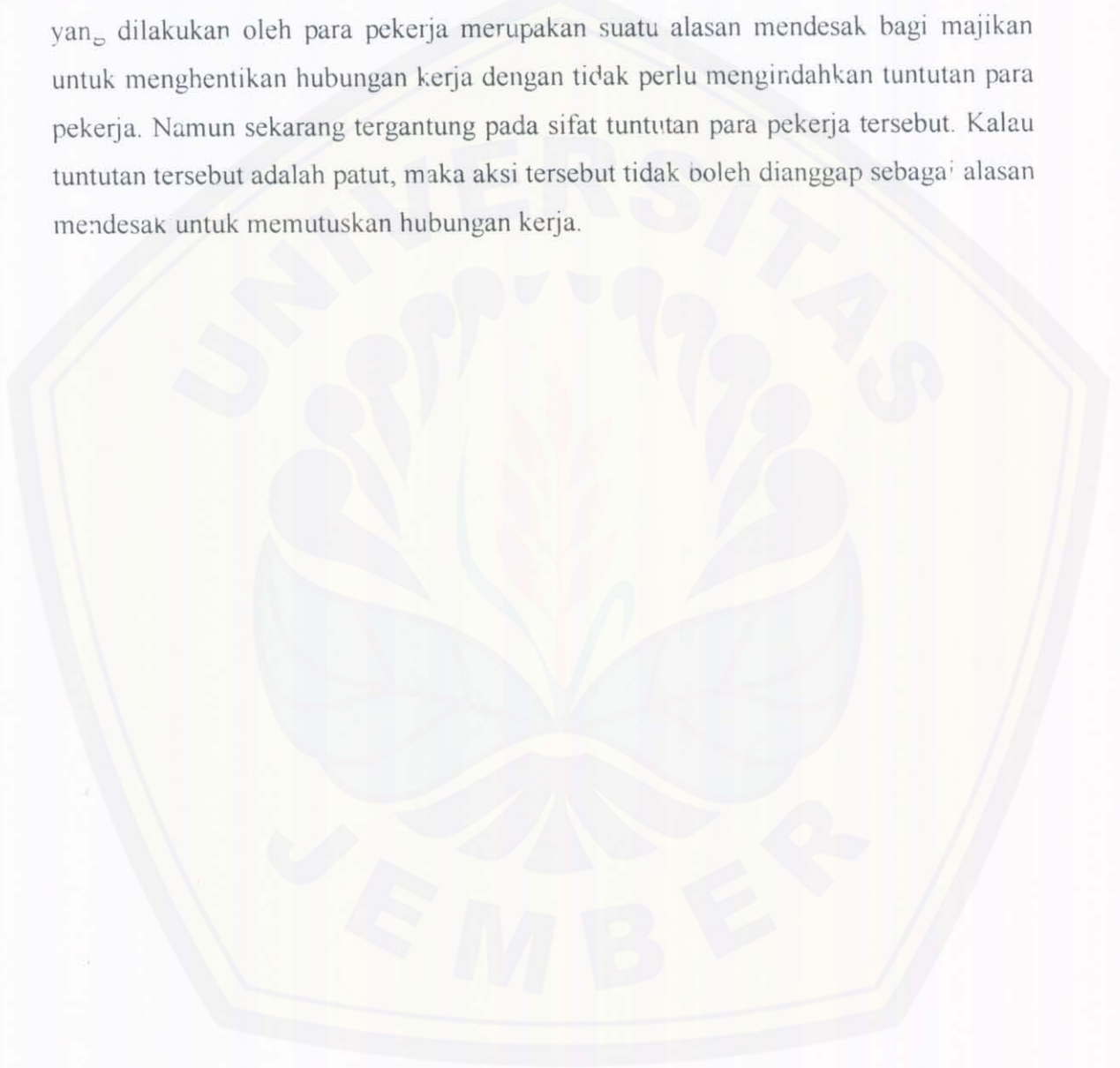
Suatu aksi mogokan kerja mungkin sekali mengakibatkan tidak hanya kerugian pada perusahaan si majikan, melainkan juga kerugian pada masyarakat umumnya yaitu kalau perusahaan tersebut sedikit banyak memenuhi kepentingan umum. Adapun syarat-syarat untuk melakukan aksi mogok kerja yaitu :

- a. Perselisihan tidak dapat diselesaikan pihak-pihak.
- b. Memberitahu secara tertulis kepada pihak pengusaha dan pemerintah (Departemen Tenaga Kerja).
- c. Disertai surat pemberitahuan yang ditandatangani oleh pengurus Serikat Pekerja atau wakil pekerja dan diterima minimal 7x24 jam sebelumnya.
- d. Hanya dilakukan di lingkungan perusahaan.
- e. Tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, mengancam jiwa dan harta benda milik perusahaan.
- f. Dilarang adanya tindakan balasan.

Aksi-aksi yang demikian tersebut sekarang ini telah menjadi kebiasaan para pekerja disaat tuntutan-tuntutan atau aspirasi para pekerja tidak dihiraukan oleh pihak perusahaan, bahkan tidak jarang aksi tersebut berakibat terjadinya kerusuhan yang disertai perusakan-perusakan sarana dan prasarana perusahaan serta sarana umum. Hal tersebut patut disayangkan, sehingga perlu adanya suatu tindakan yang konkrit untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan serta mengutamakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah mufakat dan selalu memperhatikan aspirasi para pekerja.

Pada zaman sekarang para pekerja mempunyai senjata tajam dalam perjuangannya terhadap majikan berupa aksi pemogokan, yaitu segenap pekerja

dalam suatu perusahaan serentak menghentikan pekerjaannya. Hal ini terjadi apabila suatu tuntutan penting dari para pekerja mengenai syarat-syarat bekerja tidak dipenuhi. Tindakan dari para pekerja tersebut tidak merupakan suatu penghentian hubungan kerja, tetapi hanya bersifat sementara waktu sampai tuntutan para pekerja tersebut dapat dipenuhi oleh pihak majikan atau perusahaan. Dulu aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja merupakan suatu alasan mendesak bagi majikan untuk menghentikan hubungan kerja dengan tidak perlu mengindahkan tuntutan para pekerja. Namun sekarang tergantung pada sifat tuntutan para pekerja tersebut. Kalau tuntutan tersebut adalah patut, maka aksi tersebut tidak boleh dianggap sebagai alasan mendesak untuk memutuskan hubungan kerja.



III. PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja seluruh Indonesia Unit Pekerja PT. Gudang Garam

Sebelum pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dilakukan, maka terlebih dahulu harus memperhatikan bagaimana proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Dalam penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama harus melalui berbagai tahapan-tahapan serta harus selalu memperhatikan Tata Tertib Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dan Pola Umum Isi Kesepakatan Kerja Bersama.

3.1.1 Proses Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam

Bahwa proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama harus melalui suatu tahapan-tahapan yang memang sudah menjadi aturan main dalam penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama. Adapun tahapan-tahapan tersebut meliputi :

1. Tahap I

Pada tahap pertama ini para pekerja yang tergabung di dalam Serikat Pekerja dari tiap-tiap unit kerja melakukan musyawarah guna menyusun konsep Kesepakatan Kerja Bersama yang akan diusulkan kepada pihak perusahaan.

2. Tahap II

Setelah konsep Kesepakatan Kerja Bersama tersebut telah terbentuk, maka langkah selanjutnya yaitu pihak Serikat Pekerja mengadakan musyawarah dengan pihak perusahaan mengenai usulan konsep Kesepakatan Kerja Bersama, apakah dapat disepakati oleh pihak perusahaan atau perlu adanya perubahan-perubahan sampai adanya kesepakatan kedua belah pihak.

3. Tahap III

Apabila konsep Kesepakatan Kerja Bersama tersebut disepakati dan telah ditandatangani oleh kedua pihak, maka langkah selanjutnya adalah pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama ke Kantor Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia yang dilakukan oleh pihak perusahaan sampai dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja mengenai pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama.

Selain itu dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, juga harus memperhatikan Tata Tertib Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dan Pola Umum Isi Kesepakatan Kerja Bersama. Tata Tertib Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama yaitu meliputi :

I. Dasar :

Berisi tentang surat permintaan dari pihak-pihak yang bersangkutan untuk bermusyawarah membuat Kesepakatan Kerja Bersama.

II. Tujuan :

Berisi tentang tujuan dibuatnya Kesepakatan Kerja Bersama yaitu untuk memperlancar dan demi tertibnya musyawarah pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

III. Susunan Team :

Terdiri dari susunan anggota-anggota masing-masing pihak baik dari pihak perusahaan maupun pihak Serikat Pekerja.

IV. Masa Musyawarah :

Berisi tentang jangka waktu untuk melakukan musyawarah paling lama 30 hari.

V. Musyawarah :

Di dalam musyawarah membahas materi yang telah tertuang dalam konsep Kesepakatan Kerja Bersama.

VI. Tempat Musyawarah :

Diadakan di Kantor Perusahaan atau di Kantor Serikat Pekerja atau ditetapkan tempat lain sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

VII. Tata Cara Musyawarah :

- a. Masing-masing team menunjuk seorang ketua/juru bicara.
- b. Ketua/juru bicara membuka dan menutup sidang secara bergantian.
- c. Cara bermusyawarah harus sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) serta memelihara ketenangan. Mengenai hal-hal yang sedang dirundingkan disepakati untuk tidak disebarluaskan.
- d. Perubahan konsep harus diberitahukan secara tertulis sebelumnya.
- e. Bila terjadi perbedaan pendapat, tiap team dapat menyepakati penundaan sementara.
- f. Bila terdapat pasal yang belum disetujui dapat ditunda sementara untuk dimusyawarahkan lagi.
- g. Kedua belah pihak menandatangani materi yang sudah disepakati.
- h. Pasal yang tidak disepakati dapat dimintakan jasa perantara kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk menyelesaikannya. Hal ini dapat dilakukan bila seluruh materi selesai dibicarakan.
- i. Masing-masing team menunjuk seorang notulen untuk membuat catatan-catatan sidang. Hasil pencatatan tersebut ditandatangani oleh masing-masing ketua/juru bicara team.

VIII. Sahnya Musyawarah :

Ditandai dengan hasil musyawarah yang mulai diberlakukan sejak tanggal ditandatanganinya Kesepakatan Kerja Bersama oleh kedua belah pihak, yang disaksikan oleh pejabat Departemen Tenaga Kerja.

IX. Lain-Lain :

Hal-hal yang belum diatur dalam Tata Tertib Musyawarah ini, akan ditentukan kemudian oleh kedua belah pihak.

Mengenai Pola Umum Isi Kesepakatan Kerja Bersama itu juga merupakan bagian dari proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Pola Umum Isi Kesepakatan Kerja Bersama tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut :

◆ Mukadimah :

Berisi tentang tujuan pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama yaitu Melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila; Menciptakan hubungan kerja yang serasi, aman, dinamis, ketenangan kerja dan perbaikan kesejahteraan, kelangsungan usaha, kepastian hak dan kewajiban; Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

◆ Bab I :

Berisi mengenai pihak-pihak yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama yaitu pihak perusahaan atau wakilnya dengan pihak Serikat Pekerja atau wakilnya.

◆ Bab II :

Unum :

1. Luasnya Perjanjian.
2. Kewajiban para pihak.
3. Pengakuan hak-hak Perusahaan dan Serikat Pekerja.

◆ Bab III :

Mengakui Hak Perusahaan :

1. Menerima karyawan baru jika dipandang perlu.
2. Memberikan masa percobaan kepada karyawan baru tersebut.
3. Berwenang mengadakan mutasi.

◆ Bab IV :

Mengatur mengenai hari kerja dan jam kerja

◆ Bab V :

Mengatur mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Hak Istirahat.
2. Hak Cuti :
 - Pengusaha dapat mengatur penundaan cuti secara resmi.
 - Batas waktu cuti, dan lain-lain.

3. Hak Cuti Hamil.
4. Perlindungan Upah sesuai Peraturan Pemerintah No. 8/1981.
5. Tunjangan Keluarga yang ditahan/dipenjara atas pengaduan pihak perusahaan.

◆ Bab VI :

Pengupahan :

1. Sistem Pengupahan.
2. Kenaikan upah :
 - IHK (Inder Harga Konsumen).
 - Prestasi.
 - Kemampuan Perusahaan.
 - Masa kerja.
3. Bila mungkin :
 - Bonus, dan lain-lain.

◆ Bab VII :

Perawatan dan Pengobatan :

1. Upaya perusahaan penyediaan fasilitas bagi kesejahteraan keluarga para pekerja.
2. Upaya perusahaan dalam pemberian tunjangan kepada para pekerja selama sakit.

◆ Bab VIII :

Keselamatan dan Kesehatan kerja.

◆ Bab IX :

Jaminan Sosial :

- Ikut serta dalam Jamsostek sesuai Undang Undang No. 3/1992.
- Menyediakan tempat ibadah.
- Kewajiban perusahaan memberi izin pekerja untuk melakukan ibadah sesuai ajaran agama dari tetap menerima upah.

- Membantu kegiatan koperasi.
- Bantuan suka cita atau duka cita.
- Upaya perusahaan mengadakan pensiun.
- Upaya bantuan olah raga, rekreasi, kantin dan tempat istirahat.
- ◆ Bab X :
Program Peningkatan dan Ketrampilan.
- ◆ Bab XI :
Tata Tertib :
 - Tindakan disiplin.
 - Tata tertib harus tertulis.
- ◆ Bab XII :
Menyelesaikan Keluh Kesah dan harus diatur sesuai prosedur ke atasan langsung secara musyawarah.
- ◆ Bab XIII :
Pemutusan Hubungan Kerja harus diatur sesuai prosedur yang berlaku.
- ◆ Bab XIV :
Masa Berlaku, Perubahan dan Perpanjangan Kesepakatan Kerja Bersama.
- ◆ Bab XV :
Ketentuan Penutup.

Pada tiap-tiap Kesepakatan Kerja Bersama tentu selalu mengalami perubahan-perubahan pada pasal-pasal nya. Demikian pula yang terjadi pada Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam periode tahun 2000-2002 jika dibandingkan dengan Kesepakatan Kerja Bersama untuk periode tahun-tahun sebelumnya.

3.1.2 Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam Dikaitkan Dengan Ketentuan Yang Berlaku

Kesepakatan Kerja Bersama merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.01/MEN/1985 tanggal 25 Januari 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Kesepakatan Kerja Bersama pada hakekatnya adalah perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan. Dengan demikian pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama merupakan perwujudan dari perjanjian perburuhan sebagai upaya pembinaan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha berdasarkan Pancasila. Sebagaimana halnya perjanjian perburuhan, Kesepakatan Kerja Bersama memuat hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja dimana diatur mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, apabila salah satu pihak mengajukan permintaan untuk membuat Kesepakatan Kerja Bersama kepada pihak lain, maka permintaan tersebut harus dilakukan secara tertulis disertai dengan konsep Kesepakatan Kerja Bersama serta berpedoman pada Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama. Di dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama maka Federasi Serikat Pekerja harus mempunyai anggota sekurang-kurangnya 50% dari jumlah karyawan di perusahaan yang bersangkutan. Selambat-lambatnya 30 hari sejak permintaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama oleh pihak Serikat Pekerja diterima, maka proses musyawarah harus sudah dimulai. Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dan Tata Tertib Permusyawaratan harus berpedoman pada Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama dan Pedoman Tata Tertib, serta harus dilaksanakan dengan itikad baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lainnya.

Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Tbk. Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam ini, dalam langkah-langkah selanjutnya kedua belah pihak diberikan kebebasan seluas-luasnya untuk mengatur segala hal mengenai pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut. Hal itu dikarenakan Kesepakatan Kerja Bersama merupakan bagian dari hukum perdata, sehingga perjanjian-perjanjian dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama tersebut juga menganut asas yang sama dan berlaku dalam hukum perdata, yaitu menganut hukum perjanjian dengan sistem terbuka atau asas kebebasan berkontrak, yang diatur dalam pasal 1338 KUHPerdata. Ketentuan tersebut seolah-olah mengandung suatu pernyataan bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian apa saja dan itu akan mengikat kita sebagai pihak-pihak yang bersangkutan sebagaimana mengikatnya Undang-Undang. Pembatasan terhadap kebebasan itu hanya berupa apa yang dinamakan “ *ketertiban dan kepentingan umum* ” (Scebekti, 1980:15).

Selain itu, dalam Kesepakatan Kerja Bersama juga terdapat asas yang dinamakan asas konsensualitas yang berarti adanya kata sepakat. Asas ini disimpulkan dari pasal 1320 KUHPerdata yang mengandung makna bahwa dengan kesepakatan yang dimaksudkan tersebut diantara pihak-pihak yang bersangkutan tercapai suatu persesuaian kehendak, artinya apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu adalah yang dikehendaki oleh pihak yang lain pula sehingga kedua belah pihak dapat mencapai suatu kata sepakat.

Didalam Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam, disamping atas adanya kesepakatan bersama kedua belah pihak juga dilakukan secara tertulis untuk keabsahan dan kepastian hukumnya. Kesepakatan Kerja Bersama tersebut merupakan Undang-Undang bagi kedua belah pihak, dalam arti masing-masing pihak tahu kedudukan hukumnya dalam melakukan hak dan kewajibannya.

Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam periode

tahun 2000-2002 disamping berpedoman pada aturan umum yaitu KUII Perdata, juga berpedoman pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Pengusaha Dengan Serikat Buruh.
2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956, Tentang Hak Berorganisasi Dan Berunding Bersama.
3. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954, Tentang Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.97/MEN/1993, Tentang Pelaksanaan Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.01/MEN/1985, Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Selain ketentuan tersebut diatas bahwa Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000-2002 juga telah didaftarkan ke Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.221/M/BW/PK/2000.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh pihak PT. Gudang Garam dengan Serikat Pekerjaanya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau dapat dikatakan sah. Dengan mengacu pada Kesepakatan Kerja Bersama tersebut maka kedua pihak dapat segera melaksanakan isi dari Kesepakatan Kerja Bersama yang mereka buat termasuk akibat hukum dari pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut.

3.1.3 Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seiruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000-2002

Kesepakatan Kerja Bersama dapat dilaksanakan apabila sudah mempunyai kekuatan hukum. Seperti halnya Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh PT. Gudang Garam dengan Serikat Pekerja untuk periode tahun 2000-2002 telah mempunyai kekuatan hukum karena telah didaftarkan ke Departemen Tenaga Kerja R.I. yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.221/M/BW/PK/2000. Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut sangat tergantung dari kedua belah pihak dalam memahami, mentaati hak dan kewajiban masing-masing. PT. Gudang Garam Tbk. Merupakan perusahaan rokok terbesar di Indonesia bahkan di Asia Tenggara yang mempunyai jumlah tenaga kerja mencapai ribuan. Dilihat dari keberhasilan PT. Gudang Garam Tbk. Dalam dunia usaha juga secara tidak langsung dapat menunjukkan bahwa antara pihak perusahaan dan para pekerja telah terjalin Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis dimana kepentingan-kepentingan para pekerjanya dapat terakomodasikan melalui Kesepakatan Kerja Bersama.

Sejak Kesepakatan Kerja Bersama PT. Gudang Garam Tbk. Periode tahun 2000-2002 terbentuk, tepatnya pada tanggal 15 Mei 2000 sampai dengan saat penyusun mengadakan penelitian ke Kantor PT. Gudang Garam Kediri dan Kantor PT. Gudang Garam Cabang Jember, maka nampak bahwa baik pihak perusahaan maupun pihak Serikat Pekerja telah melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama dengan sebaik-baiknya. Kedua pihak selalu berusaha untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dengan jalan musyawarah mufakat. Hal ini diwujudkan adanya penyelenggaraan pertemuan rutin tiap bulan antara pihak perusahaan dengan pihak Serikat Pekerja guna mengetahui dan menampung serta berusaha memecahkan berbagai permasalahan yang ada. Bagi PT. Gudang Garam Tbk. Selaku pihak perusahaan, para karyawan/pekerja mempunyai peranan yang sangat penting karena berkat karya dan kreasinya perusahaan bisa berkemajuan dengan pesat. Kinerja para

pekerja yang berkualitas merupakan sumber daya yang ampuh untuk menunjang kemajuan perusahaan. PT. Gudang Garam Tbk. mempunyai ciri yang unik yaitu padat karya dimana masih tetap dapat bersanding dengan padat modal. Hal ini merupakan bukti bahwa padat modal tidak selalu bertentangan dengan padat karya.

Pada saat ini perusahaan rokok tjap Gudang Garam telah mempekerjakan lebih dari 90.000 tenaga kerja yang dengan kompak mencurahkan pikiran, keahlian dan tenaganya untuk memutar roda perusahaan. Berbagai usaha terus dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menumbuhkan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya. Sebagai salah satu wujud pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut, pemberian kesejahteraan bagi karyawannya sangat diperhatikan. Berbagai bentuk pemberian kesejahteraan bagi karyawan antara lain yaitu ; pihak perusahaan telah menyediakan kurang lebih 158 unit rumah yang dijual secara kredit dalam jangka waktu enam tahun dengan bunga yang rendah dan cicilannya langsung dibayarkan tiap bulan dari gaji karyawan yang bersangkutan. Untuk karyawan wanita yang belum berkeluarga serta staf tertentu juga disediakan fasilitas perumahan dengan daya tampung tidak kurang dari 5000 orang.

Untuk meningkatkan kesegaran jasmani para karyawan beserta keluarganya, pihak perusahaan menyediakan berbagai fasilitas olah raga dan perlengkapannya, fasilitas kolam renang, lapangan tenis, lapangan bola voli, lapangan bola basket, pusat kebugaran, tenis meja berikut pelatihnya disediakan secara lengkap. Berbagai pertandingan dengan perkumpulan lain sering diadakan untuk menggalang persahabatan. Kegiatan berdarma wisata pada hari-hari libur sering diselenggarakan untuk dan oleh karyawan beserta keluarganya.

Kesehatan adalah penting bagi diri karyawan maupun bagi perusahaan. Itulah sebabnya jaminan kesehatan diatur dan diberikan untuk para karyawan menurut aturan yang ada pada Kesepakatan Kerja Bersama. Para karyawan dapat berobat dengan biaya cuma-cuma baik dengan memanfaatkan fasilitas poliklinik yang ada dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Mengingat jumlah karyawan yang besar, maka perusahaan menyediakan sebuah poliklinik beserta dokter-dokter dan

teraga paramedis yang terlatih dan mampu melayani pasien-pasien kurang lebih 1100 orang per hari baik dengan obat jalan maupun rawat inap (opname) sementara.

Disamping fasilitas kesehatan, perusahaan juga melaksanakan usaha preventif baik dengan fasilitas olah raga maupun penyediaan tempat dan alat kerja yang memenuhi standart syarat-syarat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu perusahaan juga mengemban tugas untuk ikut mensukseskan program Keluarga Berencana. Hasil kegiatan program Keluarga Berencana dalam perusahaan Gudang Garam cukup menggembirakan karena kurang lebih 77,641% jumlah karyawan yang memakai alat kontrasepsi yang disediakan pihak perusahaan. Selain itu juga telah dibangun berbagai tempat ibadah antara lain masjid, gereja dan lainnya baik di dalam kompleks maupun di luar kompleks PT. Gudang Garam. Aktivitas dalam bidang spiritual ini diselenggarakan oleh dan untuk karyawan sehingga sekaligus dapat lebih mendekatkan ikatan batin antar karyawan, karyawan dengan perusahaan.

