



**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
BERKAITAN ADANYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
DI PERUSAHAAN ROKOK DJAGUNG PADI MALANG**

**SKRIPSI**



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Mencapai  
Gelar Sarjana Hukum (S-1) Pada Fakultas Hukum  
Universitas Jember

Oleh :

*Esa Susanto*

NIM. 980710101131

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2004**

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
BERKAITAN ADANYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
DI PERUSAHAAN ROKOK DJAGUNG PADI MALANG**



**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
BERKAITAN ADANYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
DI PERUSAHAAN ROKOK DJAGUNG PADI MALANG**

Oleh

Esa Susanto  
NIM. 980710101131

Pembimbing,

Hj. Saadiyah Teruna, S.H.  
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing,

Iswi Hariyani, S.H.  
NIP. 131 759 755

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

2004

MOTO

Islam memberantas egoisme yang buas  
Islam menanamkan dan mengagungkan ukhuwah

Islamiyah

Islam mengajarkan kehidupan bukan untuk diri  
sendiri tetapi untuk seluruh makhluk-Nya karena  
itu perlu mengembangkan dan memupuk tali  
persaudaraan agar kita tidak kehilangan cinta  
dan kasih sayang sesama manusia

---

"Al- Ghozali, dalam Khuluuq Al Muslim"

**PERSEMBAHAN**

Karya ini merupakan satu dari sekian banyak perjuangan penulis dalam menjalani kehidupan, untuk itu kupersembahkan kepada :

1. Bapak dan Ibu yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi dan kasih sayang yang selama ini diberikan kepadaku;
2. Alma Mater yang aku cintai dan banggakan;
3. Bapak dan Ibu Guru, serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah menurunkan ilmunya.

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan panitia penguji pada :

hari : jum'at,

tanggal : 09,

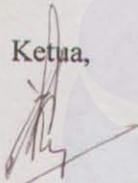
bulan : juli,

tahun : 2004.

Diterima oleh panitia penguji Fakultas Hukum Universitas Jember:

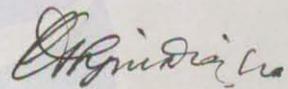
Panitia Penguji :

Ketua,



Hj. Hardiningsih, S.H.  
NIP. 130 256 854

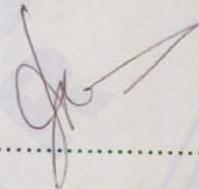
Sekretaris,



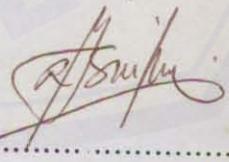
I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005

Anggota Panitia Penguji,

1. Hj. Saadiah Teruna, S.H.  
NIP. 130 674 837

  
(.....)

2. Iswi Hariyani, S.H.  
NIP. 131 759 755

  
(.....)

PENGESAHAN

Disahkan Skripsi dengan judul :

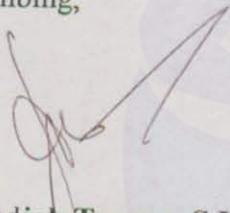
PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
BERKAITAN ADANYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI  
PERUSAHAAN ROKOK DJAGUNG PADI MALANG

Oleh

Esa Susanto

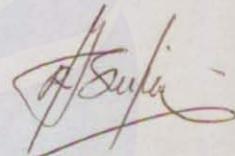
NIM. 980710101131

Pembimbing,



Hj. Saadiah Teruna, S.H.  
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing,