Bakat dan penyaluran kegiatan untuk berkarya seni juga tersedia. Karya seni tersebut meliputi olah gerak, paduan suara, paguyuban lawak, ludruk, karawitan, dangdut, pop. Aneka ragam budaya tradisional maupun modern mendapat tempat yang proporsional di perusahaan, sehingga bakat-bakat terpendam di diri karyawan mendapat penyaluran yang optimal. Dari tarian daerah hingga tari disko, dari gamelan hingga band, dari seni suara hingga seni masak-memasak diselenggarakan oleh dan dari karyawan dengan dukungan perusahaan sepenuhnya. Disisi lain secara langsung perusahaan juga membantu pembangunan tempat ibadah, prasarana jalan, lampu jalan dan penghijauan kota yang turut menambah kesemarakn kota Kediri. Rasa tanggung jawab terhadap kota dan warga Kediri diungkapkan dengan menyerap sekitar seperlima dari jumlah penduduk kota Kediri yang berjumlah kurang lebih 450.000 jiwa.

Dan bentuk-bentuk pemberian fasilitas tersebut diatas jelas menunjukkan betapa besar perhatian pihak perusahaan terhadap kesejahteraan para pekerjanya. Dan hal itu juga menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan

para pekerja berjalan dengan baik dan Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat telah dilaksanakan sesuai dengan tujuannya. Baik secara langsung maupun tidak langsung, bentuk-bentuk pemberian fasilitas tersebut sangat mendukung pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama yang mereka sepakati sehingga berbagai permasalahan yang muncul dapat segera diatasi dengan jalan musyawarah antar pihak.

Selain bukti-bukti tersebut diatas, sebagai bukti keberhasilan PT. Gudang Garam dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan para pekerjanya yaitu jarang terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Sepanjang diberlakukan Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Gudang Garam dengan pihak Serikat Pekerja, hanya ada periode tahun 1997-1999 saja terjadi aksi mogok kerja dimana para sopir menuntut kenaikan upah, namun aksi mogok kerja tersebut tidak berlangsung lama bahkan relatif singkat. Hal ini berkat kesadaran kedua belah pihak untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara musyawarah secara internal. Dan proses produksi PT. Gudang Garam dapat berjalan dengan normal kembali. Bukan menjadi rahasia umum jika dimata masyarakat maupun pemerintah Indonesia, bahwa PT. Gudang Garam Kediri merupakan perusahaan rokok terbesar.

3.2 Faktor-Faktor Pendorong Dan Penghambat Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama

Faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama sangat penting bagi hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja. Faktor-faktor pendorong tersebut terdiri dari faktor pendorong umum dan faktor pendorong khusus pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama. Faktor-faktor pendorong ini merupakan hal-hal yang melatarbelakangi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama.

Sedangkan faktor penghambat pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama itu bisa terjadi kapanpun. Faktor penghambat ini menjadi alasan terjadinya ketidاكلancaran pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dan dapat mempengaruhi

kinerja perusahaan dimana diantara hubungan para pekerja dengan perusahaan terjadi suatu permasalahan.

3.2.1 Faktor-faktor Pendorong Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama

Mengenai faktor-faktor pendorong pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut terdiri dari :

- I. Faktor Pendorong Umum yang meliputi :
 1. Adanya asas kebebasan berkontrak.
 2. Melindungi hak-hak para pekerja.
 3. Menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pihak perusahaan dengan para pekerja yang berasaskan Hubungan Industrial Pancasila.
- II. Faktor Pendorong Khusus yang meliputi :
 1. Diterimanya Konsep Kesepakatan Kerja Bersama yang diusulkan pihak Serikat Pekerja kepada pihak perusahaan.
 2. Didaftarkannya Kesepakatan Kerja Bersama yang baru ke Kantor Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Kebebasan berkontrak memang merupakan salah satu faktor pendorong pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dan hal ini sesuai pasal 1338 KUHPerdara. Namun demikian kebebasan tersebut harus ada batasan-batasannya yaitu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melindungi hak-hak para pekerja juga merupakan faktor pendorong pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama. Para pekerja dalam hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan, tentu mempunyai hak dan kewajiban. Hak-hak dan kewajiban para pekerja itu meliputi antara lain :

1. berhak atas upah,
2. berhak atas pekerjaan,
3. berhak atas perlindungan.

Sedangkan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pekerja itu meliputi antara lain :

1. melakukan pekerjaan dengan baik,
2. mengikuti perintah atasan.

Hak dan kewajiban para pekerja itu dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja yang berasaskan Hubungan Industrial Pancasila juga merupakan salah satu faktor pendorong pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama. Hubungan industrial menggambarkan sebuah sistem yang kompleks, yang pada dasarnya merupakan hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa. Para pihak tersebut terdiri para pekerja, pengusaha atau bahkan pemerintah termasuk pula masyarakat. Sebagai sebuah sistem yang dinamis, maka hubungan industrial memiliki sub-sub sistem atau bagian yang berperan sesuai dengan bidang masing-masing sehingga diharapkan dapat menumbuhkan iklim kerja dan usaha yang harmonis.

Sesuai dengan pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila maka dapat dipaparkan pengertian dan tujuan Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sejalan dengan pengertian tersebut di atas, sila-sila dari Pancasila yang melandasi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisah-pisahkan antara sila yang satu dengan sila yang lainnya. Sila yang satu tidak lebih menonjol peranannya dari sila yang lain. Dalam membahas suatu sila sebagai dasar tidak boleh terlepas dari sila yang lain, karena Pancasila harus dilaksanakan dan diamalkan secara bulat dan utuh.

Tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah mengemban cita-cia Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam Pembangunan Nasional, ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila berdasarkan dua asas kerja yaitu :

- a. asas kekeluargaan dan gotong royong,
- b. asas Musyawarah untuk mufakat.

Diterimanya konsep Kesepakatan Kerja Bersama yang diusulkan oleh pihak Serikat Pekerja kepada pihak perusahaan merupakan kepuasan tersendiri bagi para pekerja, karena hal ini menunjukkan bahwa aspirasi mereka dapat diterima oleh pihak perusahaan. Namun demikian tidak selalu semua isi dari konsep Kesepakatan Kerja Bersama yang diusulkan tersebut dapat diterima oleh pihak perusahaan. Hal ini harus melalui mekanisme musyawarah sehingga tercapai kesepakatan kedua belah pihak. Seperti pernah terjadi terhadap konsep Kesepakatan Kerja Bersama PT. Gudang Garam Tbk. periode tahun 1999-2001 yang diusulkan oleh pihak Federasi Serikat Pekerja seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam, dimana konsep tersebut tidak dapat diterima atau disepakati oleh pihak perusahaan karena ada beberapa pasal dalam konsep Kesepakatan Kerja Bersama tersebut yang tidak sesuai dengan kehendak pihak perusahaan. Namun demikian setelah melalui proses musyawarah yang panjang akhirnya dapat diambil suatu kesepakatan antara kedua belah pihak.

Setelah Kesepakatan Kerja Bersama disepakati kedua pihak, maka langkah selanjutnya yaitu pihak perusahaan harus segera mendaftarkan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut ke Kantor Departemen Tenaga Kerja hingga ditetapkan dalam

bentuk Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Seperti halnya Kesepakatan Kerja Bersama Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000-2002 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.221/M/BW/PK/2000. Hal ini juga merupakan faktor yang mendorong pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama, karena apabila Kesepakatan Kerja Bersama tersebut sudah “Sah” dan mempunyai kekuatan hukum, maka para pihak yang berkepentingan dapat melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut dengan tenang.

3.2.2 Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama

Selain faktor pendorong tentu ada faktor penghambat atau hal-hal yang dapat menghalangi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama. Faktor-faktor penghambat tersebut antara lain meliputi :

1. Apabila salah satu pihak baik itu pihak perusahaan maupun pihak pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang ada pada Kesepakatan Kerja Bersama tersebut.
2. Belum juga dapat disahkannya Kesepakatan Kerja Bersama yang baru sebagai pengganti Kesepakatan Kerja Bersama yang habis masa berlakunya.
3. Apabila terjadi permasalahan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja yang mengalami jalan buntu sehingga mengakibatkan terhentinya proses produksi.

Ketiga faktor penghambat tersebut harus benar-benar diperhatikan karena mempengaruhi kinerja perusahaan dan pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama yang telah mereka sepakati.

Pelanggaran terhadap Kesepakatan Kerja Bersama yang dilakukan oleh salah satu pihak tentu menjadi penghambat dan mempengaruhi hubungan kerja antara kedua pihak. Misalnya, pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Kesepakatan Kerja Bersama, berkurangnya jaminan sosial para pekerja dan lain sebagainya. Itu semua merupakan bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Selain itu bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerja yaitu

misalnya; pekerja yang tidak masuk kerja beberapa hari tanpa ada surat pemberitahuan kepada pihak perusahaan, pekerja yang mencuri alat-alat produksi atau bahkan hasil produksi berupa rokok dan lain sebagainya.

Belum juga dapat disahkannya Kesepakatan Kerja Bersama yang baru sebagai pengganti Kesepakatan Kerja Bersama yang habis masa berlakunya tentu menghambat proses kinerja perusahaan termasuk hubungan kerja. Kesepakatan Kerja Bersama PT. Gudang Garam Tbk. periode tahun 1999-2001 yang tidak dapat disepakati hingga awal tahun 2000 sehingga dibatalkan kembali Kesepakatan Kerja Bersama PT. Gudang Garam Tbk periode tahun sebelumnya yaitu periode tahun 1997-1999. Hal itu tentu juga menjadi penghambat pelaksanaan hubungan kerja antara kedua pihak.

Bilamana terjadi permasalahan antara pihak perusahaan dan para pekerja yang mengakibatkan terhentinya proses produksi tentu menjadi penghambat pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dan mempengaruhi hubungan kerja, bahkan bisa menimbulkan aksi mogok kerja jika jalan musyawarah sudah mengalami kebuntuan dan biasanya kalau aksi mogok kerja terjadi maka ketentuan-ketentuan yang ada dalam Kesepakatan Kerja Bersama akan cenderung diabaikan. Dan hal tersebut akan berakibat buruk bagi kelangsungan perusahaan serta dapat pula merugikan pihak pekerja itu sendiri bahkan akan berdampak pula pada keluarganya.

3.3 Sikap Perusahaan Terhadap Aksi Mogok Kerja

Seperti diketahui akhir-akhir ini marak terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja guna menuntut kepada pihak perusahaan untuk memenuhi kehendak para pekerja. Biasanya aksi para pekerja tersebut muncul setelah jalan musyawarah mufakat dirasa sudah tidak bisa menghasilkan seperti yang mereka kehendaki. Memang para pekerja itu memiliki hak untuk melakukan aksi mogok kerja, hal tersebut didasarkan atas pasal 28 UUD 1945 dimana mengatur tentang kebebasan untuk berserikat, mengeluarkan pendapat secara lisan maupun tertulis. Apalagi situasi politik dan perekonomian negara yang sedang terpuruk saat

ini sangat mempengaruhi terjadinya aksi mogok kerja. Seperti diketahui bersama bahwa aksi mogok kerja merupakan tindakan pekerja secara bersama-sama untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan agar pihak perusahaan memenuhi tuntutan pekerja

Sebaiknya aksi mogok kerja itu jangan sampai terjadi karena mempengaruhi proses produksi perusahaan. Dan sepanjang jalan musyawarah/perundingan masih dimungkinkan untuk dilakukan maka sebaiknya para pekerja tidak melakukan aksi mogok kerja. Kalaupun dirasa perlu diadakan aksi mogok kerja hendaknya jangan sampai terjadi tindakan perusakan-perusakan bahkan kerusuhan karena hal itu selain sangat merugikan juga dapat memberikan citra buruk bagi pekerja. Seharusnya aksi mogok kerja itu dilakukan secara damai. Aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja harus memenuhi syarat-syarat yaitu antara lain; apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan para pihak, memberitahu secara tertulis kepada perusahaan dan Departemen Tenaga Kerja dan surat pemberitahuan harus ditandatangani pengurus Serikat Pekerja atau wakil pekerja serta harus diterima minimal 7x24 jam sebelum aksi tersebut dilakukan.

Sikap perusahaan terhadap aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja tersebut yaitu antara lain :

1. Melakukan tindakan preventif :

Pihak perusahaan harus berusaha mencegah jangan sampai aksi mogok kerja tersebut berlarut-larut dan jangan sampai terjadi lagi dengan jalan selalu memperhatikan aspirasi para pekerja.

2. Melakukan tindakan kooperatif :

Pihak perusahaan harus mengambil tindakan yang bersifat bekerja sama maksudnya tetap menganggap para pekerja tersebut sebagai partner kerja bukan sebagai musuh serta berusaha secara terus-menerus untuk membujuk para pekerja agar bersedia untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dengan jalan musyawarah.

PT. Gudang Garam Kediri pernah mengalami aksi mogok kerja para karyawannya yang menuntut kenaikan biaya makan. Para pekerja yang melakukan aksi tersebut terdiri dari para sopir yang menuntut agar biaya untuk makan dinaikkan karena biaya makan yang selama ini diterimanya kurang memadai. Aksi mogok kerja tersebut berlangsung dua hari dan menghentikan proses produksi dan distribusi rokok sehingga mengakibatkan kerugian sampai ratusan juta bagi perusahaan. Namun demikian berkat pendekatan yang tepat maka aksi tersebut tidak sampai berlarut-larut bahkan cenderung singkat dibanding aksi-aksi mogok kerja yang dilakukan para pekerja di perusahaan lain.

Pihak perusahaan Gudang Garam dalam menyelesaikan suatu permasalahan selalu berusaha menempuh jalan musyawarah mufakat secara internal. Seperti pada saat pihak perusahaan mengalami aksi mogok kerja para karyawannya, pada saat itu pihak perusahaan langsung mengadakan rapat dengan para pengurus Serikat Pekerja seluruh unit kerja PT. Gudang Garam hingga tercapai suatu kesepakatan terhadap tuntutan para sopir yaitu pihak perusahaan mengabulkan tuntutan dengan menaikkan biaya makan sesuai keputusan Dewan Direksi PT. Gudang Garam. Dan para sopir juga menerima jumlah kenaikan biaya makan tersebut dan proses produksi serta distribusipun kembali berjalan dengan normal.

Dalam hal penyelesaian melalui upaya-upaya perundingan tidak memperoleh hasil, maka penyelesaiannya ditempuh melalui arbitrase wajib oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang diberi wewenang membuat putusan-putusan yang mengikat. Wewenang P4D dan P4P juga mencakup penyelesaian terhadap perkara-perkara yang timbul dalam hubungannya dengan perselisihan perburuhan seperti tuntutan-tuntutan atau keluhan yang berkaitan dengan penafsiran terhadap pelanggaran Kesepakatan atau Perjanjian Kerja baik perorangan maupun kolektif, atau pelanggaran hak-hak lainnya berupa perselisihan kepentingan.

Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam masalah penyelesaian perselisihan perburuhan ialah bahwa sedapat mungkin perusakan hubungan kerja

harus dicegah dengan segala upaya bahkan dalam beberapa hal tidak dibenarkan. Dapat dipahami bahwa pemecahan masalah yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang bersangkutan sering lebih dapat diterima oleh pihak-pihak itu sendiri dari pada penyelesaian yang dihasilkan oleh P4D ataupun P4P. Oleh karena itu lebih ditekankan agar penyelesaian masalah tersebut ditempuh secara damai dan internal. Hanya apabila perundingan jalan damai tersebut mengalami jalan buntu, maka barulah pemerintah turut campur tangan untuk menyelesaikannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

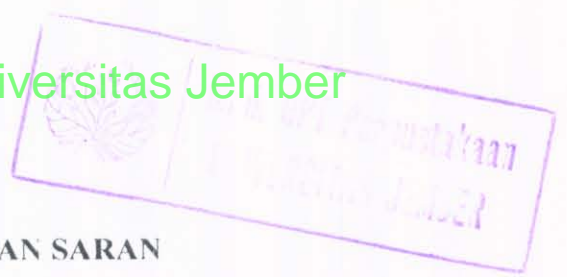
Mengenai tata cara penyelesaian perselisihan harus benar-benar diperhatikan. Proses penyelesaian diupayakan sedemikian rupa dengan menerapkan asas musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai prinsip HIP, sehingga putusan-putusan P4D ataupun P4P baik diikuti maupun tidak oleh pemutusan hubungan kerja diharapkan tidak menimbulkan konflik-konflik sosial antara pihak-pihak yang bersangkutan. Sebab hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan dalam proses produksi merupakan mitra usaha yang harus dijamin kepentingan dan perlindungannya.

Dalam kaitannya dengan asas penyelesaian secara damai atas dasar musyawarah untuk mencapai mufakat, maka proses penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 ditempuh melalui beberapa tahapan yaitu sebagai berikut :

1. Merupakan pentahapan pra P4d/P4P yaitu penyelesaian yang diupayakan sendiri meliputi :
 - a. Musyawarah antara kedua belah pihak secara kekeluargaan.
 - b. Melalui Lembaga Bipartit (unsur pekerja dan pengusaha).
 - c. Melalui Pengawas perantara.
 - d. Melalui Juru/ Dewan Pemisah.
2. Merupakan pentahapan penyelesaian melalui P4D yang menghasilkan putusan mengikat.

3. Merupakan pentahapan penyelesaian melalui P4P yaitu apabila terhadap putusan P4D tersebut oleh suatu pihak dalam jangka waktu 14 hari diajukan banding. Putusan P4P semuanya bersifat mengikat.
4. Putusan P4P yang bersifat mengikat itu tidak dapat dimintakan banding, kecuali dalam hal-hal tertentu Menteri dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan P4P dengan ketentuan atau syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Pembatalan (penundaan pelaksanaan) itu perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan negara.
 - b. Pembatalan (penundaan pelaksanaan) yang didahului oleh perundingan dengan Menteri-Menteri yang departemennya mempunyai wakil dalam P4P.
 - c. Hak veto (wewenang Menteri) dipergunakan dalam waktu 14 hari sesudah penanggalan putusan P4P.
 - d. Dalam surat Keputusan Menteri tentang penundaan atau pembatalan atas putusan P4P diatur pula alasan-alasan dari pembatalan atau penundaan putusan P4P.
Di mana perlu diputuskan yang mengatur akibat-akibat pembatalan atau penundaan dapat dilakukan sebagai putusan P4P.
5. Bila setelah 14 hari putusan P4P itu ditetapkan dan Menteri tidak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan, maka putusan P4P yang mengikat itu dapat mulai dilaksanakan.

Baik terhadap putusan P4P ataupun putusan Menteri tentang pembatalan putusan P4P oleh suatu pihak dapat mengajukan gugatan perdata kepada Peradilan Ta'a Usaha Negara yaitu gugatan-gugatan yang sudah merupakan putusan final.



IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah dilakukan di atas, maka penyusun dapat menyimpulkan sebagai berikut .

1. Pelaksanaan KKB Antara PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Periode Tahun 2000/2002 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.221/M/BW/PK/2000. Selain itu juga mengacu pada peraturan perundangan-undangan khususnya Undang-Undang No 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dengan Majikan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan KKB.
2. Pelaksanaan KKB PT. Gudang Garam Kediri Dengan FSPSI UNIT kerja PT. Gudang Garam Periode 2000/2002 telah berjalan dengan baik dimana hal ini dapat terlihat antara lain dari sikap perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan jalan menyediakan berbagai fasilitas termasuk perumahan, sarana olah raga beserta pelat hnya, tempat ibadah, poliklinik, kesenian dan taman rekreasi serta tidak lupa selalu memperhatikan aspirasi para karyawannya guna mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis.
3. Faktor-faktor pendorong pelaksanaan KKB terdiri dari faktor pendorong yang bersifat umum dan khusus. Faktor pendorong pelaksanaan KKB yang bersifat umum antara lain : adanya asas kebebasan berkontrak, untuk melindungi hak-hak para pekerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis sesuai Hubungan Industrial Pancasila. Sedangkan faktor pendorong yang bersifat khusus antara lain : diterima dan disepakatinya konsep KKB yang baru sebagai pengganti KKB yang habis masa berlakunya oleh pihak perusahaan, didaftarkanya KKB yang baru ke Kantor Departemen Tenaga Kerja sehingga mempunyai kekuatan hukum.

4. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan KKB antara lain meliputi : apabila salah satu pihak baik itu pihak perusahaan maupun pihak pekerja melakukan pelanggaran terhadap isi KKB, belum juga dapat disahkannya KKB yang baru sebagai pengganti KKB yang habis masa berlakunya karena belum tercapai kesepakatan antara kedua pihak, apabila terjadi permasalahan atau perselisihan antara kedua pihak yang bisa mengakibatkan terhentinya proses produksi dan distribusi.
5. Sikap perusahaan terhadap aksi mogok kerja ada dua yaitu:
 - a. melakukan tindakan preventif; maksudnya pihak perusahaan harus berusaha mencegah agar aksi tersebut tidak terjadi dan terulang lagi dengan jalan selalu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan selalu memperhatikan aspirasi para karyawan.
 - b. Melakukan tindakan kooperatif; maksudnya pihak perusahaan selalu bekerja sama tanpa memandang para pekerja yang sedang melakukan aksi tersebut sebagai musuh, tetapi tetap sebagai partner kerja. Dan berusaha mengutamakan penyelesaian masalah dengan jalan musyawarah.
6. Apabila jalan musyawarah secara internal sudah tidak bisa ditempuh maka jalan terbaiknya yaitu meminta bantuan pihak pemerintah melalui arbitrase wajib oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Apabila dalam tingkat P4D belum juga memuaskan maka para pihak dapat melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi yaitu ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Dan apabila putusan P4P dirasa belum juga memuaskan maka dapat mengalihkan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

4.2 Saran

Saran yang dapat penyusun berikan dalam penyusunan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. PT. Gudang Garam Tbk. sebagai perusahaan rokok terbesar di Indonesia, agar lebih meningkatkan hubungan kerja yang harmonis dengan para karyawannya.

Hal itu dimaksudkan supaya dapat menjadi panutan bagi perusahaan-perusahaan lainnya. Serta mengutamakan musyawarah mufakat dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan.

2. Dalam perluasan daerah produksi PT. Gudang Garam harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan sekitarnya serta lebih berperan dan berpartisipasi dalam pembangunan kota Kediri pada khususnya dan terhadap pembangunan negara pada umumnya.
3. Bagi karyawan PT. Gudang Garam Kediri yang tergabung dalam Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Gudang Garam agar ikut berpartisipasi menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan pihak perusahaan sesuai Hubungan Industrial Pancasila.
4. Pihak Perusahaan dan pihak Pekerja harus berusaha menghormati hak dan kewajiban masing-masing sesuai Kesepakatan Kerja Bersama.
5. Dalam merundingkan setiap konsep KKB, diharapkan kedua pihak saling memperhatikan dan menghormati pendapat masing-masing guna tercapainya kesepakatan terhadap konsep KKB tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penerbit Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember.
- Djumialdji, F.X. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halim, A. 1686. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Hartono, S.S.1980. *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Dan P.K.* Yogyakarta: Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum UGM.
- PT. Gudang Garam Kediri. 1988. *Tiga Dasawarsa PT. Gudang Garam*. Kediri.
- , 1997. *Kesepakatan Kerja Bersama Tahun 1997-1999 Antara PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Dengan SP RTMM-FSPSI Unit Kerja PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam*. Kediri.
- , 2000. *Kesepakatan Kerja Bersama Periode Tahun 2000-2002 Antara PT. Gudang Garam Tbk. Dengan PUK SP RTMM-FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Tbk*. Kediri.
- Prodjodikoro, R.W. 1981. *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*. Jakarta: Sumur Bandung.
- Soepomo, Imam. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- , 1994. *Hukum Perburuhan, Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*. Jakarta: Djambatan.
- , 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta; Djambatan.
- Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.
- , 1980. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- , 1982. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.

Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 1998. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.

The Jakarta Consulting Group. 1999. *Partner In Change*. Jakarta.

Van Der Ven, F.J.H.M. 1964. *Pengantar Hukum Kerja*. Terjemahan Sri Dadi Dengan Kata Pengantar Soehardi. Semarang: Penerbitan Jajasan Kanisius.





FAKULTAS HUKUM

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

Nomor. : 761 /J. 25.1.1/PP. 9
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 13 Maret 2001

Yth. Pimpinan
PT. Gudang Garam Cabang
di -
J E M B E R

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

Nama : ARIK BUDI L.
NIM : 96. 153
Program : S 1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Rambutan III/9 Jember.
Keperluan : Konsultasi mengenai masalah : Skrepsi
"TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN
KERJA BERSAMA ANTARA PT. GUDANG GARAM
KEDIRIDENGAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA UNIT KERJA PT. GUDANG
GARAM".

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan skripsi.
Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



SOEWONDHO, S.H., M.S.
NIP. 130 879 632

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian.....
- Yang bersangkutan

SURAT KETERANGAN

Dengan ini diberitahukan bahwa yang tersebut dibawah ini :

NAMA : ARIK BUDI L
NIM : 960710101153
FAKULTAS : HUKUM UNIVERSITAS JEMBER

Telah melakukan kegiatan konsultasi di PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Tbk Unit Gudang Jember, mengenai masalah :

“ TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA ANTARA PT.GUDANG GARAM KEDIRI DENGAN FEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA UNIT KERJA PT. GUDANG GARAM “

Hasil konsultasi tersebut digunakan untuk penyusunan skripsi, guna memenuhi salah satu Persyaratan Akademis pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

Jember, 20 Maret 2001

Pimpinan PT.Gudang Garam Tbk
Unit Gudang Jember

Ketua Unit Kerja SPSI
PT. Gudang Garam Tbk
Unit Gudang Jember

PT. GUDANG GARAM Tbk.
Bagian Gudang Jember


SOENDORO WIDJAJA



KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

TAHUN 1997 - 1999



ANTARA

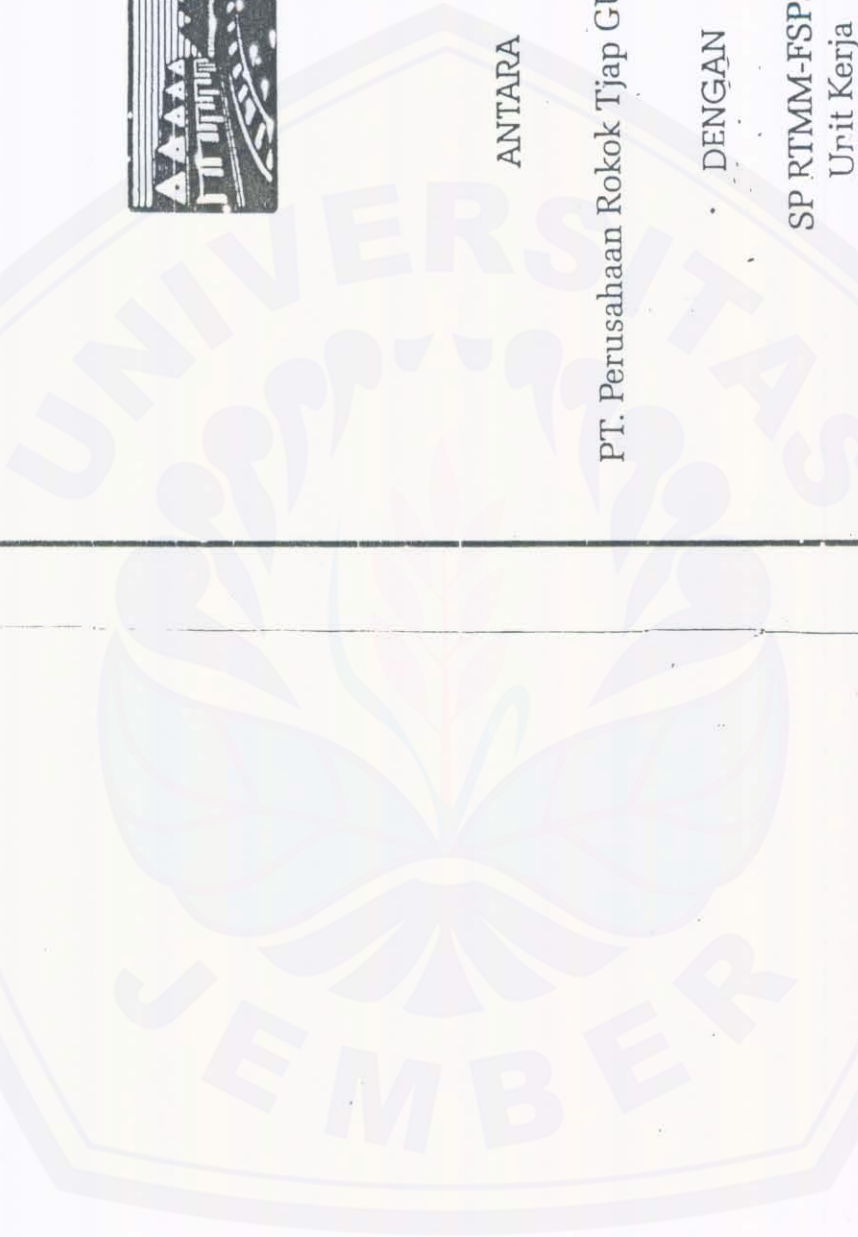
PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM

DENGAN

SP RTMM-FSPSI

Urut Kerja

PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM



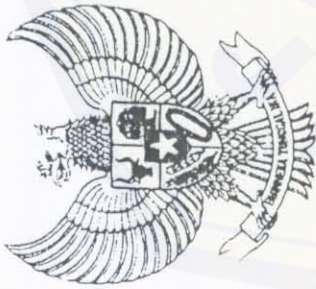
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

PT. GUDANG GARAM

KEDIRI



1997 - 1999



PANCASILA

1. KETUHANAN YANG MAHA ESA
2. KEMANUSIAAN YANG ADIL DAN BERADAB
3. PERSATUAN INDONESIA
4. KERAKYATAN YANG DIPIMPIN OLEH HIKMAT KEBIJAKSANAAN DALAM PERMUSYAWARATAN / PERWAKILAN
5. Keadilan Sosial Bagi Seluruh RAKYAT INDONESIA

PENDAHULUAN	1
BAB I : KETENTUAN UMUM	
Pasal 1 : Pengertian	9
Pasal 2 : Ruang lingkup	11
Pasal 3 : Serikat Pekerja	11
Pasal 4 : Tugas Serikat Pekerja	11
Pasal 5 : Jaminan Serikat Pekerja	12
Pasal 6 : Tugas Perusahaan	12
Pasal 7 : Jaminan Perusahaan	13
BAB II: HUBUNGAN KERJA	
Pasal 8 : Asas - asas hubungan kerja	13
Pasal 9 : Penerimaan dan penempatan Karyawan	13
Pasal 10 : Mutasi, promosi, dan demosi Karyawan	14
Pasal 11 : Hari dar, jam kerja	14
Pasal 12 : Kerja lembur	15
BAB III: DISIPLIN KARYAWAN	
Pasal 13 : Kehadiran dan ijin	15
Pasal 14 : Seragam Karyawan	16
Pasal 15 : Menjaga rahasia Perusahaan	16
Pasal 16 : Larangan	16
Pasal 17 : Sanksi	18
Pasal 18 : Tingkat dan jenis sanksi	19
BAB IV: KESEJAHTERAAN KARYAWAN	
Pasal 19 : Gaji	19
Pasal 20 : Upah lembur	20
Pasal 21 : Tunjangan Hari Raya Keagamaan	20
Pasal 22 : Jaminan Sosial	20
Pasal 23 : Sumbangan duka	20
Pasal 24 : Pajak Penghasilan dan premi Jamsostek	21
Pasal 25 : Program Keluarga Berencana	21
Pasal 26 : Koperasi Karyawan	21
BAB V : PEMBINAAN KARYAWAN	
Pasal 27 : Kegiatan Karyawan	21
Pasal 28 : Pendidikan dan latihan	22
Pasal 29 : Ikatan dinas	22
Pasal 30 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22



CATUR DHARMA PERUSAHAAN

PANTANGAN HIDUP PENDIRI PT. GUDANG GARAM
SURYA WONOWIDJOJO :

○
KEHIDUPAN YANG BERMAKNA DAN
BERFAEDAH BAGI MASYARAKAT LUAS
MERIPAKAN SUATU KEBAHAGIAAN.

○
KERJA KEPAS, ULET, JUJUR, SEHAT DAN
BERIMAN ADALAH PRASYARAT
KESUKSESAN.

○
KESUKSESAN TIDAK DAPAT TERLEPAS
DARI PERANAN DAN KERJASAMA DENGAN
ORANG LAIN.

○
KARYAWAN ADALAH MITRA USAHA
YANG UTAMA.



Bahwa sesungguhnya Hubungan Industrial Pancasila merupakan satu-satunya sarana untuk mencapai suatu hubungan kerja yang harmonis dan dinamis antara Perusahaan dan Karyawan. Dengan Hubungan Industrial Pancasila akan tercapai iklim ketenangan, keserasian dan keselarasan hubungan kerja dalam bidangnya masing-masing dengan rasa aman dan bertanggung jawab.

Hakekat dari hal tersebut di atas merupakan cita-cita Perusahaan dan Karyawan guna mencapai produktivitas yang tinggi, kesejahteraan Karyawan dan keluarganya serta kelestarian Perusahaan. Kesemuanya itu merupakan keikutsertaan Perusahaan dan Karyawan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional sejalan dengan program Pemerintah, yaitu dengan mengutamakan pada karya serta mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita tersebut di atas maka Perusahaan dan Karyawan PT Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) untuk meletakkan dasar-dasar dari penentuan hak-hak dan kewajiban bagi Perusahaan maupun Karyawan. Diharapkan KKB ini dapat mewujudkan suatu hubungan kerja yang kooperatif, kreatif serta harmonis sebagaimana dicita-citakan dalam CaturDharma Perusahaan.

Kediri, Agustus 1997

BAB VI : HAK CIPTA
Pasal 31 : Hak Cipta

BAB VII : PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA
Pasal 32 : Usia Larjut
Pasal 33 : Sebab-sebab putusnya hubungan kerja

BAB VIII : PENUTUP
Pasal 34 : Aturan tambahan
Pasal 35 : Aturan penutup

LAMPIRAN - LAMPIRAN

- Lampiran-1 : Tim perunding KKB 1997-1999
- Lampiran-2 : Surat Kuasa UK-FSPSI Waru, Sidoarjo
- Lampiran-3 : Surat Kuasa UK-FSPSI Bojonegoro
- Lampiran-4 : Surat Kuasa UK-FSPSI Jember
- Lampiran-5 : Surat Kuasa UK-FSPSI Paiton
- Lampiran-6 : Surat Kuasa Perunding UK-FSPSI Jember
- Lampiran-7 : Daftar Jumlah Tenaga Kerja

KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA
NO. KEP. 321/M/BW/PK/1997

TENTANG
PENDAFTARAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
ANTARA

PT. Gudang Garam
Jalan Semampir II/1, Kediri

DENGAN

Serikat Pekerja FRTMM Unit Kerja PT. Gudang Garam
Jalan Semampir II/1, Kediri

MENTERI TENAGA KERJA

- Menimbang :
- a. Bahwa berdasarkan Undang - undang No. 12 tahun 1954 yo Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 Kesepakatan Kerja Bersama perlu didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja ;
 - b. Bahwa berdasarkan surat PT. Gudang Garam, Nomor 02375 / GG - 4 / VIII / 1997, tanggal 15 Agustus 1997, telah mengajukan permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama antara
PT. Gudang Garam, Jalan Semampir II / 1, Kediri dengan Serikat Pekerja FRTMM Unit Kerja PT. Gudang Garam, Jalan Semampir II / 1, Kediri,
 - c. Bahwa oleh karena itu permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada huruf (b) diatas, perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat :
1. Undang - undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.

KETIGA

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

KEEMPAT

Surat Keputusan ini disampaikan kepada :
1. PT. Gudang Garam
Jalan Semampir II/1, Kediri.
2. Serikat Pekerja FRTMM Unit Kerja
PT. Gudang Garam Jalan Semampir II/1,
Kediri.

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Menteri Tenaga Kerja;
2. Direktorat Bina Lembaga Hubungan Industrial;
3. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi DKI. Jakarta
Jatim, Bali, Sulut, Jateng dan D.I. Yogyakarta.
4. Kantor Departemen Tenaga Kerja di Kediri.
5. Arsip.

Ditetapkan di : Jakarta.
Pada tanggal : 2 September 1997.

A.n. MENTERI TENAGA KERJA R.I.
DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN



2. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 tentang tata cara membuat dan mengatur Perjanjian Perburuhan.
3. Keputusan Presiden R.I No. 104 tahun 1993 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden No. 15 tahun 1984 tentang susunan Organisasi Departemen Tenaga Kerja sebagaimana telah dua kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden R.I. Nomor 83 tahun 1993.
4. Keputusan Presiden R.I No. 36 / M / tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-1/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per - 03/MEN/1993 Tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 28/MEN/1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA

Kesepakatan Kerja Bersama antara : PT. Gudang Garam, Jalan Semampir II/1, Kediri dengan Serikat Pekerja F. RTMM. Unit Kerja PT. Gudang Garam, Jalan Semampir II/1, Kediri, Mulai berlaku pada tgl. : 24 Agustus 1997 s/d 23 Agustus 1999, telah didaftar pada Departemen Tenaga Kerja c.q. Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan No /Pdf. /KKB/ 1997
Apabila Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam amar PERTAMA dilakukan perubahan dan atau diperpanjang, maka kedua belah pihak harus melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

KEDUA

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
ANTARA

PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM

DENGAN

SP RTMM-FSPSI
Unit Kerja

PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM

TAHUN 1997 - 1999

I. PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM, yang berkedudukan di Kediri, Jalan Semampir II/1, dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : YUDIONO MUKTIWIDJOJO
Jabatan : Direktur

Dengan demikian sah bertindak untuk dan atas nama PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM, yang selanjutnya disebut PERUSAHAAN.

II. Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM, dalam hal ini diwakili oleh:

Nama : RAGIL SUKOTJO
Jabatan : Ketua SP RTMM-FSPSI Unit Kerja
PT. Gudang Garam Kediri

Dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut di atas dan sekaligus untuk serta atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan atas kekuatan Surat Kuasa, Surat Kuasa yang terlampir dan menjadi bagian tak terpisahkan dari Kesepakatan Kerja Bersama ini, yang selanjutnya disebut KARYAWAN.

Dengan ini menerangkan bahwa berdasarkan musyawarah antara Pengusaha dengan Karyawan, yang diselenggarakan pada tanggal 4 dan 5 Agustus 1997, bertempat di Kediri telah dihasilkan Kesepakatan Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Karyawan dengan ketentuan sebagai berikut.

Menimbang : 1. Bahwa untuk menjamin terlaksananya hubungan kerja yang harmonis antara Pengusaha dan Karyawan serta antar sesama karyawan dalam perusahaan, dengan syarat - syarat kerja bagi pengusaha dan karyawan menurut peraturan perundang - undangan, serta untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila demi tercapainya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

2. Bahwa berhubungan dengan hal tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan ketentuan tentang hubungan kerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama.

Memperhatikan : Kesepakatan Kerja Bersama antara GAPERO dengan SP SI unit Kerja Perusahaan Rokok di Wilayah kerja masing-masing.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

2. Undang - undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan nomor 23 tahun 1948.

3. Undang - undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.

4. Undang - undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

5. Undang - undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.

6. Undang - undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

7. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tatacara Pembuatan KKB.
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1996 tentang Tatacara Pemutusan Hubungan Kerja dan penerapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi wanita hamil, nikah dan melahirkan.
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita pada Malam Hari.
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1989 juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional.
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.
16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

18. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur.
19. Surat Edaran Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-2/M/BW/1987 tentang Pengertian daerah terpencil, pekerja staf yang tidak mendapat Upah Lembur.
20. Peraturan perundang - undangan Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menyatakan berakhir Kesepakatan Kerja Bersama antara Perusahaan dengan Karyawan PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM tahun 1995 - 1997.
 2. Memberlakukan Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur tentang hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM untuk tahun 1997 - 1999.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 PENGERTIAN

Sepanjang maksud kalimat tidak diartikan lain maka dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan :

- A. KKB
Adalah Kesepakatan Kerja Bersama ini yang meliputi pendahuluan dan seluruh ketentuan beserta seluruh dokumen resmi tertulis yang terlampir, termasuk semua perubahan yang telah maupun akan ditetapkan kemudian dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan.

B. PERUSAHAAN

Adalah PT. Perusahaan Rokok Tjap "Gudang Garam", berkedudukan di Kediri, yang Anggaran Dasarnya telah dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 28 Desember 1971 Nomor 104, Tambahan Nomor 586 dan telah beberapa kali mengalami perubahan, yang terakhir sebagaimana dimuat dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tgl 12 Agustus 1997 Nomor 64, Tambahan Nomor 3317 dalam hal ini meliputi pula seluruh kantor (-kantor) perwakilan, unit (-unit) gudang dan pembelian di Indonesia.

C. DIREKTUR

Adalah pimpinan tertinggi dari suatu Direktorat yang diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan.

D. ATASAN

Adalah Karyawan yang diangkat oleh Direktur untuk memegang jabatan tertentu dalam Perusahaan

E. SERIKAT PEKERJA

Adalah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) Unit Kerja PT Perusahaan Rokok Tjap "Gudang Garam"

F. KARYAWAN

Adalah semua tenaga kerja yang terikat hubungan kerja dengan dan mendapat Gaji dari Perusahaan

G. GAJI

Adalah penghasilan yang diterima dari Perusahaan berupa Upah dan Non Upah atau imbalan berdasarkan satuan hasil pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh Karyawan.

H. UPAH MINIMUM REGIONAL

Adalah Upah Minimum Regional sebagaimana ditentukan oleh Pemerintah.

II. HARI KERJA

Adalah hari (-hari) yang ditentukan bagi Karyawan untuk melakukan pekerjaan.

J. JAM KERJA

Adalah jam (-jam) yang ditentukan bagi Karyawan untuk melakukan pekerjaan.

K. KERJA SHIFT

Adalah pelaksanaan kerja secara bergilir dan berkesinambungan yang ditentukan oleh Perusahaan.

L. KERJA LEMBUR.

Adalah pekerjaan yang dilakukan melebihi hari dan atau akhir jam kerja yang sudah ditentukan.

M. SERAGAM

^ adalah pakaian dinas dan atau pakaian kerja termasuk kelengkapannya serta tanda pengenalan Karyawan yang ditentukan di Perusahaan.

N. LOKASI PERUSAHAAN

Adalah tempat (-tempat) yang dimiliki dan atau digunakan Perusahaan sebagai tempat usaha, gudang maupun perumahan dinas Karyawan.

Pasal 2

RUANG LINGKUP

KKB ini berlaku bagi semua Karyawan.

Pasal 3

SERIKAT PEKERJA

1. Perusahaan mengakui bahwa Serikat Pekerja sebagai satu-satunya organisasi pekerja yang sah mewakili Karyawan.
2. Perusahaan mengakui bahwa Pengurus Serikat Pekerja sebagai satu-satunya pihak yang berhak dan sah mewakili Serikat Pekerja.
3. Pada prinsipnya setiap Karyawan dapat menjadi anggota Serikat Pekerja.

Pasal 4

TUGAS SERIKAT PEKERJA

1. Melakukan tugas organisasi di dalam lingkungan unit-kerja masing-masing.
2. Mewakili kepentingan Karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Melaksanakan KKB dengan penuh tanggung jawab.
4. Memperhatikan dan atau menyelesaikan masalah hubungan kerja yang timbul bersama dengan Perusahaan menurut prosedur yang berlaku.

JAMINAN PERUSAHAAN

5. ikut menjaga ketertarikan dan ketertiban kerja.
6. Memberi informasi kepada Karyawan tentang materi/isi KKB ini.
7. Meminta persetujuan kepada Perusahaan tentang kegiatan organisasi di lingkungan Perusahaan yang akan dilaksanakan dan melaporkan pelaksanaannya.
8. Bekerja sama dengan Perusahaan dalam membina dan menertibkan Karyawan.

Pasal 5

JAMINAN SERIKAT PEKERJA

1. Tidak mencampuri wewenang Perusahaan dalam mengatur dan mengelola Organisasi
2. Tidak menghalangi Perusahaan dalam menegakkan disiplin Karyawan sesuai dengan peraturan.
3. Menyelesaikan masalah hubungan kerja berdasarkan peraturan perundangan dan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila.

Fasal 6

TUGAS PERUSAHAAN

1. Menentukan kebijakan Perusahaan
2. Memberikan persetujuan pada Karyawan untuk dicalonkan sebagai Pengurus Serikat dengan mempertimbangkan kondisinya.
3. Melaksanakan KKB dengan penuh tanggung jawab.
4. Memperhatikan dan atau menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang timbul bersama dengan Serikat Pekerja menurut prosedur yang berlaku.
5. Menginformasikan setiap perubahan kebijakan yang menyangkut kesejahteraan Karyawan kepada Serikat Pekerja.
6. Memberikan fasilitas dan atau bantuan kepada Serikat Pekerja untuk melaksanakan kegiatan organisasi di unit kerja masing - masing.

1. Karyawan yang dipilih sebagai Pengurus Serikat Pekerja tidak akan mendapat tekanan maupun perbedaan perlakuan dari Perusahaan.
2. Pengurus Serikat Pekerja yang melaksanakan tugas organisasi dalam lingkungan unit kerjanya diberikan ijin meninggalkan pekerjaan dengan tidak mendapatkan sanksi pemotongan Gaji.
3. Menyelesaikan masalah hubungan kerja berdasarkan peraturan perundangan dan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila.

BAB II

HUBUNGAN KERJA

Pasal 8

ASAS - ASAS HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja di Perusahaan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila.

Pasal 9

PENERIMAAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN

1. Seseorang yang telah diterima sebagai Karyawan wajib membuat dan atau menandatangani Surat Pernyataan Kesanggupan Kerja serta diberlakukan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan.
2. Selama masa percobaan, salah satu pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat.
3. Setelah masa percobaan terlampaui dan salah satu pihak tidak mengeluarkan pernyataan tentang pemutusan hubungan kerja, berarti hubungan kerja berlangsung terus dan Karyawan tersebut dengan sendirinya secara hukum dinyatakan sebagai Karyawan tetap.
4. Penempatan Karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan

**MUTASI, PROMOSI DAN DEMOSI
KARYAWAN**

1. Demi pendayagunaan Karyawan secara optimal maka Perusahaan berhak memutasikan, mempromosikan maupun mendemosikan Karyawan.
2. Mutasi Karyawan dapat dilakukan di seluruh lingkungan Perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan Perusahaan.
3. Promosi diberikan kepada Karyawan yang dinilai oleh Perusahaan mempunyai kinerja baik dan memenuhi persyaratan jabatan.
4. Demosi dikenakan kepada Karyawan yang dinilai oleh Perusahaan tidak mempunyai kinerja baik dan tidak memenuhi persyaratan jabatan.

Pasal 11

HARI DAN JAM KERJA

1. Hari kerja Karyawan adalah 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dan jam kerja Karyawan adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu
2. Hari dan jam kerja Karyawan secara umum diatur sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan Jumat.
Jam 08:00 - 12:00 waktu kerja
Jam 12:01 - 13:00 waktu istirahat
Jam 13:01 - 16:00 waktu kerja
 - b. Hari Sabtu:
Jam 08:00 - 13:00 waktu kerja
3. Dengan tetap memperhatikan ketentuan dalam ayat 1 pasal ini, maka hari dan jam kerja untuk bagian (-bagian) dan atau Karyawan (-Karyawan) tertentu diatur oleh Perusahaan.
4. Apabila Perusahaan memerlukan maka hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud ayat 2 dan 3 pasal ini, dapat disesuaikan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 12
KERJA LEMBUR**

1. Bila Perusahaan memerlukan, kerja lembur dapat dilakukan dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan.
2. Pelaksanaan kerja lembur harus dibuktikan dengan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL).