Iswi Hariyani, S.H.  
NIP. 131 759 755

MENGESAHKAN  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
DEKAN,



Kopong Paron Pius, S.H., S.U.  
NIP. 130 808 985

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN BERKAITAN ADANYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PERUSAHAAN ROKOK DJAGUNG PADI MALANG”**.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi dan melengkapi sebagian dari syarat-syarat dalam meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Banyak tantangan dan hambatan yang dijumpai dalam proses penulisan skripsi ini sehingga penulisan ini tidak akan berhasil tanpa mendapat bimbingan, petunjuk, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak yang diberikan dengan tulus ikhlas kepada penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Hj. Saadiyah Teruna, S.H., sebagai pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Iswi Hariyani, S.H., sebagai pembantu pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan petunjuk kepada penulis;
3. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U., sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember; Bapak Hardiman, S.H., sebagai Pembantu Dekan I; Bapak H. Multazaam Muntahaa, S.H.,MHum., sebagai Pembantu Dekan II; Bapak Totok Sudaryanto, S.H.,M.S., sebagai Pembantu Dekan III.
4. Ibu Hj. Hardiningsih, S.H., sebagai ketua penguji;
5. Bapak I.G.A.N Dirgha, S.H.,MS., selaku sekretaris penguji;
6. Bapak H. Darijanto, S.H., selaku Dosen Wali penulis yang telah memberikan nasehat selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Jember;

8. Bapak Nazruddin, selaku pimpinan perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang yang telah berkenan memberikan ijin lokasi penelitian dan membantu memberikan penjelasan dan keterangan data-data untuk penulisan skripsi ini;
9. Bapak Bimo Setiawan, staff perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang yang telah sudi membantu memberikan penjelasan dan keterangan tambahan untuk kelengkapan penyusunan skripsi ini;
10. Teman-teman Angkatan '98 Fakultas Hukum Universitas Jember.
11. Semua pihak yang sudah terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Tertulis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
12. Kakak dan adikku yang telah memberikan segalanya untuk keberhasilan studi penulis di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada khususnya dan bagi pembaca yang menaruh perhatian padanya.

Jember, Juli 2004

Penulis

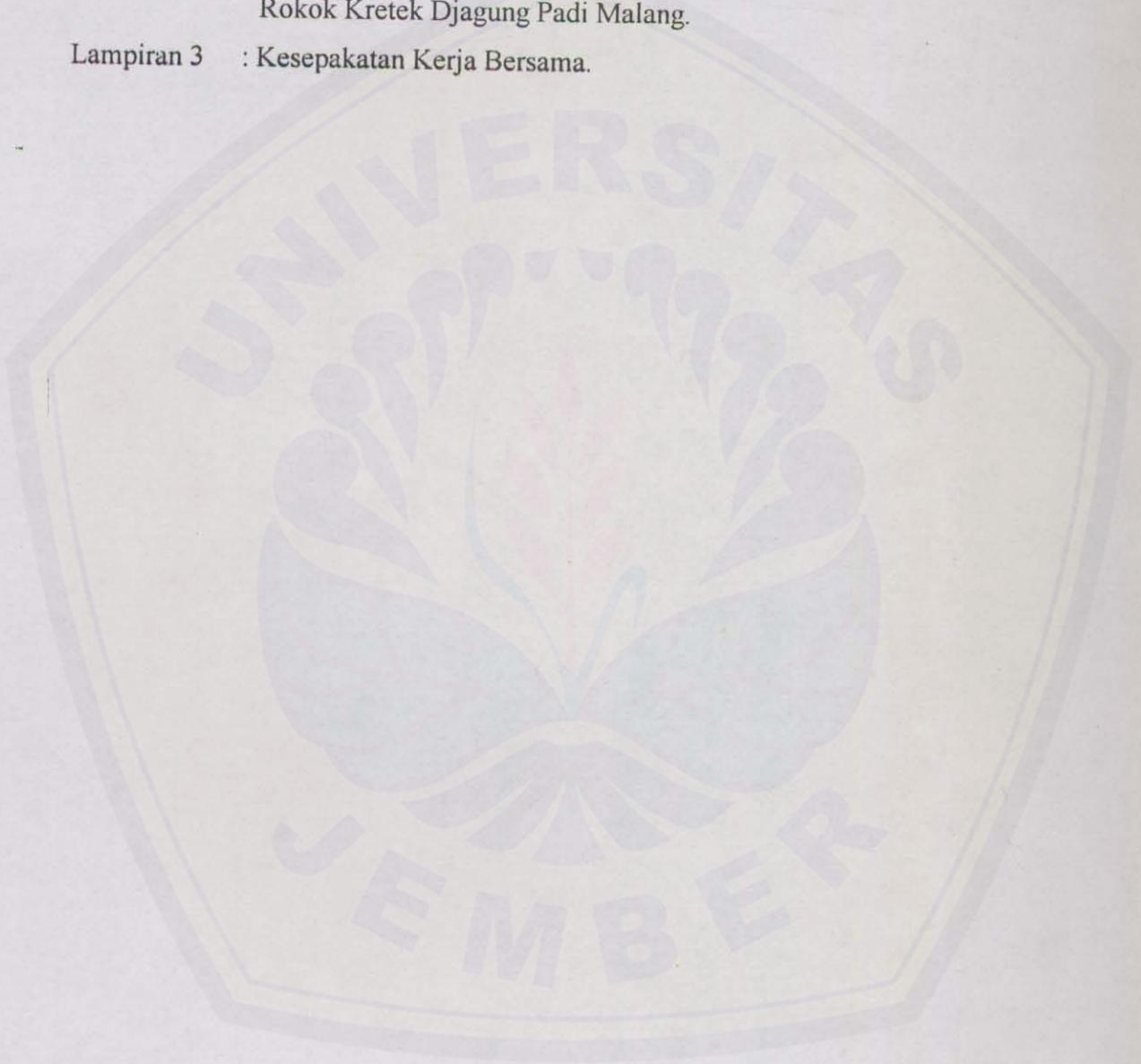
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN MOTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
RINGKASAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Ruang Lingkup .....	4
1.4 Tujuan Penulisan .....	4
1.4.1 Tujuan Umum .....	4
1.4.2 Tujuan Khusus .....	4
1.5 Metode Penulisan .....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah .....	5
1.5.2 Sumber Data .....	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Data .....	5
1.5.4 Analisis Data .....	6
<b>BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Fakta .....	7
2.2 Dasar Hukum .....	9