**BAB III
DISIPLIN KARYAWAN**

**Pasal 13
KEHADIRAN DAN IJIN**

1. Karyawan wajib mengisi kartu hadir atau daftar hadir pada waktu masuk dan pulang kerja.
2. Perubahan data kartu hadir atau bentuk pelaporan lainnya hanya dapat dilakukan oleh petugas yang ditunjuk setelah ada pemberitahuan dari Atasan Karyawan yang bersangkutan.
3. Karyawan yang menandatangani pekerjaan untuk kepentingan pribadi wajib mendapat persetujuan tertulis dari Atasannya, sedangkan untuk kepentingan dinas harus mendapatkan persetujuan lisan dan atau tertulis dari Atasannya.
4. Karyawan yang tidak masuk kerja karena kepentingan tertentu dan masih ada tanggung waktu memberitahukan maksudnya harus mendapat persetujuan tertulis dari Atasannya paling lambat 1 (satu) hari sebelum tidak masuk kerja.
5. Karyawan yang tidak masuk kerja karena kepentingan tertentu yang mendadak maka wajib memberitahukan Atasannya dengan disertai bukti - bukti yang dapat dipertanggungjawabkan paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk kerja.
6. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit lebih dari 1 (satu) hari, maka paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk bekerja wajib memberitahu Atasannya dengan disertai Surat Keterangan Dokter yang dibuat atau diketahui oleh Dokter Perusahaan.

SERAGAM KARYAWAN

Setiap Karyawan: diberikan pakaian Seragam oleh Perusahaan

1. Karyawan wajib memakai Seragam pada waktu masuk kerja.
2. Karyawan yang tidak memakai Seragam pada waktu masuk kerja karena sebab apapun harus melapor kepada Atasannya dengan disertai alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Karyawan yang tidak memakai Seragam pada waktu masuk kerja tanpa alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dinyatakan tidak siap untuk bekerja dan diminta untuk meninggalkan tempat kerja serta dianggap tidak masuk kerja.

Pasal 15

MENJAGA RAHASIA PERUSAHAAN

1. Karyawan diwajibkan menyimpan teguh segala sesuatu yang oleh Perusahaan dianggap rahasia, antara lain mengenai: berbagai hal tentang pengolahan bahan produksi, mesin - mesin, cara kerja, penemuan baru, gambar-gambar Perusahaan, kontrak-kontrak, surat-surat penting, hal yang menyangkut keuangan dan hal - hal lain yang menyangkut manajemen Perusahaan.
2. Pelanggaran terhadap ayat 1 pasal ini dikenakan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan atau penuntutan secara perdata maupun pidana.

Pasal 16

LARANGAN

Setiap Karyawan dilarang:

1. Terlambat atau tidak masuk kerja tanpa disertai alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan;
2. Mengisi kartu hadir Karyawan lain, meminta atau membiarkan Karyawan lain mengisi kartu hadirnya;
3. Keluar masuk dari satu bagian ke bagian lain tanpa persetujuan Atasannya dan Atasannya setempat serta tanpa tujuan tertentu yang berhubungan dengan tugasnya;
4. Membangkang atau menolak melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya atau yang diperintahkan Atasannya sepanjang masih berkaitan dengan hubungan kerja;

5. Menyerahkan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada orang lain tanpa persetujuan Atasannya dan atau tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
6. Lengah, tidur atau tertidur pada jam kerja;
7. Menolak perintah tentang ketentuan kerja shift;
8. Menyalahgunakan persetujuan yang diberikan oleh Atasannya untuk keperluan dinas maupun pribadi;
9. Secara langsung maupun tidak langsung menerima atau meminta sesuatu dalam bentuk apapun dari pihak lain yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;
10. Mengambil sesuatu baik seluruhnya atau sebagian, dari Perusahaan yang seharusnya diserahkan kepada pihak tertentu untuk keuntungan pribadi atau pihak lain;
11. Menganiaya, menghina atau mengancam Pimpinan Perusahaan atau teman sekerja baik secara langsung maupun tidak langsung;
12. Membujuk, mengajak, menganjurkan, menyuruh, memaksa teman sekerja, atau Pimpinan Perusahaan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang dapat mengganggu ketertarikan kerja atau bertentangan dengan hukum atau kesusilaan;
13. Merusak, merugikan dan atau membiarkan dalam keadaan bahaya harta benda milik Perusahaan baik karena kesengajaan atau karena kelalaiannya;
14. Mabuk di lokasi Perusahaan atau masuk kerja dalam keadaan mabuk karena telah minum - minuman keras atau sejenisnya;
15. Membawa, mengedarkan dan atau menggunakan obat bius, narkotika atau semua jenis obat dan atau zat yang mempunyai akibat yang sama dengan narkotika di lokasi Perusahaan;
16. Melakukan suatu tindakan yang dapat mengganggu kelancaran atau ketenangan bekerja;
17. Menempel atau menyebarkan : pamflet, pengumuman, isu dan lain sebagainya di lokasi Perusahaan yang dapat menimbulkan keresahan, kerawanan dan gangguan keamanan lainnya bagi Perusahaan atau Karyawan;
18. Menyalahgunakan, memalsukan dan mengabaikan alat - alat, data maupun sistem administrasi Perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya;

Pasal 18
TINGKAT DAN JENIS SANKSI

19. Memberikan keterangan palsu atau memalsukan keterangan atau dokumen - dokumen yang berhubungan dengan kepentingan Perusahaan;
20. Memindahkan, merubah, dan atau membawa keluar barang milik Perusahaan tanpa ijin atau alasan yang dapat dipertanggung jawabkan;
21. Membawa : binatang, benda berbahaya atau orang di lokasi Perusahaan tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan;
22. Menerima tamu pribadi pada jam kerja, tanpa mendapat persetujuan Atasannya;
23. Judi dalam bentuk apapun di lokasi Perusahaan;
24. Pinjam meminjam uang dengan bunga (rentenir), jual beli barang dan makanan, arisan pada jam kerja dan atau di lokasi Perusahaan;
25. Memotret, menyalakan api atau merokok di semua tempat yang ada tanda larangan untuk itu dan atau melanggar rambu-rambu lalu lintas di lingkungan Perusahaan;
26. Bergurau yang mengakibatkan orang lain tersinggung dan atau mengeluarkan kata-kata serta perbuatan yang melanggar kesopanan dan kesucilaan;
27. Membuat kotor tempat dan atau lingkungan kerja;
28. Berambut gondrong (bagi karyawan pria);
29. Melakukan perbuatan - perbuatan yang dapat merusak nama baik atau merugikan Perusahaan;
30. Membentuk, mengikuti dan menjadi anggota organisasi yang dilarang Pemerintah dan atau yang dapat mengganggu atau menghambat jalannya Perusahaan;
31. Melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang mengikat.

Pasal 17
SANKSI

Setiap ucapan, tulisan dan tindakan Karyawan yang melanggar KKB atau ketentuan yang ada di Perusahaan dikenakan sanksi.

1. Tingkat dan jenis sanksi terdiri dari :

- a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Surat Peringatan pertama;
 - d. Surat Peringatan kedua;
 - e. Surat Peringatan terakhir;
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Masa berlaku peringatan :
- a. Peringatan pertama adalah 6 (enam) bulan;
 - b. Peringatan kedua adalah 9 (sembilan) bulan;
 - c. Peringatan terakhir adalah 12 (dua belas) bulan.
3. Pemberian sanksi tersebut tidak harus berurutan tetapi tergantung dari sifat dan klasifikasi pelanggaran. Mengenai pengklasifikasian perbuatan-perbuatan yang termasuk dalam kategori kesalahan-kesalahan yang diancam dengan sanksi-sanksi tersebut diatas ditentukan oleh Perusahaan dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan.
4. Pelaksanaan sanksi peringatan tersebut di atas dapat dikenakan tanpa atau dengan menambah sanksi administratif berupa: pemotongan gaji dan atau penghapusan fasilitas - fasilitas perusahaan lainnya, skorsing, demosi, ganti rugi, tergantung sifat dan klasifikasi pelanggaran.

BAB IV
KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Pasal 19
GAJI

1. Karyawan berhak mendapatkan Gaji dari Perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan dan statusnya masing-masing.
2. Dasar menentukan gaji minimum Karyawan adalah Upah Minimum Regional (UMR).
3. Komponen dan nilai Gaji yang diterima Karyawan ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur.

4. Gaji dapat dikenakan sanksi pemotongan apabila Karyawan melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direktur.

**Pasal 20
UPAH LEMBUR**

1. Pada prinsipnya Karyawan yang melakukan Kerja Lembur diberikan upah lembur.
2. Berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Norma Kerja Nomor : SE-2/M/BW/1987 maka bagi Karyawan yang tertentu tidak mendapat upah lembur sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur.

**Pasal 21
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN**

1. Setiap tahun Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Karyawan, yang syarat dan nilai serta cara pembayarannya ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur dengan memperhatikan Permen 04/Men/94.
2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan kepada Karyawan menjelang Hari Raya Idul Fitri dengan Surat Keputusan Direktur.
3. Karyawan yang putus hubungan kerjanya dengan Perusahaan terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud ayat 2 pasal ini berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

**Pasal 22
JAMINAN SOSIAL**

1. Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada Karyawan
2. Pemberian jaminan sosial disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan

**Pasal 23
SUMPANGAN DUKA**

1. Bagi Karyawan yang meninggal dunia, Perusahaan memberikan sumbangan duka kepada ahli warisnya.

2. Pemberian sumbangan duka ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur.

**Pasal 24
PAJAK PENGHASILAN DAN PREMI JAMSOSTEK**

1. Karyawan wajib membayar pajak seluruh penghasilan yang diterima dari Perusahaan sesuai dengan ketentuan perpajakan.
2. Karyawan wajib membayar premi Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sesuai dengan Undang-undang Jamsostek.

**Pasal 25
PROGRAM KELUARGA BERENCANA**

Perusahaan beserta Karyawan melaksanakan Program Nasional Keluarga Berencana sesuai dengan yang dicanangkan Pemerintahan.

**Pasal 26
KOPERASI KARYAWAN**

Perusahaan mengakui dan mendukung Koperasi Karyawan yang telah memperoleh status Badan Hukum dan terdaftar di Departemen Koperasi.

**BAB V
PEMBINAAN KARYAWAN**

**Pasal 27
KEGIATAN KARYAWAN**

1. Pembinaan Karyawan meliputi kegiatan di bidang kerohanian pendidikan, ketrampilan, olah raga dan seni budaya.
2. Pembentukan wadah dan kegiatan yang mengantisipasi amakan Perusahaan harus mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari Direktur.

1. Karyawan yang ditunjuk, wajib mengikuti pendidikan dan atau latihan yang diadakan atau disetujui oleh Perusahaan.
2. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan atau latihan wajib memberikan laporan tertulis kepada Atasannya dan seluruh bawahan yang diperoleh menjadi hak milik Perusahaan.

Pasal 29

IKATAN DINAS

1. Karyawan yang dibiayai Perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan atau latihan di luar negeri selama 3 bulan atau lebih berturut-turut, wajib menjalani ikatan dinas dengan Perusahaan selama 2 x masa pendidikan atau latihan + 1 tahun (bila masa pendidikan atau latihan kurang dari 1 tahun dianggap sebagai 1 tahun)
2. Karyawan yang dibiayai Perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan atau latihan di dalam negeri selama 3 bulan atau lebih berturut-turut, wajib menjalani ikatan dinas dengan Perusahaan selama 1 x masa pendidikan atau latihan + 1 tahun (bila masa pendidikan atau latihan kurang dari 1 tahun dianggap sebagai 1 tahun)
3. Bila Karyawan tidak menjalani atau tidak memenuhi masa ikatan dinas, maka yang bersangkutan wajib membayar ganti rugi kepada Perusahaan sebesar biaya-biaya yang telah dikeluarkan.

Pasal 30

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. Perusahaan dan Karyawan bersama-sama bertanggung jawab pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan.
2. Perusahaan menyediakan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada bidang-bidang tugas yang membutuhkan.
3. Karyawan wajib mentaati ketentuan, petunjuk dan menjaga serta memelihara alat - alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Pasal 31

1. Bilamana dengan menggunakan fasilitas Perusahaan atau berdasarkan atas perintah Perusahaan, Karyawan menghasilkan suatu ciptaan maka Karyawan dengan ini secara tegas memberikan dan menyerahkan, baik sebagai karya utuh maupun sebagai karya bagian, kepada Perusahaan sekiranya pada saat ciptaan tersebut lahir.
2. Sehubungan dengan penyerahan hak atas ciptaan tersebut maka Karyawan sepakat untuk mengesampingkan pasal 74 Undang-undang Hak Cipta Indonesia dan dengan demikian perusahaan berhak untuk, tetapi tidak terbatas pada, meniadakan atau mencantumkan nama Karyawan sebagai pencipta, mencantumkan nama Perusahaan sebagai pencipta dan atau mengganti atau mengubah judul atau isi ciptaan tersebut.
3. Demi kepentingan dan atau bilamana diperlukan oleh Perusahaan, Karyawan dengan ini memberikan persetujuan kepada Perusahaan untuk setiap saat memotret, mengumumkan dan atau memperbanyak potret tersebut.

BAB VII

PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA

Pasal 32

USIA LANJUT

1. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1996, maka para pihak sepakat menetapkan Usia lanjut Karyawan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.
2. Usia Karyawan berdasarkan data yang ada di Perusahaan

BAB VIII PENUTUP

Pasal 34

ATURAN TAMBAHAN

3. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Karyawan yang telah mencapai usia lanjut dan kepada yang bersangkutan diberikan penghargaan.
4. Pemberian penghargaan ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur.

Pasal 33

SEBAB - SEBAB PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA

Putusnya hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan meninggal dunia.
2. Karyawan mengundurkan diri; Pengunduran diri harus dilakukan dengan pemberitahuan secara tertulis kepada Perusahaan.
3. Karyawan dianggap mengundurkan diri; Bila Karyawan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja terus menerus tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah.
4. Pemutusan oleh Perusahaan.
 - a. Karyawan melakukan pelanggaran KKB dan atau pelanggaran hukum sebagaimana ditentukan dalam PERMENAKER No. PER-03/MEN/1996;
 - b. Dalam kurun waktu 1 (satu) bulan kalender, Karyawan tidak masuk bekerja selama 10 (sepuluh) hari secara tidak terus menerus tanpa alasan yang sah (angkir);
 - c. Tidak masuk bekerja karena sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan terus menerus.
 - d. Karena alasan kesehatan secara fisik maupun psikis Karyawan dinyatakan tidak mampu bekerja oleh Dokter Perusahaan;
 - e. Karyawan mencapai usia lanjut sebagaimana diatur dalam

1. Hal-hal yang telah ada namun belum termasuk dalam KKB ini, bila diperlukan dapat terus diberlakukan sebagai kebiasaan atau dapat dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Bersama atau Surat Keputusan Direktur.

2. Apabila kemudian hari terdapat kesalahan dan atau kekurangan tentang bunyi dan isi KKB ini maka akan dilakukan perubahan dalam bentuk Surat Keputusan Bersama.

Pasal 35

ATURAN PENUTUP

1. Semua Karyawan dianggap mengetahui dan memahami KKB ini sejak tanggal ditetapkan.
2. Bilamana salah satu pihak akan mengadakan perubahan terhadap isi dari KKB ini, maka hal tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada pihak lain.

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA INI
DITANDATANGANI
DIHADAPAN
DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
PENGAWASAN KE TENAGAKERJAAN

TIM PERUNDING
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
PT. PERUSAHAAN ROKOK TJAP GUDANG GARAM

PIHAK- PIHAK YANG MENGADAKAN
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
PERIODE TAHUN 1997 / 1999

PIHAK PERUSAHAAN :

1. Drs. Sarmoe Andy Soempeno
2. Soekotjo R.
3. Soeharno
4. Drs. Gabriel Tasman
5. Dipl.Ing, Dipl.Ing Dedi A. Kusna
6. Drs. Awig Dwi Sulistyso Budi
7. Drs. Totok Santoso
8. Suluh Sumargo, SH
9. Slamet Budiono, SH.


PIHAK SERIKAT PEKERJA :

1. Ragil Sukotjo
2. Ikhwan Siraj, SE
3. Djoko Purwoko
4. Djony Sudarmadji
5. Sukoji
6. Ali Farchan
7. Agoes Soeseno
8. M. Suwardiono
9. Bambang GP.
10. Insijah
11. Eko Adi Consepiano
12. Boy Jonathan Lomy, SE

Untuk dan Atas Nama
SP. RTM - PSPSI - UMI - Kerja
"PT. GUDANG GARAM"

RAGIL SUKOTJO
Ketua

Untuk dan Atas Nama
"PT. Gudang Garam",
KE D I
"PT. PERUSAHAAN ROKOK
Gudang Garam"
KE D I
YUDIONO MUKTIWIDJOJO
Direktur Umum Dan Personalia

Menyaksikan :
DIREKTUR PERSYARATAN KERJA,

D. S. SIANTURI
160008337



SURAT KUASA

Demikian Surat Kuasa ini dibuat untuk dapat dipergunakan; sebagaimana mestinya.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Sukojim
Alamat : Jl. Sirowongso Rt. 4 Rw. 3 Karangbong Gedangan Sidoarjo
Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja Waru
2. Nama : Agoes Soeseno
Alamat : Sadang No. 28 Rt. 7 R w. 2 Taman Sidoarjo
Jabatan : Sekretaris FSPSI Unit Kerja Waru

dalam hal ini masing-masing bertindak dalam jabatannya tersebut di atas dan dengan demikian secara bersama-sama sah mewakili FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Wilayah Waru selanjutnya disebut **PEMBERI KUASA**.

Dengan ini memberi kuasa dengan hak substitusi dan hak untuk mencabut kembali substitusi tersebut, kepada:

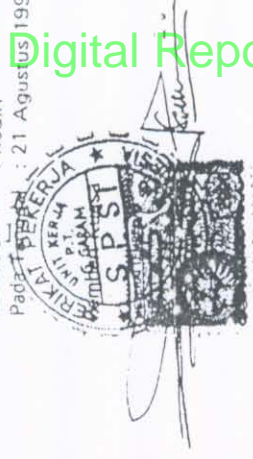
Nama : Ragil Sukotjo
Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Kediri
selanjutnya disebut **PENERIMA KUASA**.

KHUSUS

Untuk kepentingan dan atas nama Pemberi Kuasa bertindak menurut kebijaksanaan FSPSI dan hukum yang berlaku, untuk menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam seluruh Indonesia, untuk periode tahun 1997 - 1999.

Surat kuasa ini mulai berlaku sejak tanggal dibuatnya Surat Kuasa ini, sampai dengan kuasa yang diberikan selesai dilaksanakan.

Dibuat di : Kediri
Pada tanggal : 21 Agustus 1997



SUKOJIM

AGOES SOESEN



SURAT KUASA

Demikian Surat Kuasa ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

- 1. Nama : INSIYAH
 Alamat : Jl. Dr. Wahidin No. 15-C Bojonegoro
 Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja Bojonegoro
- 2. Nama : EKO ADI CONSEPSIANTO
 Alamat : Jl. Teuku Umar Gg. L. Rakim Bojonegoro
 Jabatan : Sekretaris FSPSI Unit Kerja Bojonegoro

dalam hal ini masing-masing bertindak dalam jabatannya tersebut di atas dan dengan demikian secara bersama-sama sah mewakili FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Wilayah Bojonegoro selanjutnya disebut **PEMBERI KUASA**.

Dengan ini memberi kuasa dengan hak substitusi dan hak untuk mencabut kembali substitusi tersebut, kepada:

Nama : Ragil Sukotjo
 Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Kediri

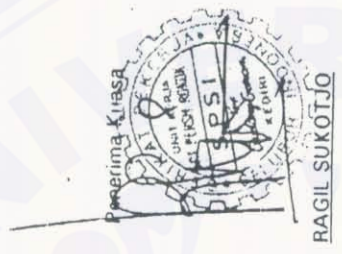
selanjutnya disebut **PENERIMA KUASA**.

KHUSUS

Untuk kepentingan dan atas nama Pemberi Kuasa bertindak menurut kebijaksanaan FSPSI dan hukum yang berlaku, untuk menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam seluruh Indonesia, untuk periode tahun 1997 - 1999.

Surat kuasa ini mulai berlaku sejak tanggal dibuatnya Surat Kuasa ini, sampai dengan kuasa yang diberikan selesai dilaksanakan.

Dibuat di : Kediri
 Pada Tanggal : 21 Agustus 1997



SURAT KUASA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

- 1. Nama : Harto Avandy
 Alamat : Jl. Danau Toba I/No. 2 D - 65 Jember
 Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja Jember
- 2. Nama : Gatot Sudiatmo
 Alamat : Jl. Jawa II/No. 9 Jember
 Jabatan : Sekretaris FSPSI Unit Kerja Jember

dalam hal ini masing-masing bertindak dalam jabatannya tersebut di atas dan dengan demikian secara bersama-sama sah mewakili FSPSI Unit Kerja PT Gudang Garam Wilayah Jember selanjutnya disebut **PEMBERI KUASA.**

Dengan ini memberi kuasa dengan hak substitusi dan hak untuk mencabut kembali substitusi tersebut, kepada:

- Nama : Ragil Sukotjo
 Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Kediri

selanjutnya disebut **PENERIMA KUASA.**

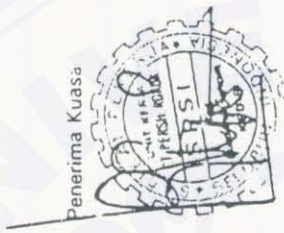
KHUSUS

Untuk kepentingan dan atas nama Pemberi Kuasa bertindak menurut kebijaksanaan FSPSI dan hukum yang berlaku, untuk menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam seluruh Indonesia, untuk periode tahun 1997 - 1999.

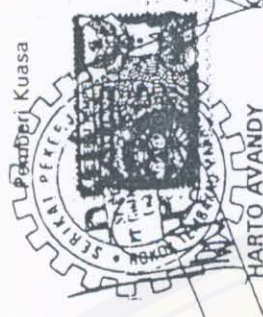
Surat kuasa ini mulai berlaku sejak tanggal dibuatnya Surat Kuasa ini, sampai dengan kuasa yang diberikan selesai dilaksanakan.

Demikian Surat Kuasa ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Kediri
Pada Tanggal : 21 Agustus 1997



RAGIL SUKOTJO



HARTO AVANDY

GATOT SUDIATMO

SURAT KUASA

Yang bertandatangan dibawah ini:

1. Nama : Boy Jonathan Lomy
Alamat : Jl. Sebaung Gg. Sudirman No. 11 Gending
Probolinggo
Jabatan : Ketua FSPSI Unit Kerja Paiton.
2. Nama : Suratno
Alamat : Sidomukti Gg. Buntu No. 11 Kraksaan Probolinggo
Jabatan : Sekretaris FSPSI Unit Kerja Paiton

dalam hal ini masing-masing bertindak dalam jabatannya tersebut di atas dan dengan demikian secara bersama-sama sah mewakili FSPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Wilayah Paiton selanjutnya disebut **PEMBERI KUASA**.

Dengan ini memberi kuasa dengan hak substitusi dan hak untuk mencabut kembali substitusi tersebut, kepada:

Nama : Ragil Sukotjo
Jabatan : Ketua, SPSI Unit Kerja PT. Gudang Garam Kediri

selanjutnya disebut **PENERIMA KUASA**.

KHUSUS

Untuk kepentingan dan atas nama Pemberi Kuasa bertindak menurut kebijaksanaan FSPSI dan hukum yang berlaku, untuk menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam seluruh Indonesia, untuk periode tahun 1997 - 1999.

Surat kuasa ini mulai berlaku sejak tanggal dibuatnya Surat Kuasa ini, sampai dengan kuasa yang diberikan selesai dilaksanakan.

Demikian Surat Kuasa ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Kediri

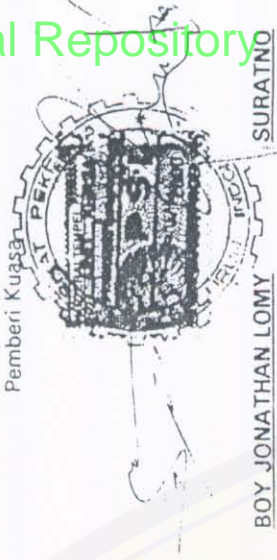
Pada Tanggal : 21 Agustus 1997

Penerima Kuasa



RAGIL SUKOTJO

Pemberi Kuasa



BOY JONATHAN LOMY

SURATNO

Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F.S. P. S. I)
 Unit Kerja P.T.P.R. tjap "GUDANG GARAM" Kediri
 Unit Gudang Tembaku Jember
 Jl. Dr. Subandi No. 27 Telepon (0331) 23917 Jember

Surat - Kuasa


Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Harto Avandi
 Jabatan : Ketua F. S. P. S. I Unit Kerja P. T. P. R. tjap
 "Gudang Garam" Kediri Unit Gudang Tembaku
 Jember

Memberikan kuasa masalah KKB periode 1997 - 1999 kepada :

Nama : Ragil Sukotjo
 Jabatan : Ketua F. S. P. S. I. Unit Kerja P. T. P. R. tjap
 "Gudang Garam" Kediri

Demikian surat kuasa ini dibuat tanpa ada paksaan dari pihak mana
 saja.


 Ragil Sukotjo


 Harto Avandi

MLAH TENAGA KERJA :

10.	Lokasi	Status	Alamat	Pria	Wanita	Jumlah
1	Kediri	Pusat Perusahaan	Jl. Semampir II/1 Kediri	8.650	29.901	38.551
2	Jakarta	Perwakilan	Jl. A. Yani 79 Jakarta	207	28	235
3	Surabaya	Perwakilan	Jl. Pengental 7 - 15 Surabaya	195	56	251
4	Waru	Unit Percetakan	Jl. Letjen Sutoyo 55 Waru, Sidoarjo	1.475	505	1.980
5	Semarang	Unit Gudang	Jl. Pandanaran 20 Semarang	63	3	66
6	Ungaran	Unit Gudang	Jl. Raya Ungaran, Ungaran	40	6	46
7	Weleri	Unit Gudang	Desa Gemuh, Kec. Weleri, Kab. Kendal	61	3	64
8	Temanggung	Unit Gudang	Jl. Sutoyo Km. 8 Temanggung	216	5	221
9	Yogyakarta	Unit Gudang	Desa Sariharjo, Sleman Yogyakarta	20	2	22
10	Ambon	Unit Gudang	Jl. AM. Sangaji, Ambon	5	0	5
11	Manado	Unit Gudang	Jl. Tomohon 28 Manado	21	0	21
12	Bojonegoro	Unit Gudang	Desa Tikusan, Kec. Kapas, Bojonegoro	120	44	164
13	Jember	Unit Gudang	Jl. Dr. Subandi 27 Jember	53	4	57
14	Singaraja	Unit Gudang	Jl. Sulawesi 12 Singaraja	24	2	26
15	Palton	Unit Gudang	Jl. Raya Palton, Kraksaan, Probolinggo	43	5	48
16	Tuban	Unit Gudang	Jl. Raya Tuban, Lasem, Tuban	20	2	22
17	Pamekasan	Unit Gudang	Desa Pelitong, Kec. Larangan, Pamekasan	18	0	18
	TOTAL			11.231	30.566	41.797

KONSEP			
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA			
TAHUN 1999 – 2001			
			
ANTARA			
PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM			
DENGAN			
SP RTMM – SPSI			
Unit Kerja			
PT.Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM			
	PENGANTAR		
BAB I	KETENTUAN UMUM		
	Pasal 1	Pengertian	1
	Pasal 2	Ruang Lingkup	4
	Pasal 3	Serikat Pekerja	5
	Pasal 4	Kewajiban Serikat Pekerja	5
	Pasal 5	Jaminan Serikat Pekerja	6
	Pasal 6	Kewajiban Perusahaan	6
	Pasal 7	Jaminan Perusahaan	6
	BAB II	HUBUNGAN KERJA	
	Pasal 8	Asas – Asas Hubungan Kerja	6
	Pasal 9	Penerimaan dan Penempatan Karyawan	6
	Pasal 10	Mutasi, Promosi dan Demosi	7
	Pasal 11	Ikut dan Jam Kerja	7
	Pasal 12	Kerja Lembur	7
	BAB III	DISIPLIN KARYAWAN	
	Pasal 13	Kehadiran dan Ijin	8
	Pasal 14	Seragam Karyawan	8
	Pasal 15	Menjaga Rahasia Perusahaan	8
	Pasal 16	Larangan	9
	Pasal 17	Sanksi	10
	Pasal 18	Tingkat dan Jenis Sanksi	10
	BAB IV	KESELAJUTAN KARYAWAN	
	Pasal 19	Upah	11
	Pasal 20	Ketentuan Ruang Upah Secara Otomatis	11
	Pasal 21	Upah Lembur	11
	Pasal 22	Penghasilan Hari Raya Keagamaan	11
	Pasal 23	Jaminan Sosial	12
	Pasal 24	Surabangan Duka	12
	Pasal 25	Pajak Penghasilan dan Premi Jamsostek	12
	Pasal 26	Pivgram Keluarga Berencana	12
	Pasal 27	Koperasi Karyawan	12
	Pasal 28	Penghargaan	13
	Pasal 29	Cuti	12
	Pasal 30	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	13

Pasal 31	: Kegiatan Karyawan	13
Pasal 32	: Pendidikan dan Latihan	13
Pasal 33	: Ikatan Dinas	13
Pasal 34	: Perjalanan Dinas	14
Pasal 35	: Keselamatan dan Kesehatan	14

BAB VI : HAK CIPTA

Pasal 36	: Hak Cipta	14
----------	-------------	----

BAB VII : PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA

Pasal 37	: Usia Lanjut	15
Pasal 38	: Sebab-Sebab Putusnya Hubungan Kerja	15
Pasal 39	: Aturan Tambahan	16
Pasal 40	: Penutup	16

PENGANTAR

Sehubungan dengan akan berakhirnya masa berlaku KKB tahun 1997-1999 pada tanggal 23 Agustus 1999, kami PUK SEPI - RTMM PT. Gudang Garam Tbk, ingin mengajukan beberapa gagasan yang kami rasa perlu dikomodasi dalam KKB 1999 - 2001. Kami merasa perlu, karena gagasan - gagasan di bawah ini sungguh - sungguh lahir dari semangat yang menjunjung tinggi kemitraan (partnership) antara Pengusaha dengan Pekerja dan memiliki tujuan yang baik, yaitu demi memelihara kelangsungan Perusahaan dan meningkatkan pertumbuhannya serta meningkatkan kesejahteraan semua pihak.

Karena itu, kami mohon kerendahan hati Perusahaan agar berkenan menyimak dengan sabar dan sudi mempertimbangkan dengan sungguh - sungguh beberapa butir pemikiran berikut ini.

LATAR - BELAKANG dan DASAR PEKIMBANGAN

Situasi dan Kondisi Lingkungan Makro :

Sebagaimana kita ketahui bersama, hubungan antara Pengusaha dan Pekerja bukanlah hubungan yang terjadi di sebuah pulau terpencil yang terisolasi dari pengaruh lingkungannya. Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja niscaya terjadi dalam sebuah ekosistem tertentu dan jaman tertentu. Karena itu, usaha menepikan hubungan kerja yang sebaik - baiknya antara Pengusaha dan Pekerja tidak bisa tidak harus mempertimbangkan situasi dan kondisi lingkungan di sekitarnya dan konteks jamannya, di mana organisasi yang mewadahi Pengusaha dan Pekerja itu berada. Dalam situasi dan kondisi politik, ekonomi, sosial - budaya, dan tingkat keamanan seperti apakah hubungan itu terjadi? Sama - sama kita ketahui bahwa sejak tahun 1997 Indonesia mengalami krisis moneter yang dalam perkembangannya ternyata kemudian menjadi krisis total, krisis multi - dimensional. Krisis ini ternyata membawa perubahan - perubahan yang signifikan terhadap peta politik, ekonomi, sosial - budaya, dan tingkat keamanan Indonesia. Bagaimana dan sejauh mana perubahan peta ini mengimbas pada hubungan antara Pengusaha dan Pekerja?

Berkaitan dengan situasi politik, sejak di lengserkannya bapak Soeharto dari kursi Kepresidenan oleh para mahasiswa dan beberapa tokoh masyarakat, semakin maraklah gerakan - gerakan massa yang ingin memperjuangkan aspirasinya. Kalau pada jaman rezim Soeharto banyak aspirasi masyarakat yang tidak merapat ruang dan waktu untuk diaktualisasikan, saat ini relatif lebih leluasa akumulasi aspirasi - aspirasi itu mendapatkan kesempatan untuk diungkapkan. Peristiwa itu seperti halnya menerbitkan sebuah kesadaran baru bahwa yang bisa menindas, yang bisa melecehkan nilai - nilai kemanusiaan, yang mengubus, yang hanya mengeksploitasi masyarakat banyak demi kepentingan sendiri (maupun kelompoknya) ternyata bukan hanya bangsa asing saja, bukan Londo, Portugis, Inggris, atau Nippon saja, tetapi bisa apa atau siapa saja. Saat ini, kesadaran masyarakat mengenai hak - haknya mulai meluas. Saat ini, keberanian masyarakat untuk memperjuangkan hak - haknya mulai meningkat. Saat ini muncul tuntutan akan perlunya paradigma baru menyangkut hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang mesti dilandasi oleh semangat saling menghormati, saling meng'argai,

saling bisa dipercaya dan dipercaya secara tulus, bukan secara hipokrit dan manipulatif.

Di satu sisi, terbunuhnya kesadaran masyarakat ini tentulah baik adanya. Tetapi di sisi lain, kesadaran masyarakat ini rupanya menajui potensi baru yang oleh pihak-pihak tertentu dimanfaatkan untuk mengobrak-abrik dan mengadobombardir sesama warga masyarakat, termasuk masyarakat pekerja, antar masyarakat. Pekerja sendiri maupun antara Pengusaha dan Pekerja. Secara langsung maupun melalui media massa, hal ini jelas-jelas kita saksikan terjadi di Jabotabek, Surabaya, Medan dan kota-kota lainnya. Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang mestinya berasaskan kemitraan (Partnership) dibengkokkan menjadi hubungan yang sifatnya antagonistik (bermusuhan).

Di bidang ekonomi kita pun tahu bahwa secara makro ekonomi Indonesia juga sedang amat terpuruk. Yang langsung dirasakan oleh masyarakat banyak adalah bahwa saat ini barang-barang menjadi mahal harganya sementara daya beli masyarakatnya amat rendah. Banyak Pengusaha yang menutup usahanya, karena tak mampu bertahan dalam kondisi seperti ini. Akibatnya banyak orang yang terpaksa kelilang pekerjaan, sehingga makin meluap-luap "gunung pengangguran" yang sebelum krisisipun teratasi. Hal ini membuat rai tenaga kerja menjadi amat rendah dan kekuatan lawan menawar dalam berhadapan dengan Pengusaha melemah. Tetapi, Pengusaha yang masih mampu bertahanpun selalu resah memikirkan kelangsungan usahanya, karena masa depan masih suram, belum menentu, dan belum sebersipun nampak cahayanya harapan. Pengusaha dalam kesulitan, Pekerja dalam kesulitan.

Di bidang sosial-budaya, fenomena yang paling mencolok adalah bangkitnya nilai-nilai yang menjunjung tinggi martabat manusia. Hal ini terlihat nyata dari maraknya gerakan-gerakan pemegakan hak-hak asasi manusia. Pencerahan inipun terjadi dikalangan masyarakat Pekerja di mana mereka menuntut untuk tidak hanya dijadikan sapi perah tetapi juga harus dihormati dan dihargai martabat kemanusiaannya.

Dinamika yang sedang berlangsung di bidang politik, ekonomi, maupun sosial-budaya ini, secara serentak dan langsung punya implikasi pada bidang stabilitas keamanan. Semua bidang mengeluarkan potensi kerawanan yang juga mengimbas masyarakat Pekerja. Karena itu, hal ini harus dikelola dengan hati-hati dan telaten.

Melihat gejala-gejala yang berkembang belakangan ini di bidang politik, ekonomi, sosial-budaya, maupun keamanan, jelaslah bahwa konteks jaman maupun situasi dan kondisi yang melatar belakangi terkejutnya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tahun 1997-1999 pasal-pasal berbeda-jenis kerja sama serta situasi dan kondisi saat ini, pastilah hal itu akan ikut mewarnai KKB tahun 1999-2001 yang sedang kita persiapkan ini.

KEBUTUHAN KITA DAN USULAN KAMI

Mengingat dan mengingat situasi serta kondisi eksternal makro (politik, ekonomi, sosial-budaya, keamanan) maupun situasi dan kondisi internal dalam Perusahaan PT Gudang Garam Tbk. Sendiri seperti kami jabarkan secara ringkas di atas, kiranya ada beberapa kebutuhan mendasak yang perlu kita Para Pimpinan Perusahaan dan Seluruh Pengurus Serikat Pekerja beserta Para Anggotanya penuhi bersama-sama.

Kebutuhan-kebutuhan itu antara lain :

- mempertahankan kelangsungan Perusahaan dan meningkatkan pertumbuhannya ;
- meningkatkan semangat kemitraan (partnership) antara Pengusaha dengan Pekerja;
- menciptakan iklim kerja yang memacu peningkatan kinerja pekerja;
- meningkatkan integrativeness keluarga besar PT. Gudang Garam Tbk;
- Menciptakan suasana kerja yang harmonis (selaras-serasi-seimbang) tentram, dan udamis.

Kami sadar bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut bukanlah kebutuhan baru, namun saat ini hal itu terasa amat mendasak, sehingga kita semua perlu meningkatkan kesungguhan dalam usaha untuk memenuhinya. Sububungan dengan ini yang bisa kami Serikat Pekerja: sumbangkan dan usulkan seperti pada Konsep KKB yang kami borkan.

Demikianlah beberapa hal yang perlu kami sampaikan, semoga dapat mendapatkan perhatian yang secukupnya dari Perusahaan demi kepentingan semua pihak. Sekian dan terima kasih.*****

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 PENGEKTIAN

Sepanjang maksud kalimat tidak diartikan lain maka dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan :

- A. **KKB**
Adalah Kesepakatan Kerja Bersama ini yang meliputi pendahuluan dan seluruh ketentuan beserta seluruh dokumen resmi tertulis yang terlampir, termasuk semua perubahan yang telah maupun akan ditetapkan kemudian dan menjadi bagian yang tidak terpisah.
- B. **PERUSAHAAN**
Adalah PT. Perusahaan Kosok Tjap - Gudang Garam - berkedudukan di Kediri, yang Anggaran Dasarnya telah dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 28 Desember 1971 Nomor 104, Tambahan Nomor 586 dan telah beberapa kali mengalami perubahan, yang terakhir sebagaimana dimuat dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tgl 12 Agustus 1997 Nomor 64, Tambahan Nomor 3317 dalam hal ini meliputi pula seluruh kantor (- kantor) perwakilan, unit (- unit) gudang dan pembelian di Indonesia.
- C. **DIREKTUR**
Adalah pimpinan tertinggi dari suatu Direktorat yang diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan.
- D. **ATASAN**
Adalah Karyawan yang diangkat oleh Direktur, untuk memegangi jabatan tertentu dalam Perusahaan.
- E. **SERIKAT PEKERJA**
Adalah Serikat Pekerja Ikok Tembakau Makanan Minimum , Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
- F. **KARYAWAN**
Adalah semua tenaga kerja yang terikat hubungan kerja dengan dan mendapat upah dan Perusahaan.
- G. **UPAH**
Adalah suatu pemberian sebagai imbalan dari Perusahaan kepada Karyawan yang komponennya terdiri dari , upah pokok , tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.
- H. **UPAH MINIMUM REGIONAL**
Adalah Upah Minimum Regional sebagaimana ditentukan oleh Pemerintah.

- I. **UPAH MINIMUM SEKTORAL REGIONAL**
Adalah Upah Minimum Sektoral Regional sebagaimana ditentukan oleh Pemerintah.
 - J. **HARI KERJA**
Adalah hari (- hari) yang ditentukan bagi Karyawan untuk melakukan pekerjaan.
 - K. **JAM KERJA**
Adalah jam (- jam) yang ditentukan bagi Karyawan untuk melakukan pekerjaan.
 - L. **KERJA SHIFT**
Adalah pelaksanaan kerja secara bergilir dan berkesinambungan yang ditentukan oleh Perusahaan.
 - M. **KERJA LEMBUR**
Adalah pekerjaan yang dilakukan melebihi hari dan atau akhir jam kerja yang sudah ditentukan.
 - N. **MASA KERJA**
Jangka waktu pengabdian Karyawan dihitung sejak Karyawan yang bersangkutan diangkat menjadi Karyawan Tetap.
 - O. **SERAGAM**
Adalah pakaian dinas dan atau pakaian kerja termasuk kelengkapannya serta tanda pengenal Karyawan yang ditentukan di Perusahaan.
 - P. **LOKASI PERUSAHAAN**
Adalah tempat (- tempat) yang dimiliki dan atau digunakan Perusahaan sebagai tempat usaha, gudang maupun perumahan dinas Karyawan.
- Pasal 2*
RUANG LINGKUP
- KKB ini berlaku bagi semua karyawan dan Perusahaan.*
- Pasal 3*
SERIKAT PEKERJA
1. Perusahaan mengakui bahwa Serikat Pekerja sebagai satu - satunya organisasi pekerja yang sah mewakili Karyawan.
 2. Perusahaan mengakui bahwa Pengurus Serikat Pekerja sebagai satu - satunya pihak yang berhak dan sah mewakili Serikat Pekerja.
 3. Pada prinsipnya setiap Karyawan dapat menjadi anggota Serikat Pekerja.
- Pasal 4*
KEWAJIBAN SERIKAT PEKERJA
1. Melakukan tugas organisasi di dalam lingkungan unit kerja masing - masing.
 2. Mewakili kepentingan Karyawan sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
 3. Melaksanakan KKB dengan penuh tanggung jawab.
 4. Memperhatikan dan atau menyelesaikan masalah hubungan kerja yang timbul bersama dengan Perusahaan menurut prosedur yang berlaku.

- Seorang yang telah diterima sebagai Karyawan wajib membuat dan atau menandatangani Surat Perawatan Kesanggupan Kerja serta diberlakukan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan
- Selama masa percobaan, salah satu pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat
- Setelah masa percobaan terpenuhi dan salah satu pihak tidak mengeluarkan pernyataan tentang pemutusan hubungan kerja berarti hubungan kerja berlangsung terus dan karyawan tersebut dengan sendirinya secara hukum dinyatakan sebagai Karyawan tetap
- Pemupukan Karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan

Pasal 10
MUTASI PROMOSI DAN DEMOSI
KARYAWAN

- Demi pendayagunaan Karyawan secara optimal maka Perusahaan berhak memutasi, mempromosikan maupun mendemosikan Karyawan
- Mutasi Karyawan dapat dilakukan di seluruh lingkungan Perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan Perusahaan
- Promosi diberikan kepada Karyawan yang dinilai oleh Perusahaan mempunyai kinerja baik dan memenuhi persyaratan jabatan
- Mutasi, Promosi dan Demosi diatur dalam SKB antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja**

Pasal 11

HARI DAN JAM KERJA

- Hari kerja Karyawan adalah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan jam kerja Karyawan adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu
- Hari dan jam kerja Karyawan secara umum diatur sebagai berikut
 - Hari Senin sampai dengan Jumat
jam 08.00 – 17.00 waktu kerja
jam 12.01 – 13.00 waktu istirahat
jam 13.01 – 16.00 waktu kerja
 - Hari Sabtu
jam 08.00 – 13.00 waktu kerja
- Dengan tetap memperhatikan ketentuan dalam ayat 1 pasal ini, maka hari dan jam kerja untuk bagian (- bagian) dan atau Karyawan (- Karyawan) tertentu diatur oleh Perusahaan
- Apabila Perusahaan memerlukan masa hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud ayat 2 dan 3 pasal ini, dapat disesuaikan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang - undangan

Pasal 12

KERJA LEBUR

- Bila Perusahaan memerlukan kerja lembur dapat dilakukan dengan tetap memperhatikan peraturan perundang - undangan

- Ikut menjaga ketertarikan dan ketertiban kerja
- Memberi informasi kepada Karyawan tentang materi / isi KKB ini
- Memberitahukan dan atau persetujuan kepada Perusahaan tentang kegiatan organisasi di lingkungan Perusahaan yang akan dilaksanakan dan melaporkan pelaksanaannya.**
- Beserta sama dengan Perusahaan dalam membina dan menertibkan Karyawan.

Pasal 5

JAMINAN SERIKAT PEKERJA

- Tidak mengampuri sebarang Perusahaan dalam mengatur dan mengelola Organisasi
- Tidak menghalangi Perusahaan dalam menegakkan disiplin Karyawan sesuai dengan peraturan
- Menyelesaikan masalah hubungan kerja berdasarkan peraturan perundangan dan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila

Pasal 6

KEBIJAKAN PERUSAHAAN

- Menentukan kebijakan Perusahaan
- Memberikan persetujuan pada Karyawan untuk dicalonkan sebagai Pengurus Serikat dengan mempertimbangkan kondisinya
- Melaksanakan KKB dengan penuh tanggung jawab
- Memperhatikan dan atau menyelesaikan masalah tenaga kerja yang timbul bersama dengan Serikat Pekerja menurut prosedur yang berlaku
- Menginformasikan setiap perubahan kebijakan yang menyangkut kesejahteraan Karyawan kepada Serikat Pekerja
- Memberikan fasilitas dan atau bantuan kepada Serikat Pekerja untuk melaksanakan kegiatan organisasi di unit kerja masing - masing
- Perusahaan harus menanggapi setiap surat yang dikirim oleh Serikat Pekerja maksimal 2 (dua) minggu sejak diterima secara tertulis.**

Pasal 7

JAMINAN PERUSAHAAN

- Karyawan yang diproses sebagai Pengurus Serikat Pekerja tidak akan mendapat tekanan maupun perlakuan perlakuan dari Perusahaan
- Pengurus Serikat Pekerja yang melaksanakan tugas organisasi dalam lingkungan unit kerjanya diberikan hak menandatangani Peraturan dengan tidak mendapatkan sanksi penahanan atau
- Menyelesaikan masalah hubungan kerja berdasarkan peraturan perundangan dan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila

BAB II

HUBUNGAN KERJA

Pasal 8

ASAS HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja di Perusahaan dilaksanakan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila,

Pasal 9

PENTRIBUAN HUBUNGAN KARYAWAN

BAB III
DISIPLIN KARYAWAN

Pasal 13
KEHADIRAN DAN HIN

1. Karyawan wajib mengisi kartu hadir atau daftar hadir pada waktu masuk dan pulang kerja.
2. Perubahan data kartu hadir atau bentuk pelaporan lainnya hanya dapat dilakukan oleh petugas yang ditunjuk setelah ada pemberitahuan dari Atasan Karyawan yang bersangkutan
3. Karyawan yang menunggakan pekerjaan untuk kepentingan pribadi wajib mendapat persetujuan tertulis dari atasannya, sedangkan untuk kepentingan dinas harus mendapatkan persetujuan lisan dan atau tertulis dari Atasannya.
4. Karyawan yang tidak masuk kerja karena kepepetan tertentu dan masih ada tanggung waktu memberitahukan maksudnya harus mendapat persetujuan tertulis dari Atasannya paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk kerja
5. Karyawan yang tidak masuk kerja karena kepepetan tertentu yang mendadak maka wajib memberitahukan Atasannya dengan disertai bukti – bukti yang dapat dipertanggungjawabkan paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk kerja
6. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit lebih dari 1 (satu) hari, maka paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk kerja wajib memberitahu atasannya dengan disertai Surat Keterangan Dokter yang dibuat atau diketahui oleh Dokter Perusahaan

Pasal 14
SERAGAM KARYAWAN

1. Setiap Karyawan diberikan pakdian seragam oleh Perusahaan minimal satu tahun satu kali pada bulan
2. Karyawan wajib memakai seragam pada waktu masuk kerja
3. Karyawan yang tidak memakai seragam pada waktu masuk kerja karena sebab apapun harus me-apply kepada atasannya dengan disertai alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan
4. Karyawan yang tidak memakai Seragam pada waktu masuk kerja tanpa alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dinyatakan tidak siap untuk bekerja dan bertantun, wajib menerima hukuman tercapat kerja serta dianggep tidak masuk kerja

PASAL 15
MELAKUKAKAN RUMAH PERUSAHAAN

Karyawan diwajibkan menampung teguh segala sesuatu yang oleh Perusahaan dianggap rasional, antara lain mengenai berbagai hal tentang pengolahan bahan baku produksi, mesin, mesin, cara kerja, penemuan baru, gambar – gambar

Setiap Karyawan dilarang :

1. Terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Mengisi kartu hadir Karyawan lain, meminjam atau membiarkan Karyawan lain mengisi kartu hadirnya.
3. Ketuar masuk masuk dari suatu bagian ke bagian lain tanpa persetujuan Atasannya dan Atasan setempat, serta tanpa tujuan tertentu yang berhubungan dengan tugasnya.
4. Membangkang atau menolak melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya atau yang diperintahkan Atasannya, sepanjang masih berkaitan dengan hubungan kerja.
5. Menyerahkan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada orang lain tanpa persetujuan Atasannya dan atau tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
6. Mengaba, tidak hadir atau tidak hadir pada jam kerja.
7. Menolak perintah tentang ketentuan kerja shift.
8. Menyalah gunakan persetujuan yang diberikan oleh Atasan untuk keperluan dinas atau pribadi.
9. Secara langsung maupun tidak langsung menerima atau meminta sesuatu dalam bentuk apapun dari pihak lain yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain.
10. Melakukan suatu tindakan yang dapat mengganggu kelancaran atau ketenangan bekerja.
11. Menempel atau menyebarkan : pamflet, pengumuman, isu dan lain sebagainya di lokasi Perusahaan yang dapat menimbulkan

keresahan, kerawanan dan gangguan keamanan lainnya bagi Perusahaan atau Karyawan.

12. Membawa : binatang, benda berbahaya atau orang di lokasi Perusahaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
13. Menerima tamu pribadi pada jam kerja, tanpa mendapat persetujuan Atasan.
14. Pinjam meminjam uang dengan bunga (rentenir), jual beli barang dan makanan, arisan pada jam kerja dan atau di lokasi Perusahaan.
15. Memotret, menyalakani api atau merokok di semua tempat yang ada tanda larangan untuk itu dan atau melanggar rambu-rambu lalu lintas di lingkungan Perusahaan.
16. Bergurau yang mengakibatkan orang lain tersinggung dan atau mengeluarkan kata-kata serta perbuatan yang melanggar kesopanan dan kesucilaan.
17. Membuat kotor tempat dan atau lingkungan kerja.
18. Berambut gondrong (bagi karyawan pria).
19. Melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang mengikat.
20. Mengambil sesuatu baik seluruhnya atau sebagian, dari Perusahaan yang seharusnya diserahkan kepada pihak tertentu untuk keuntungan pribadi atau pihak lain.
21. Mengunjungi, menghina atau mengucilkan Pimpinan Perusahaan atau tamu sekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.
22. Membujuk, mengajak, menguprungkan, menyuruh, memaksa teman sekerja, atau Pimpinan Perusahaan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang dapat mengganggu ketertarikan kerja atau bertentangan dengan hukum atau kesucilaan.

23. Merusak, merugikan dan atau membiarkan dalam keadaan bahaya harta benda milik Perusahaan baik karena kesengajaan atau karena kelalaiannya.
24. Mabuk di lokasi Perusahaan atau masuk kerja dalam keadaan mabuk karena telah minum-minuman keras atau sejenisnya.
25. Membawa, mengedarkan dan atau menggunakan obat bius, narkotika atau semua sejenis obat dan atau zat yang mempunyai akibat sama dengan narkotika di lokasi Perusahaan.
26. Menyalahgunakan, memalsukan dan mengabaikan alat-alat, data maupun sistem administrasi Perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya.
27. Memberikan keterangan palsu atau memalsukan keterangan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepentingan Perusahaan.
28. Memindahkan, merubah dan atau membawa keluar barang milik Perusahaan tanpa ijin atau alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.
29. Judi dalam bentuk apapun di lokasi Perusahaan.
30. Melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak nama baik atau merugikan Perusahaan.
31. Membentuk, mengikuti dan menjadi anggota organisasi yang dilarang Pemerintah dan atau yang dapat mengganggu atau menghambat jalannya Perusahaan.

Pasal 17

SANKSI

Setiap ucapan, tulisan dan tindakan karyawan yang melanggar KKB atau ketentuan yang ada di Perusahaan dikenakan sanksi.

1. Mengakui dan jujur mengakui kesalahan.
2. Teguran lisan.
3. Teguran tertulis.
4. Surat Peringatan pertama.
5. Surat Peringatan kedua.
6. Surat Peringatan terakhir.
7. Pemutusan Hubungan Kerja.
8. Peringatan Masa Berakhir Peringatan.
9. Peringatan pertama adalah 9 bulan bulanan.
10. Peringatan kedua adalah 9 sembilan bulanan Peringatan terakhir adalah 12 dua belas bulanan.
3. Pelanggaran terhadap Pasal 16 ayat 1, nomor 20 sampai dengan nomor 31 dapat diklasifikasikan jenis pelanggaran berat dan dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan atau tetap mempertahankan ketentuan perundang-undangan.
4. Sanksi berat tersebut tidak harus berurutan, tetapi tergantung dan sifat dan klasifikasi pelanggaran. Mengenai pengklasifikasian pelanggaran-pelanggaran yang termasuk dalam kategori kesalahan-kesalahan yang diuraikan, dengan sanksi-sanksi tersebut di atas ditentukan oleh Peraturan dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan.
5. Pelaksanaan sanksi pelanggaran tersebut di atas dapat dilakukan tanpa atau dengan ornamen sanksi administratif berupa pemberitahuan gap dan atau penghapusan fasilitas-fasilitas perusahaan lainnya sehingga dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

KONSEP KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

SP RTMM – SPSI

Unit Kerja

PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam.

Pembahas :

1. Pengurus Unit Kerja Jakarta.
2. Pengurus Unit Kerja Surabaya
3. Pengurus Unit Kerja W.uru
4. Pengurus Unit Kerja Paiton
5. Pengurus Unit Kerja Semarang
6. Pengurus Unit Kerja Temanggung
7. Pengurus Unit Kerja Bojonegoro
8. Pengurus Unit Kerja Yogyakarta
9. Pengurus Unit Kerja Kediri

Dengan ini menetapkan Konsep Kesepakatan Kerja Bersama dari SP RTMM
-SPSI PT. Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Tbk.

Kediri, 14 Agustus 1999

Suhono
Ketua

EndangSusilowati
Nctulis

Ign. Christiadi
Notulis

BAB IV KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KELUARGA

Pasal 19 UPAH

1. Karyawan berhak mendapat Upah dari Perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan dan statusnya masing – masing
2. Dasar menentukan Upah Minimum Karyawan adalah Upah Minimum Regional (UMR) / Upah Minimum Sektor-1 Regional untuk masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun.
3. Mengacu pada ayat 2 (dua) pasal ini kenaikan Upah Karyawan berdasarkan Indeks Harga Konsumen (IHK) dan kemampuan Perusahaan dan masa kerja.
4. Komponen dan nilai Upah yang diterima Karyawan ditetapkan dalam Surat Keputusan Bersama.

Pasal 20 KENYAMAN RUANG UPAH SECARA OTOMATIS

1. Perusahaan memberikan penghargaan atas pengabdian Karyawan berupa kenaikan Ruang Upah secara otomatis.
2. Jangka waktu pemberian kenaikan Ruang Upah secara otomatis ditetapkan setiap 4 (empat) tahun sekali.

Pasal 21 UPAH LEMBUR

1. Pada prinsipnya Karyawan yang melakukan kerja lembur diberikan upah lembur.
2. Berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Norma Kerja Nomor SE-2/MBW/1987 maka bagi Karyawan yang tertentu tidak mendapat upah lembur sebagaimana ditetapkan dalam surat Keputusan Direktur.

Pasal 22 TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

1. Setiap tahun Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada Karyawan yang surat dan nilai serta cara pembayarannya ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur dengan memperhatikan Permen 64/Men/94
2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan kepada Karyawan menjelang Hari Raya Idul Fitri dengan Surat Keputusan Direktur

3. Karyawan yang putus hubungannya dengan Perusahaan terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud ayat 2 pasal ini berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 23

JAMINAN SOSIAL

1. Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada Karyawan
2. Pemberian jaminan sosial disesuaikan dengan peraturan perundang – undangan.

Pasal 24

SUMBERGAN DUKA

1. Selain jaminan sosial yang menjadi hak Karyawan sebagaimana diatur dalam Perundang Undangan yang berlaku, Perusahaan memberikan sumbangan duka apabila Karyawan meninggal dunia.
2. Besar sumbangan duka tersebut dalam ayat 1 pasal ini adalah sebagai berikut :
 - a. Bagi karyawan yang mempunyai masa kerja 1 (satu) sampai 10 (sepuluh) tahun mendapat sebesar 2 (dua) kali Upah sebulan terakhir .
 - b. Bagi Karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 (sepuluh) sampai 20 (dua puluh) tahun mendapat sebesar 3 (tiga) kali Upah sebulan terakhir.
 - c. Bagi Karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 20 (dua puluh) tahun mendapat sebesar 4 (empat) kali Upah sebulan terakhir.
3. Perusahaan memberikan sumbangan duka atas meninggalnya suami / istri, orang tua dan anak kandung Karyawan.
4. Untuk mendapatkan sumbangan duka , ahli waris Karyawan wajib menyerahkan bukti – bukti yang sah dan dapat dipertanggung – jawabkan kepada Perusahaan.
5. Perusahaan memberikan bantuan sumbangan kepada Karyawan yang mengalami musibah antara lain : kebakaran , banjir dan all sesuai kemampuan Perusahaan .

Pasal 25

PAJAK PENGHASILAN DAN PREMI JAMSOSTEK

1. Karyawan wajib membayar pajak seluruh penghasilan yang diterima dari Perusahaan sesuai dengan ketentuan perpajakan
2. Karyawan wajib membayar premi Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sesuai dengan Undang – undang Jamsostek

Pasal 26

PROGRAM KELUARGA BERENCANA

Perusahaan beserta Karyawan melaksanakan Program Nasional Keluarga Berencana sesuai dengan yang dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah

Pasal 27

KOPERASI KARYAWAN

Perusahaan mengizinkan dan membolehkan Koperasi Karyawan yang telah memperoleh status Badan Hukum dan terdaftar di Departemen Koperasi

Pasal 28
PENGHARGAAN

Setiap 5 (lima) tahun dan kelipatannya Karyawan berhak mendapatkan suatu Penghargaan.

Pasal 29

CUTI

Cuti diatur dalam Surat Keputusan Direktur

Pasal 30

JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN

Perusahaan melaksanakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi Karyawan dan Keluarga dengan Asuransi Kesehatan (ASKFS)

BAB V

PEMBINAAN KARYAWAN

Pasal 31

KEGIATAN KARYAWAN

1. Perusahaan dan / atau Pengurus Serikat Pekerja memberikan pembinaan Karyawan meliputi kegiatan kerohanian, pendidikan, ketramilhan, olah raga dan seni budaya.
2. Pembentukan wadah dan kegiatan yang mengatasmakan Perusahaan harus mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari Direktur

Pasal 32

PENDIDIKAN DAN LATIHAN

1. Karyawan yang ditugaskan wajib mengikuti pendidikan dan atau latihan yang diadakan atau disetujui oleh Perusahaan
2. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan atau latihan wajib memberikan laporan tertulis kepada Atasannya dan seluruh bahan yang diperoleh menjadi hak milik Perusahaan
3. Perusahaan memberikan pembinaan kepada Karyawan yang akan Purna Bakti berupa kursus ketrampilan

Pasal 33

IKATAN DINAS

1. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 05/ MEN/ 1996 maka para pihak sepakat menetapkan Usia Lanjut Karyawan adalah 55 (lima puluh lima) tahun
2. Usia Karyawan berdasarkan data yang ada di Perusahaan
3. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Karyawan yang telah mencapai Usia Lanjut dan kerja yang bersangkutan diberikan penghargaan
4. **Pemberian penghargaan ditetapkan sebagai berikut :**
 - a. **untuk masa kerja 1 sampai dengan kurang dari 3 tahun sebesar 3 kali upah bruto**
 - b. **untuk masa kerja 3 sampai dengan kurang dari 6 tahun sebesar 5 kali upah bruto**
 - c. **untuk masa kerja 6 sampai dengan kurang dari 7 tahun sebesar 6 kali upah bruto**
 - d. **untuk masa kerja 7 sampai dengan kurang dari 8 tahun sebesar 7 kali upah bruto**
 - e. **untuk masa kerja 8 sampai dengan kurang dari 9 tahun sebesar 8 kali upah bruto**
 - f. **dan seterusnya**
5. Bagi Karyawan yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau lebih perusahaan wajib memberikan penghargaan usia lanjut (P.U.L.) sesuai ayat 4 pasal ini.
6. Bagi Karyawan yang usianya sudah 55 (lima puluh lima) tahun atau lebih apabila meninggal dunia, Perusahaan memberikan penghargaan usia lanjut sesuai dengan ayat 4 pasal ini, dan diterimakan kepada ahli warisnya.
7. Setelah Karyawan mencapai usia lanjut maka, Perusahaan wajib memberikan Penghargaan Usia Lanjut, dan bagi Karyawan yang masih ingin bekerja dan Perusahaan masih membutuhkan hubungan kerja, maka dilaksanakan dengan sistem perjanjian hubungan kerja.

Pasal 38

SEBAB-SEBAE PUTI SSSYA HUNGAN KERJA

- Putusnya hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut
1. Karyawan meninggal dunia
 2. Karyawan mengundurkan diri
 3. Pengunduran diri harus dilakukan dengan pemberitahuan sesuai tertulis kepada Perusahaan
 4. Karyawan dianggap mengundurkan diri
 5. Bila Karyawan tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari kerja terus menerus tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah
 6. Perusahaan telah Perusahaan
 7. Berdasarkan Hubungan kerja pada dasarnya hanya dilakukan Perusahaan, apabila ada cara lain yang lebih baik untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam hal pengunduran diri harus dilakukan
 8. Karyawan melambakan pelanggaran KKB dan atau pelanggaran hukuman sebagaimana ditentukan dalam PERMENAKER No PER-03/MEN/1996
 9. Dalam tahun waktu 1 (satu) bulan kalender, Karyawan tidak masuk bekerja selama 10 (sepuluh) hari secara tidak terus menerus tanpa alasan yang sah (manajemen)
 10. Tidak masuk bekerja karena sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan terus menerus
 11. Karena alasan kesehatan secara fisik maupun psikis Karyawan dinyatakan tidak mampu bekerja oleh Dokter Perusahaan

1. Karyawan yang dibayar Perusahaan, untuk mengikuti pendidikan dan atau latihan di luar negeri selama 3 (tiga) atau lebih berturut-turut, wajib menjalani ikatan dinas pendidikan Perusahaan selama 2 (dua) masa pendidikan atau latihan + 1 tahun (satu) masa pendidikan atau latihan kurang dari 1 (satu) tahun dianggap sebagai 1 (satu) tahun)
2. Karyawan yang dibayar Perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan atau latihan di dalam negeri selama 3 (tiga) atau lebih berturut-turut, wajib menjalani ikatan dinas dengan Perusahaan selama 1 (satu) masa pendidikan atau latihan + 1 tahun (satu) masa pendidikan atau latihan kurang dari 1 (satu) tahun dianggap sebagai 1 (satu) tahun)
3. Demi kepentingan dan atau nama dipertukan oleh Perusahaan, Karyawan dengan ini memberikan persetujuan kepada Perusahaan untuk setiap saat memotret, menganimasikan dan atau mempernyayak potret tersebut

Pasal 34
PERALAMAN DINAS

1. **Biaya Perjalanan Dinas diatur dalam Surat Keputusan Direktur yang nilainya disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan wilayah yang dituju.**
2. **Karyawan yang melaksanakan Perjalanan Dinas, jika dalam melaksanakan pekerjaannya melebihi jam kerja maka kelebihan jam tersebut diperhitungkan sesuai ketentuan upah lembur yang berlaku**

Pasal 35

KESELAMATAN DAN KESEHATAN

1. Perusahaan dan Karyawan bersama-sama bertanggung jawab pada Keselamatan dan Kesehatan kerja di Perusahaan
2. Perusahaan menyediakan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada bidang-bidang tugas yang membutuhkan
3. Karyawan wajib mematuhi ketentuan, petunjuk, dan menjaga serta memelihara alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menjadi tanggung jawabnya

BAB VI
BAK CIPRA

Pasal 36

1. Dalamana dengan mengutamakan kasusnya Perusahaan akan melaksanakan atas perintah Perusahaan Karyawan melaksanakan suatu pekerjaan atau Karyawan dengan ini secara tegas menyetujui dan menyetujui baik sebagai orang tua atau maupun sebagai karyawan sebagai Perusahaan sebagai pada saat upaya tersebut lahir
2. Sehubungan dengan perjanjian ini, perusahaan tersebut maka Karyawan sepakat untuk mengesahkan pasal 24 Undang-Undang Hak-Hak atau Li-Honesta dan dengan demikian Perusahaan berhak untuk tetapi tidak terikat pada menandatangani atau menandatangani nama Karyawan sebagai pencipta, memelihara nama Perusahaan sebagai pencipta dan atau mengganti atau mengubah jurni atau isi caption tersebut
3. Demi kepentingan dan atau nama dipertukan oleh Perusahaan, Karyawan dengan ini memberikan persetujuan kepada Perusahaan untuk setiap saat memotret, menganimasikan dan atau mempernyayak potret tersebut

BAB VII
PUTI SSSYA HUNGAN KERJA

TEAM PERUNDING
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
SP – RTMM - SPSI, PT. GUDANG GARAM

Pasal 30
ATURAN TAMBAHAN

1. Hal – hal yang telah ada namun belum termasuk dalam KKB ini, bila diperlukan dapat diberlakukan sebagai kebiasaan atau dapat dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Bersama atau Surat Keputusan Direktur
2. Apabila kemudian hari terdapat kesalahan dan atau kekurangan tentang bunyi dan isi KKB ini maka akan dilakukan perubahan dalam bentuk Surat Keputusan Bersama.

Pasal 40
ATURAN PENUTUP

1. Semua Karyawan dianggap mengetahui dan memahami KKB ini sejak tanggal ditetapkan
2. Bilamana salah satu pihak akan mengadakan perubahan terdapat isi dari KKB ini, maka hal tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada pihak lain

- A. Ketua : Putra Saksana Hadi (Kediri)
 B. Wakil Ketua : Suhono (Jakarta)
 C. Notulis : Arifin Hari Pitoyo (Kediri)
 : Ignatius Christiadi (Kediri)

- D. Anggota :
1. Ikhwani Siraj (Kediri/ Kordinator)
 2. Wahid Surmedi (Kediri/ Kordinator)
 3. Tl. Satoto (Kediri)
 4. H. Purnomo (Kediri)
 5. Mamik Suparmi (Kediri)
 6. Ignatius Kustiyono Dadang (Jakarta)
 7. Agung Harjo (Surabaya)
 8. Arianto (Surabaya)
 9. Boy Yonathan Lomii (Paiton)
 10. Ipiq Mujiono (Waru)
 11. Supangat (Waru)
 12. Talsii Hari Utomo (War.)
 13. Subadiyul (Semarang)
 14. Insiyah (Bojonegoro)
 15. Endang Agustini (Bojonegoro)

Ditetapkan di Kediri, 14 Agustus 1999

Pembahas,

<u>Subono</u> Ketua	<u>Ign. Kustiyono D</u> Wakil Ketua	<u>EndangSusilowati</u> Notulis	<u>Ign. Christiadi</u> Notulis
------------------------	--	------------------------------------	-----------------------------------

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

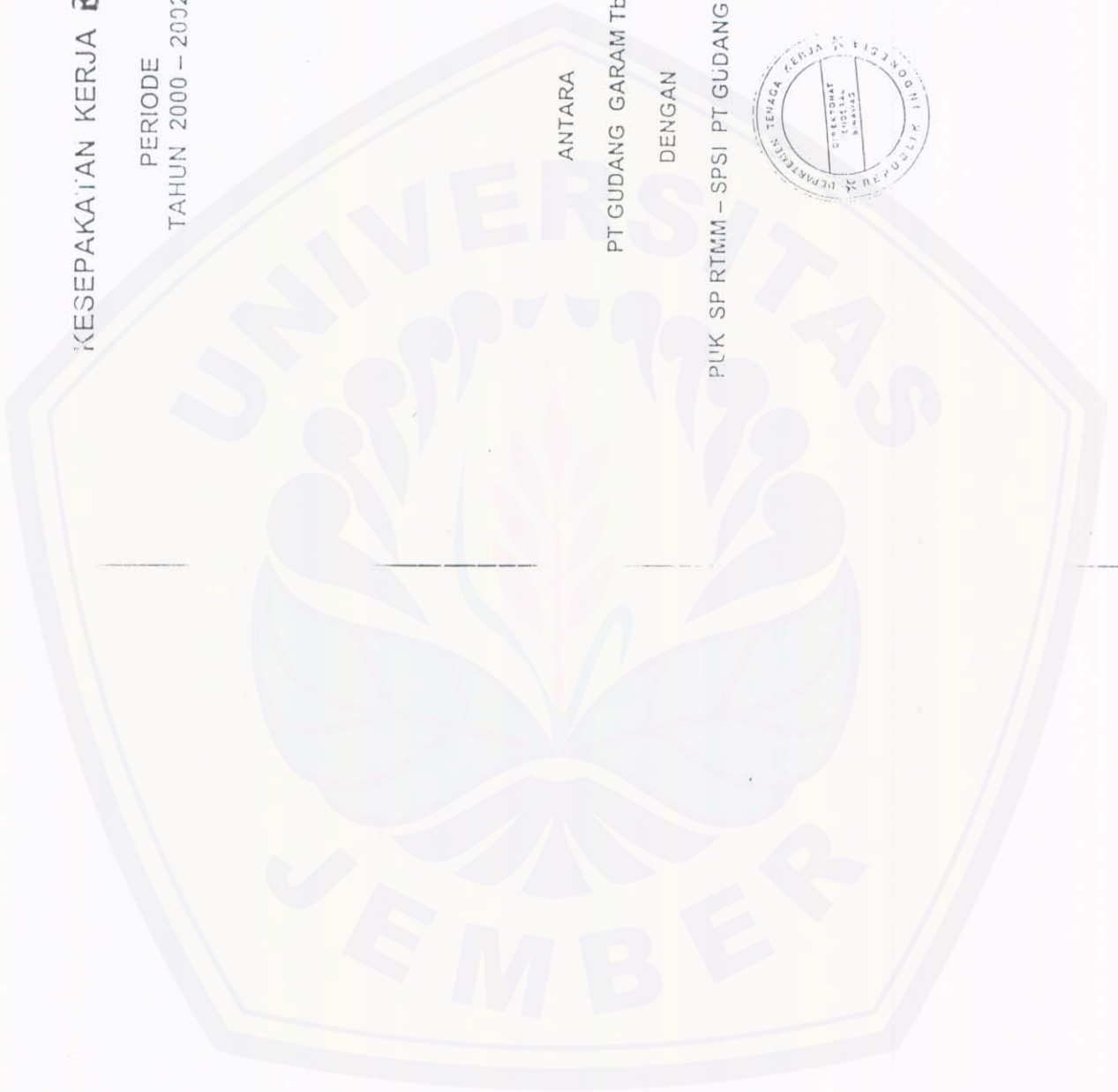
PERIODE
TAHUN 2000 – 2002

ANTARA

PT GUDANG GARAM Tbk

DENGAN

PUK SP RTMM – SPSI PT GUDANG GARAM Tbk.



BAB I	: PENDAHULUAN	1	BAB VI	: HAK CIPTA	14
	: KETENTUAN UMUM	4	Pasal 34	: Hak Cipta	
Pasal 1	: Pengertian	4	BAB VII	: USIA LANJUT	14
Pasal 2	: Ruang Lingkup	5	Pasal 35	: Usia Lanjut	
Pasal 3	: Serikat Pekerja	6	BAB VIII	: SEBAB-SEBAB	15
Pasal 4	: Kewajiban Serikat Pekerja	6	Pasal 36	: Sebab-Sebab Putusnya Hubungan Kerja	
Pasal 5	: Jaminan Serikat Pekerja	6	BAB IX	: PENUTUP	16
Pasal 6	: Kewajiban Perusahaan	6	Pasal 37	: Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan	16
Pasal 7	: Jaminan Perusahaan	6	Pasal 38	: Aturan Tambahan	16
BAB II	: HUBUNGAN KERJA	7	Pasal 39	: Aturan Penutup	16
Pasal 8	: Asas Hubungan Kerja	7			
Pasal 9	: Penerimaan dan Penempatan Karyawan	7			
Pasal 10	: Mutasi, Promosi dan Demosi Karyawan	7			
Pasal 11	: Hari dan Jam Kerja	7			
Pasal 12	: Kerja Lembur	7			
BAB III	: DISIPLIN KARYAWAN	8			
Pasal 13	: Kehadiran dan Ijin	8			
Pasal 14	: Seragam Karyawan	8			
Pasal 15	: Menjaga Rahasia Perusahaan	9			
Pasal 16	: Larangan	9			
Pasal 17	: Sanksi	10			
Pasal 18	: Tingkat dan Jen's Sanksi	10			
BAB IV	: KESEJAHTERAAN	11			
Pasal 19	: Kompensasi	11			
Pasal 20	: Kenaikan Ruang Upah Secara Berkala	11			
Pasal 21	: Upah Lembur	11			
Pasal 22	: Tunjangan Hari Raya Keagamaan	12			
Pasal 23	: Jaminan Sosial	12			
Pasal 24	: Sumbangan Duka	12			
Pasal 25	: Pajak Penghasilan	12			
Pasal 26	: Program Keluarga Berencana	12			
Pasal 27	: Koforasi Karyawan	12			
Pasal 28	: Upah Selama Tidak Masuk Kerja	12			
Pasal 29	: Istirahat Tahunan	13			
BAB V	: PEMBINAAN KARYAWAN	13			
Pasal 30	: Kegiatan Karyawan	13			
Pasal 31	: Pendidikan dan Latihan	13			
Pasal 32	: Ikatan Dinas	13			
Pasal 33	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14			



Bahwa sesungguhnya Hubungan Industrial Pancasila merupakan sarana untuk mencapai suatu hubungan kerja yang harmonis dan dinamis antara Perusahaan dan Karyawan. Dengan Hubungan Industrial Pancasila, akan tercapailah iklim ketenangan, keserasian, dan keselarasan hubungan kerja dalam bingkang masing-masing dengan rasa aman dan bertanggungjawab.

Kondisi seperti tersebut di atas merupakan syarat untuk mencapai produktivitas yang tinggi, kesejahteraan Karyawan dan keluarganya, serta kelestarian Perusahaan. Syarat-syarat itu merupakan wujud keikutsertaan Perusahaan dan Karyawan dalam mencapai Tujuan Pembangunan Nasional sejalan dengan program Pemerintah, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan mengutamakan padat-karya.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut di atas, maka Perusahaan dan Karyawan PT Perusahaan Rokok Tjap Gudang Garam Tbk. membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) untuk meletakkan dasar-dasar dalam menentukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban Perusahaan maupun Karyawan. Dengan demikian, diharapkan hubungan kerja yang kooperatif, kreatif, seja dan harmonis sebagaimana tertuang dalam Catur Dharma Perusahaan.

Kediri, Maret 2000



ANTARA

PT GUDANG GARAM Tbk.

DENGAN

FUK SP RTMM-SPSI

PT GUDANG GARAM Tbk.

PERIODE

2000 - 2002

PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM Tbk., yang berkedudukan di Kediri, Jalan Semampir III, dalam hal ini diwakili oleh :

Nama : Goenanto Tanoerhardjo
Jabatan : Direktur

Dengan demikian sah bertindak untuk dan atas nama PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM Tbk., yang selanjutnya disebut PERUSAHAAN;

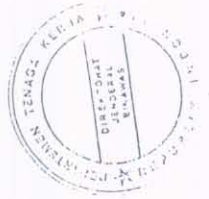
Pimpinan Unit Kerja - Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Rokok Tembaku Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM Tbk., dalam hal ini diwakili oleh :

Nama : Drs. Puta Saksana Hadi
Jabatan : Ketua PUK SP RTMM-SPSI
PT Gudang Garam Tbk. - Kediri

Dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut di atas dan sekaligus untuk serta atas nama Perseri Kuasa berdasarkan atas kekuatan Surat Kuasa yang terlampir dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari Kesepakatan Kerja Bersama ini, yang selanjutnya disebut KARYAWAN.

Dengan ini menerangkan bahwa berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor: KEP-201/ME/1999 pasal 27 ayat 2, Perusahaan dan Karyawan telah menyelesaikan perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama pada tanggal 11 Maret 2000, bertempat di Kediri, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bahwa untuk menjamin terlaksananya hubungan kerja yang harmonis antara Perusahaan dan Karyawan serta antar sesama Karyawan dalam perusahaan, dengan syarat-syarat kerja bagi Perusahaan dan Karyawan menurut peraturan perundang-undangan, serta untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila yang tercapainya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. Bahwa berdasarkan dengan hal tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan ketentuan tentang hubungan kerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama;



- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan beralkunya Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
 2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan beralkunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan nomor 23 tahun 1948;
 3. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan;
 4. Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
 5. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja;
 6. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
 7. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1951; tentang Pernyataan Berlakunya Peraturan Pemerintah Tahun 1948 Nomor 7 Sebagaimana Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Tahun 1950 Nomor 12 dan Peraturan Pemerintah Tahun 1950 Nomor 13 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 1954 tentang Cara Mem buat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tala-Cara Pembuatan Kespakalan Kerja Bersama;
 13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Karyawan wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan;
 14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1989 tentang Tala-Cara Mampekerjakan Karyawan Wanita pada Malam Hari;
 15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
 16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1996 tentang Tala-Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penerapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian;
 17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum;
 18. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-72/MEN/1964 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur;
 19. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerintah;

20. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-23/MEN/1999 tentang Upah Minimum Regional dan Upah Minimum Sektoral Regional; yang mengela-; penambahan dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-26/MEN/1999 tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Regional; Propinsi Jawa Tengah;
22. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-201/MEN/1999 tentang Organisasi Karyawan;
23. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah;
24. Surat Edaran Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-2/M/BW/1997 tentang Pengertian Daerah Terpencil, Karyawan Staf yang tidak mendapat Upah Lembur;
25. Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Republik Indonesia;

- Memperhatikan :
1. Kesepakatan Kerja bersama Nasional antara Gabungan Perserikatan Pabrik Rokok Indonesia (GAPRI) dengan Pimpinan Pusat Serikat Karyawan Rokok Tembaku Makasin dan Minuman PP SP RTMM);
 2. Kesepakatan Kerja Bersama Daerah antara GAREKOKED dengan SP RTMM-SPSI Unit Kerja Perusahaan Rokok se-ex GAPEROK Kediri;

MEMUTUSKAN

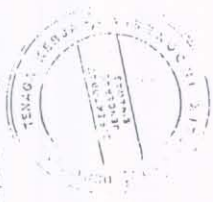
Menetapkan :

1. Menyatakan berakhir Kesepakatan Kerja Bersama antara Perusahaan dengan Karyawan PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM Tahun 1997-1999;
2. Membertukukan Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur tentang hubungan kerja antara Pengusaha dan Karyawan PT Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM Tbk. Periode Tahun 2000 - 2002.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 PENGERTIAN

Sejalanng maksud kalimat tidak diartikan lain, maka dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan :



Pasal 4
KEWAJIBAN SERIKAT PEKERJA

1. Melakukan tugas organisasi di dalam lingkungan unit kerja masing-masing;
2. Mewakili kepentingan Karyawan sesuai dengan peraturan perundangan;
3. Melaksanakan KKB dengan penuh tanggungjawab;
4. Memperhatikan dan/atau menyelesaikan masalah hubungan kerja yang timbul bersama dengan Perusahaan menurut prosedur;
5. Ikut menjaga ketertaman dan ketertujuan kerja;
6. Memberi informasi kepada Karyawan tentang materi / isi KKB ini;
7. Memberitahukan dan/atau meminta persetujuan kepada Perusahaan tentang kegiatan organisasi di lingkungan Perusahaan yang akan dilaksanakan dan melaporkan pelaksanaannya;
8. Bekerjasama dengan Perusahaan dalam membina dan menentibkan Karyawan.

Pasal 5
JAMINAN SERIKAT PEKERJA

1. Tidak mencampuri wewenang Perusahaan dalam mengatur dan mengelola organisasinya;
2. Tidak menghalangi Perusahaan dalam menegakkan disiplin Karyawan sesuai dengan peraturan;
3. Menyelesaikan masalah hubungan kerja berdasarakan peraturan perundangan dan berassakan Hubungan Industrial Pancasila.

Pasal 6
KEWAJIBAN PERUSAHAAN

1. Menentukan kebijakan Perusahaan;
2. Melaksanakan KKB dengan penuh tanggungjawab;
3. Memperhatikan dan/atau menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang timbul bersama dengan Serikat Pekerja menurut ketentuan dan prosedur;
4. Menginformasikan setiap perubahan kebijakan yang menyangkut kesejahteraan Karyawan kepada Serikat Pekerja;
5. Memberikan fasilitas dan/atau bantuan kepada Serikat Pekerja untuk melaksanakan kegiatan organisasi di unit kerja masing-masing.

Pasal 7
JAMINAN PERUSAHAAN

1. Karyawan yang dipilih sebagai Pengurus Serikat Pekerja dan/atau Organisasi Serikat Pekerja tidak akan mendapat tekanan maupun perbedaan perlakuan dari Perusahaan;
2. Pengurus Serikat Pekerja yang melaksanakan tugas organisasi untuk kepentingan lingkungan unit kerjanya dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaannya dan dianggap bekerja dengan jam kerja penuh;
3. Menyelesaikan masalah hubungan kerja berdasarakan peraturan perundangan dan berassakan Hubungan Industrial Pancasila.

KKB
Adalah Kesepakatan Kerja Bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja yang meliputi pendahuluan dan seluruh ketentuan beserta seluruh dokumen resmi tertulis yang terlampir, termasuk semua perubahan yang akan ditetapkan kemudian dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan;

B. PERUSAHAAN

Adalah PT Perusahaan Rokok Tjap Gudung Garam Tbk., berkedudukan di Kediri, yang Anggaran dasarnya telah dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 28 Desember 1971 Nomor 104, Tambahan Nomor 565 dan telah mengalami beberapa kali perubahan, yang terakhir diubah dengan akta Nomor 51 tanggal 12 Juni 1998 yang dibuat di hadapan Shinta Ameliawaty, Sarjana Hukum, Notaris di Surabaya, dan telah dilaporkan kepada Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 22 Juni 1998 dan segala perubahan-perubahan yang akan ditetapkan kemudian, dalam hal ini meliputi pula seluruh kantor, perwakilan, unit gudang, dan unit pembelian di Indonesia;

C. LOKASI PERUSAHAAN

Adalah tempat yang dimiliki dan/atau digunakan perusahaan sebagai tempat usaha gudang, maupun perumahan dinas Karyawan;

D. DIREKTUR

Adalah pimpinan tertinggi dari suatu Direktorat yang diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan;

E. ATASAN

Adalah Karyawan yang diangkat oleh Direktur untuk memegang jabatan tertentu dalam Perusahaan;

F. SERIKAT PEKERJA

Adalah Organisasi (-Organisasi) Pekerja pada sektor rokok, tembakau, makanan dan minuman dan telah terdaftar di Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Dinas Tenaga Kerja Republik Indonesia;

G. KARYAWAN

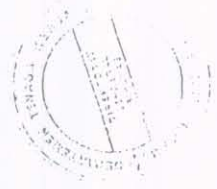
Adalah tenaga kerja yang bekerja pada Perusahaan sesuai statusnya masing-masing.

Pasal 2
RUANG LINGKUP

KKB ini berlaku bagi Perusahaan dan semua Karyawan.

Pasal 2
SERIKAT PEKERJA

1. Perusahaan mengakui bahwa Serikat Pekerja sebagai Organisasi Pekerja yang sah mewakili Karyawan sesuai dengan peraturan perundangan.
2. Perusahaan mengakui bahwa Pengurus Serikat Pekerja sebagai pihak yang berhak dan sah mewakili Serikat Pekerja.
3. Pada prinsipnya setiap Karyawan bebas menjadi anggota Serikat Pekerja.



Pasal 8
ASAS HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja di Perusahaan berasaskan Hubungan Industrial Pancasila.

Pasal 9
PENERIMAAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN

1. Seorang yang telah diterima sebagai Karyawan wajib membuntut dari atau menandatangani Surat Pernyataan Kesanggupan Kerja serta diberlakukan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan.
2. Selama masa percobaan, salah satu pihak dapat memutusan hubungan kerja tanpa syarat.
3. Karyawan Percobaan yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik serta mampu melaksanakan tugasnya diangkat sebagai Karyawan Tetap.
4. Penerimaan Karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Pasal 10
MUTASI, PROMOSI, DAN DEMOSI KARYAWAN

1. Demi pndayagunaan Karyawan secara optimal, Perusahaan dapat memutasikan, mempromosikan, maupun mendemosikan Karyawan.
2. Mutasi Karyawan dapat dilakukan di seluruh lingkungan Perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan Perusahaan.
3. Promosi diberikan kepada Karyawan yang dinilai oleh Perusahaan mempunyai kinerja baik dan memenuhi persyaratan jabatan.
4. Demosi dikenakan kepada Karyawan yang dinilai oleh Perusahaan tidak mempunyai kinerja baik dan tidak memenuhi persyaratan jabatan.

Pasal 11
HARI DAN JAM KERJA

1. Hari kerja adalah hari yang ditentukan bagi Karyawan untuk masuk kerja.
2. Jam kerja adalah jam yang ditentukan bagi Karyawan untuk melakukan pekerjaan.
3. Hari dan jam kerja yang dimaksud ayat 1 dan 2 pasal ini ditentukan 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dan jam kerja karyawan adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, tidak termasuk jam istirahat.
4. Jadwal hari dan jam kerja Karyawan diatur oleh Perusahaan dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan.

Pasal 12
KERJA LEMBUR

1. Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan di luar hari kerja dan/atau setelah akhir jam kerja yang ditentukan oleh Perusahaan.



BAB III
DISIPLIN KARYAWAN

Pasal 13
KEHADIRAN DAN IJIN

1. Karyawan wajib mengisi kartu hadir atau bentuk pelaporan lainnya pada waktu masuk dan pulang kerja.
2. Perubahan data kartu hadir atau bentuk pelaporan lainnya hanya dapat dilakukan oleh petugas yang ditunjuk setelah ada pemberitahuan dari Atasan Karyawan yang bersangkutan.
3. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi wajib mendapat persetujuan tertulis dari Atasannya, sedangkan untuk kepentingan dinas harus mendapatkan persetujuan lisan dan/atau tertulis dari Atasannya.
4. Karyawan yang tidak masuk kerja karena kepentingan pribadi dan masih ada tanggang waktu, harus mendapat persetujuan tertulis dari Atasannya paling lambat 1 (satu) hari sebelum tidak masuk kerja.
5. Karyawan yang tidak masuk kerja karena kepentingan pribadi yang mendadak wajib memberitahu Atasannya dengan disertai bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk kerja.
6. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit lebih dari 1 (satu) hari, paling lambat 1 (satu) hari sejak yang bersangkutan tidak masuk bekerja, wajib memberitahu Atasannya dengan disertai Surat Keterangan Dokter yang dibuat atau diketahui oleh Dokter Perusahaan.

Pasal 14
SERAGAM KARYAWAN

1. Seragam adalah pakaian dinas dan/atau pakaian kerja serta kelengkapannya yang ditentukan oleh Perusahaan.
2. Karyawan mendapat seragam dari Perusahaan setiap bulan Juni.
3. Karyawan wajib memakai seragam pada waktu masuk kerja.
4. Karyawan yang tidak memakai seragam pada waktu masuk kerja karena sebab apapun harus melapor kepada Atasannya dengan disertai alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.
5. Karyawan yang tidak memakai seragam pada waktu masuk kerja tanpa alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dinyatakan tidak siap untuk bekerja dan diminta untuk meninggalkan tempat kerja serta dianggap tidak masuk kerja.



Karyawan diwajibkan menyimpan teguh segala sesuatu yang oleh Perusahaan dianggap rahasia, yaitu: sebagai hal tentang pengolahan bahan baku produksi, mesin-mesin, cara kerja, penemuan baru, gambar gambar Perusahaan, kontrak-kontrak, surat-surat penting, hal-hal yang menyangkut data penting keuangan Perusahaan.

Pasal 16

L A R A N G A N

Setiap Karyawan dilarang melanggar: Kedisiplinan, Tata-Tertib Kerja, Kesucilaan/Kesopanan, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana tersebut dibawah ini:

1. Kedisiplinan, yaitu:
 - a. Terlambat atau tidak masuk kerja tanpa disertai alasan atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - b. Mengisi kartu hadir Karyawan lain, meminta, atau membiarkan Karyawan lain mengisi kartu hadirnya;
 - c. Mengion tidur pada jam kerja;
 - d. Menolak perintah untuk mengikuti ketentuan sistem jam kerja;
 - e. Menerima tamu pribadi pada jam kerja tanpa fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi;
 - f. Menyalahgunakan jam kerja atau fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi;
 - g. Menyalahgunakan persetujuan atau ijin, baik dinas maupun pribadi, yang diberikan oleh Atasan;
2. Menyalahgunakan wewenang yang diberikan Perusahaan untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;

2. Tata-Tertib Kerja, yaitu:
 - a. Keuar-masuk dari satu bagian ke bagian lain tanpa persetujuan Atasannya dan Alasan setempat serta tanpa ujian tertentu yang berhubungan dengan tugasnya;
 - b. Membangkang atau menolak melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya atau yang diperintahkan Atasannya sepanjang masih berkaitan dengan hubungan kerja;

3. Menyampaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya kepada orang lain tanpa persetujuan Atasannya dan/atau tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;

4. Menyalahgunakan, memalsukan, mengabaikan alat-alat, oata maupun sistem administrasi Perusahaan yang menjadi tanggungjawabnya;

5. Memindahkan, mengubah, dan/atau membawa keluar barang milik Perusahaan tanpa ijin atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;

6. Membuat kotor tempat dan/atau lingkungan kerja;

7. Memberikan keterangan palsu atau memalsukan keterangan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepentingan Perusahaan;

8. Meminta atau menerima sesuatu dalam bentuk apapun dari pihak lain secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya atau perusahaan untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain;

9. Mengambil sesuatu, baik sebagian atau seluruhnya, dari Perusahaan yang seharusnya diserahkan kepada pihak tertentu untuk keuntungan pribadi atau pihak lain;

10. Masuk di lokasi Perusahaan atau masuk kerja dalam keadaan mabuk karena konsumsi keras atau sejenisnya.



1. Menempel, memasang, dan menyebarkan: pamflet, pengumuman, poster, itu dan lain sebagainya di lokasi Perusahaan tanpa ijin yang isinya dapat menimbulkan keresahan dan gangguan keamanan lainnya bagi Perusahaan atau Karyawan;

- m. Berambut gondrong (bagi Karyawan pria);

- n. Melakukan pekerjaan atau perbuatan yang dapat mengganggu ketertarikan Direktur untuk melakukan suatu perbuatan yang dapat mengganggu ketertarikan kerja atau bertentangan dengan hukum;

- o. Melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak nama baik Perusahaan;

3. Kesucilaan/Kesopanan, yaitu:
 - a. Menghina yang mengakibatkan tersinggung, menganiaya, mengancam Direktur atau sesama Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung;
 - b. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dalam bentuk apapun di lokasi Perusahaan;
 - c. Melakukan perbuatan yang mengakibatkan Direktur atau sesama Karyawan tersinggung dan/atau melakukan tindakan yang melanggar kesopanan dan kesucilaan;

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu:
 - a. Merusak, merugikan, dan/atau membiarkan dalam keadaan bahaya terhadap dirinya sendiri, orang lain, serta harta benda milik Perusahaan baik karena kesengajaan atau karena kelalaiannya;
 - b. Membawa, mengedarkan, dan/atau menggunakan obat-obat, narkoba atau semua jenis obat-obatan terlarang di lokasi Perusahaan;
 - c. Membawa binatang, benda berbahaya atau mengajak orang ke lokasi Perusahaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - d. Mematet, menyalakan api, atau merokok di semua tempat yang ada tanda larangan untuk itu dan/atau melanggar rambu-rambu lalu-lintas di lingkungan Perusahaan;

5. Mengembalikan tanah-tanda, isyarat-isyarat, dan/atau peralatan, lain yang dapat mengakibatkan orang lain dan/atau dirinya sendiri celaka.

Pasal 17

S A N K S I

Setiap ucapan, tulisan dan tindakan Karyawan yang melanggar KKB Perusahaan atau ketentuan yang ada di Perusahaan dikenakan sanksi.

Pasal 18

TINGKAT DAN JENIS SANKSI

1. Tingkat dan jenis sanksi terdiri dari:
 - a. Teguran Lisan;
 - b. Teguran Tertulis;
 - c. Surat Peringatan Pertama;
 - d. Surat Peringatan Kedua;
 - e. Surat Peringatan Ketiga (Terakhir);
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Mase berlaku Surat Peringatan:
 - a. Surat Peringatan Pertama acalan 6 (enam) bulan;
 - b. Surat Peringatan Kedua adalah 6 (enam) bulan;



3. Pemberian sanksi tersebut tidak harus berurutan, tetapi tergantung dari sifat dan klasifikasi pelanggaran. Mengenai pengklasifikasian perbuatan-perbuatan yang termasuk dalam kategori kesalahan-kesalahan yang diancam dengan sanksi-sanksi tersebut di atas ditentukan oleh Perusahaan dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan.
4. Pelaksanaan sanksi peingatan tersebut di atas dapat dilakukan tanpa atau menambah sanksi administratif berupa pengurangan kompensasi dan/atau penghentian fasilitas Perusahaan lainnya, skorsing, demosi, ganti-rugi, tergantung sifat dan klasifikasi pelanggaran.

**BAB IV
KESEJAHTERAAN**

**Pasal 19
KOMPENSASI**

1. Kompensasi adalah penghasilan yang diterima dari Perusahaan berupa Upah dan Bonus atau penghasilan berdasarkan Satuan Hasil Kerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh Karyawan.
2. Nilai Upah dan Bonus atau nilai dasar perhitungan berdasarkan Satuan Hasil Kerja diatur oleh Perusahaan dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan.
3. Komponen Upah terdiri :
 - a. Upah Pokok;
 - b. Tunjangan Tetap ;
 - c. Tunjangan Tidak Tetap.
4. Bonus adalah bagian dari Kompensasi di luar Upah yang diberikan kepada Karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja.
5. Kompensasi dapat dikenakan pengurangan pada setiap ketidakhadiran Karyawan sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direktur.

Pasal 20

KENAIKAN RUANG UPAH SECARA BERKALA

Perusahaan memberikan kenaikan Ruang Upah secara berkala kepada Karyawan yang pelaksanaannya diatur dalam Surat Keputusan Direktur.

Pasal 21

UPAH LEMBUR

1. Esas prinsipnya, Karyawan yang melakukan kerja lembur diberikan Upah Lembur.
2. Bagi Karyawan Staf tertentu tidak mendapat Upah Lembur sebagaimana diatur oleh Perusahaan dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan.



**Pasal 22
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN.**

1. Setiap tahun, Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya. Keagamaan kepada Karyawan yang syarat dan nilai serta cara pembayarannya diatur oleh Perusahaan dengan memperhatikan peraturan perundangan.
2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan kepada Karyawan menjelang Hari Raya Idul Fitri.
3. Karyawan yang putus hubungan kerjanya dengan Perusahaan terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, sebagaimana tersebut dalam ayat 2 pasal ini, berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Pasal 23

JAMINAN SOSIAL

1. Perusahaan wajib memberikan Jaminan Sosial kepada Karyawan sesuai peraturan perundangan.
2. Pengusaha dan Karyawan wajib membayar premi Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sesuai dengan peraturan perundangan.

Pasal 24

SUMBANGAN DUKA

Sumbangan Duka diberikan kepada ahli-waris Karyawan yang meninggal dunia sesuai dengan kebijaksanaan Perusahaan.

Pasal 25

PAJAK PENGHASILAN

Karyawan wajib membayar pajak atas seluruh penghasilan yang diterima dari Perusahaan sesuai dengan ketentuan perpajakan.

Pasal 26

PROGRAM KELUARGA BERENCANA

Perusahaan beserta Karyawan melaksanakan Program Nasional Keluarga Berencana sesuai dengan yang dicanangkan Pemerintah.

Pasal 27

KOPERASI KARYAWAN

Perusahaan dan Serikat Pekerja mengakui serta mendukung Koperasi Karyawan yang telah memperoleh status Badan Hukum dan terdaftar di Departemen Koperasi.

Pasal 28

UPAH SELAMA TIDAK MASUK KERJA

1. Karyawan yang tidak masuk bekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan dan Surat Keputusan Direktur tetap mendapatkan Upah.



Pasal 33
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

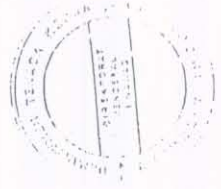
1. Perusahaan dan Karyawan bersama-sama bertanggungjawab atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan.
2. Perusahaan menyediakan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada bidang-bidang tugas yang membutuhkan.
3. Karyawan wajib menaati ketentuan, petunjuk, dan menjaga serta memelihara alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menjadi tanggungjawabnya
4. Perusahaan wajib menyediakan / memberikan informasi atau peringatan berupa slogan (gambar-gambar tentang keselamatan kerja) pada tempat yang difertiskan.

BAB VI
HAK CIPTA
Pasal 34

1. Bilamana dengan menggunakan fasilitas Perusahaan atau berdasarkan atas perintah Perusahaan, Karyawan menghasilkan suatu ciptaan, maka Karyawan dengan ini secara tegas memberikan dan menyerahkan baik sebagai karya utuh maupun sebagai karya bagian, kepada Perusahaan seketika pada saat ciptaan tersebut lahir.
2. Sehubungan dengan penyerahan hak atas ciptaan tersebut, Karyawan sepakat untuk mengesampingkan pasal 24 Undang-Undang Hak Cipta Indonesia dan dengan demikian Perusahaan berhak untuk, tetapi tidak terbatas pada meniadakan atau mencantumkan nama Karyawan sebagai pencipta, mencantumkan nama Perusahaan sebagai pencipta, dan/atau mengganti atau mengubah judul atau isi ciptaan tersebut.
3. Demi kepentingan dan/atau bilamana diperlukan oleh Perusahaan, Karyawan dengan ini memberikan persetujuan kepada Perusahaan untuk setiap saat memotret, mengumumkan, dan/atau memperbanyak potret tersebut.

BAE VII
USIA LANJUT
Pasal 35

1. Perusahaan dan Serikat Pekerja menetapkan Usia Lanjut Karyawan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.
2. Dasar untuk menentukan Usia 55 (lima puluh lima) tahun Karyawan, sebagaimana yang dimaksud ayat 1 dalam pasal ini, adalah data yang ada di Perusahaan.
3. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan yang telah mencapai Usia Lanjut dan kepada yang bersangkutan diberikan Penghargaan Usia Lanjut.
4. Pembenaan Penghargaan Usia Lanjut diatur oleh Perusahaan dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan.



2. Untuk hal-hal tertentu diatur sebagai berikut:
 - a. Karyawan sendiri menikah dibayar selama 3 hari;
 - b. Karyawan mengkhitan anak dibayar selama 2 hari;
 - c. Istri Karyawan melahirkan dibayar selama 2 hari.

PASAL 29
ISTIRAHAT TAHUNAN.

Istirahat tahunan diberikan kepada Karyawan sesuai dengan peraturan perundangan yang pelaksanaannya diatur oleh Perusahaan.

BAB V
PEMBINAAN KARYAWAN

Pasal 30
KEGIATAN KARYAWAN

1. Kegiatan Karyawan meliputi pembinaan di bidang kerohanian, pendidikan, keprampilan, olah-raga, dan seni budaya.
2. Pembentukan wadah dan kegiatan yang mengatasnamakan Perusahaan harus mendapat persetujuan dari Direktur.

Pasal 31
PENDIDIKAN DAN LATIHAN

1. Karyawan yang ditunjuk wajib mengikuti pendidikan dan/atau latihan yang diadakan atau diselenggarakan oleh Perusahaan.
2. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan/atau latihan wajib memberikan laporan tertulis kepada Atasannya dan seluruh bahan yang diperoleh menjadi hak milik Perusahaan serta Karyawan dapat memperoleh salinannya.

Pasal 32
IKATAN DINAS

1. Karyawan yang dibayar Perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan/atau latihan di luar negeri selama 3 bulan atau lebih berturut-turut (kurang dari 1 tahun dianggap sebagai 1 tahun) wajib menjalani ikatan dinas dengan Perusahaan selama 2 x masa pendidikan dan/atau latihan + 1 tahun.
2. Karyawan yang dibayar Perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan/atau latihan di dalam negeri selama 3 bulan atau lebih berturut-turut (kurang dari 1 tahun dianggap sebagai 1 tahun) wajib menjalani ikatan dinas dengan Perusahaan selama 1 x masa pendidikan dan/atau latihan + 1 tahun.
3. Bila Karyawan tidak menjalani atau tidak memenuhi masa ikatan dinas maka yang bersangkutan wajib mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan Perusahaan.
4. Berkenaan Karyawan yang telah melewati masa ikatan dinas sebagaimana dimaksud ayat 1 dan 2 pasal ini, maka piagam, sertifikat, ijazah, dan sejenisnya sepenuhnya menjadi hak Karyawan.



Putusnya hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan meninggal dunia;
 2. Karyawan mengundurkan diri secara tertulis;
 3. Bila Karyawan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja terus-menerus tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan secara patut, Karyawan tersebut tetap tidak masuk kerja.
- Pemutusan oleh Perusahaan:
- Pemutusan Hubungan Kerja pada hakikatnya hanya dilakukan Perusahaan, apabila tidak ada cara lain yang lebih baik untuk menyelesaikan persoalan yang timbul dalam hubungan kerja dan akan dilaksanakan bilamana:
- a. Karyawan hanya melakukan pelanggaran kategori berat sebagai berikut:
 - 1) Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang milik Perusahaan atau milik teman sekerja atau milik teman Pengusaha;
 - 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, sehingga merugikan Perusahaan atau kepentingan Negara;
 - 3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, mada, m...akai obat bius, atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perendangan; lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundangan;
 - 4) Melakukan perbuatan awasila atau melakukan kejahatan;
 - 5) Pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang dalam lingkungan Perusahaan;
 - 6) Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar Pengusaha atau keluarga Pengusaha atau teman sekerja;
 - 7) Membujuk Pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesucilaan serta peraturan perundangan yang berlaku;
 - 8) Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan;
 - 9) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerja; dalam keadaan bahaya;
 - 10) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik Perusahaan dan/atau keluarga Pengusaha yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara;
 - b. Ketiga (Terakhir) yang masih berlaku.
 - c. Dalam kurun waktu 1 (satu) bulan kalender, Karyawan tidak masuk bekerja selama 10 (sepuluh) hari secara tidak terus-menerus tanpa alasan yang sah (mangkir);
 - d. Tidak masuk bekerja karena sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan terus-menerus;
 - e. Karena alasan kesehatan fisik maupun psikis, Karyawan dinyatakan tidak mampu bekerja oleh Dokter Perusahaan;
 - f. Karyawan mencapai Usia Lanjut sebagaimana diatur dalam pasal 35 KKB ini.
- g. Karyawan melakukan pelanggaran KKB sesuai dengan sifat dan klasifikasi pelanggaran berat.



PENYELESAIAN KELUH KESAH KARYAWAN

1. Penyelesaian Keluh-Kesah: sehubungan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui pimpinan struktural dengan prosedur yang terbit dan berdasarkan sambung-rasa.
2. Keluh-kesah sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini diselesaikan berdasarkan prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat.

ATURAN TAMBAHAN

1. Hal-hal yang telah ada namun belum termasuk dalam KKB ini, bila diperlukan, dapat diberlakukan sebagai kebiasaan atau dapat dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan bersama atau Surat Keputusan Direktur.

2. Apabila kemurahan hari terdapat perubahan terlang bunyi dan isi KKB ini, maka Perumahan dan Serikat Pekerja sepakat untuk menaungkannya dalam Surat Keputusan Bersama.

ATURAN PENUTUP

1. KKB ini berlaku selama 2 (dua) tahun sejak tanggal ditandatanganinya.
2. Semua Karyawan dianggap mengetahui dan memahami KKB ini sejak tanggal ditandatanganinya.
3. Sebelum KKB ini berakhir, apabila salah satu pihak akan mengadakan perundingan baru, maka hal tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada pihak lain selambat-lambatnya 90 (sembilan puluh) hari.
4. Apabila setelah masa berakhirnya KKB ini tidak ada pernyataan atau pemberitahuan tertulis dari salah satu pihak, maka dengan sendirinya masa berlaku KKB ini dianggap diperpanjang 1 (satu) tahun lagi.



KESEPAKATAN KERJA BERSAMA INI
DITANDATANGANI

OLEH,

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
PERIODE TAHUN 2000 - 2002

TIM PERUNDING
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
PT. PERUSAHAAN ROKOK TJAP GUDANG GARAM Tbk.
Periode : Tahun 2000 - 2002

PIHAK PERUSAHAAN :

1. Dedi Kusna
2. Samsat Andy Stepano
3. Soekjoro
4. Herono Djandjandj
5. Suh Sumarga
6. Benedictus Dv.
7. A. W. Dwi S.E
8. Tock Santosa

PIHAK SERIKAT PEKERJA :

1. Fuza Saksana Hadi
2. Adin Han Pidojo
3. Ignatius Christadi
4. Anwan Siaj.
5. T. Setio
6. Mamik Supatm
7. E. Hano Wigati
8. Ignatius Kusyadno
9. H. Hing Harjo
10. H. Hing Harjo
11. H. Hing Harjo
12. H. Hing Harjo
13. H. Hing Harjo
14. H. Hing Harjo
15. H. Hing Harjo
16. H. Hing Harjo

Untuk dan Atas Nama
PT. GUDANG GARAM Tbk.



Putra Saksana Hadi
Ketua



K E P U T U S A N
M E N T E R I T E N A G A K E R J A

NO KEP. 221 /MBW/PKC/2000

T E R T A N G

P E N D A F T A R A N K E S E P A K A T A N K E R J A B E R S A M A

A N T A R A

P T. G U D A N G G A R A M T b k.

J l. S e m a m p i r I V I

K E D I R I

B E N G A N

S P. R T M M / S P S I P T. G U D A N G G A R A M T b k.

J l. S e m a m p i r I V I

K E D I R I

M E N T E R I T E N A G A K E R J A

Menyatakan bahwa berdasarkan Undang-undang No.21 tahun 1954 yo Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 Kesepakatan Kerja Bersama perlu ditandatangani pada Departemen Tenaga Kerja;

Bahwa berdasarkan surat PT. GUDANG GARAM Tbk. Nomor 0030/GG-14/V-08nggal 3 Mei 2000, telah mengajukan permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. GUDANG GARAM Tbk Jl. Semampir IV/1 Kediri dengan SP. RTMM/SPSI PT. GUDANG GARAM Tbk Kediri.

Bahwa oleh karena itu permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana diuraikan pada huruf (b) diatas, perlu ditetapiakan dengan Keputusan Menteri.

Undang-undang No 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburialan antara Serikat Buruh dan Majikan.

Peraturan Pemerintah No 49 tahun 1954 tentang tata cara membuat dan menegakan Perjanjian Perburialan.

Keputusan Presiden R.I. No.104 tahun 1993 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden No.15 tahun 1984 tentang susunan Organisasi Departemen Tenaga Kerja sebagaimana telah dua kali ditambah, terakhir dengan Keputusan Presiden R.I. Nomor 83 tahun 1993.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-1/AMN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.26/MEN/1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.

M E M U T U S K A N

Menetapkan
PERTAMA

Kesepakatan Kerja Bersama antara : PT. GUDANG GARAM Tbk Jl. Semampir IV/1 Kediri, dengan SP. RTMM/SPSI PT. GUDANG GARAM Tbk yang telah terdaftar di Kantor Depkaker Kab/Kodya Kediri No.Kep 20/OP.SP.RTMM/DF/05/XIII/II/99-FGG.

Mulai berlaku pada tanggal 17 Maret 2000 s/d 16 Maret 2002 telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan No.35/PDI/II/KKB/TV/2000.

K E D U A : Apabila Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam amar PERTAMA dilakukan perubahan dan atau diperpanjang maka kedua belah pihak harus melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

K E T I G A : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapiakan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

K E E M P A T : Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

- 1. PT. GUDANG GARAM Tbk
Jl. Semampir IV/1
KEDIRI

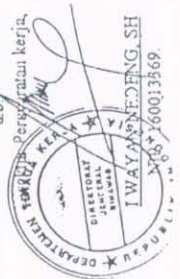
- 2. SP. RTMM/SPSI PT. GUDANG GARAM Tbk
Jl. Semampir IV/1
KEDIRI.

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada :

- 1. Menteri Tenaga Kerja,
- 2. Direktur Bina Lembaga Hubungan Industrial,
- 3. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di seluruh Indonesia;
- 4. Kantor Departemen Tenaga Kerja C. Kab. Kodya Kediri;
- 5. Arsip.

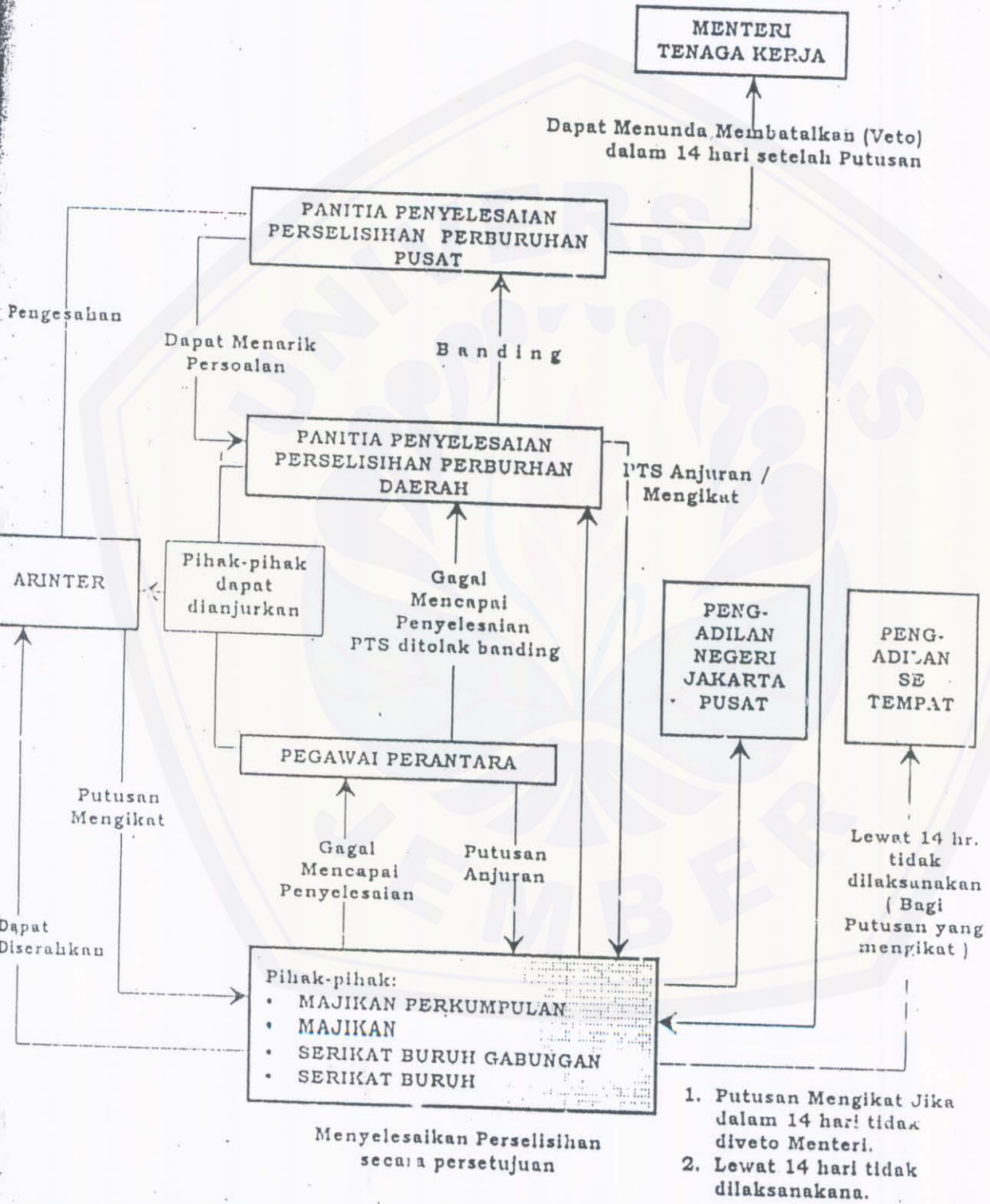
Ditetapiakan : Jakarta
Pada tanggal : 15 Mei 2000.

A. A. M E N T E R I T E N A G A K E R J A R I
D I R E K T U R J E N D E R A L
P E M B I N A A N H U B U N G A N I N D U S T R I A L D A N
P E N G A W A S A N K E T E N A G A K E R J A A N





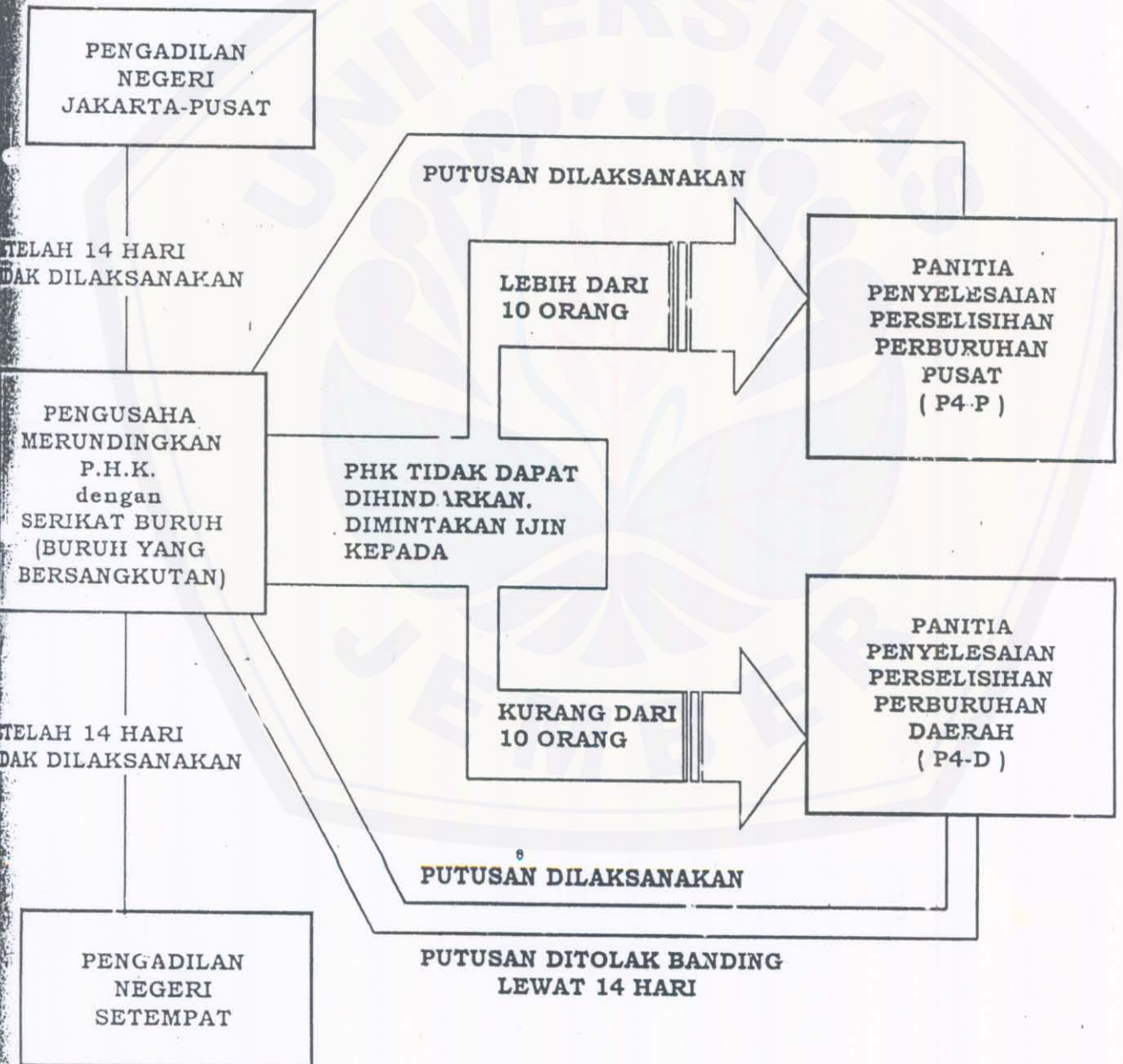
THE JAKARTA CONSULTING GROUP
PARTNER IN CHANGE





THE JAKARTA CONSULTING GROUP
PARTNER IN CHANGE

**SKEMA PROSES PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
MENURUT UNDANG-UNDANG No. 12 / 1964**



D

EWAN KOMISARIS / BOARD OF COMMISSIONERS



IMAM SOEBAGIO



YUNI SETIAWATI WONGWIDJOJO



H. SOMALA WIRIA



WURNIATI WONGWIDJOJO



SUBAGIO



THOMAS DARMADJI RACHMAT

PT GUDANG GARAM

D EWAN DIREKSI / BOARD OF DIRECTORS



RACHMAN HALIM



MINTARYA



SUSILO WONOWIDJOJO



SIGID SUMARGO WONOWIDJOJO



BINTORO TANDJUNG

P T GUDANG GARAM



PT Gudang Garam
UNIVERSITAS JEMBER