2.3 Landasan Teori .....	12
2.3.1 Perselisihan Buruh .....	12
2.3.1.1 Buruh .....	16
2.3.1.2 Majikan .....	17
2.3.1.3 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .....	18
2.3.1.4 Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) .....	19
<b>BAB III PEMBAHASAN</b>	
3.1 Proses Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang .....	22
3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang .....	26
3.3 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Apabila Terjadi Wanprestasi Terhadap Kesepakatan Kerja Bersama di Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang .....	30
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
4.1 Kesimpulan .....	35
4.2 Saran .....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Konsultasi Dari Fakultas Hukum Universitas Jember.  
Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Konsultasi Dari Perusahaan Rokok Kretek Djagung Padi Malang.  
Lampiran 3 : Kesepakatan Kerja Bersama.



## RINGKASAN

Pembangunan nasional dapat tercapai dengan sempurna apabila manusia, sebagai salah satu faktor sumber daya utama dalam membangun negara telah berada pada tingkat kesejahteraan yang merata baik itu dibidang ekonomi maupun dibidang sosial. Mengenai pemerataan tingkat kesejahteraan tidak berbeda dengan tingkat kesejahteraan yang harus tercipta dalam lingkungan pekerjaan. Perjanjian antara kedua belah pihak yaitu pekerja dan majikan selaku yang mempekerjakan harus terdapat suatu perjanjian dimana dalam perjanjian tersebut dituangkan segala bentuk macam peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan, peraturan-peraturan itu harus adil dan berlandaskan pada UUD 1945, Pancasila dan hukum perburuhan pada khususnya.

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah bagaimanakah proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di perusahaan rokok Djagung Padi Malang, bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada buruh di perusahaan rokok Djagung Padi Malang, serta bagaimanakah bentuk penyelesaian perselisihan apabila di dalam perjanjian tersebut terdapat salah satu pihak yang wanprestasi terhadap Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan skripsi ini adalah tujuan umum yaitu untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember dan memberi informasi kepada masyarakat luas tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Tujuan khususnya yaitu dapat terjawabnya permasalahan yang diketengahkan.

Metodologi dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan secara yuridis normatif didukung dengan fakta empiris. Sumber data yang diambil yaitu sumber data primer, maksudnya adalah penulis langsung terjun ke lapangan, yaitu melakukan pengamatan dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait. Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang berisi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan literatur-literatur yang diambil dari pakar hukum.

Berdasarkan pembahasannya maka diperoleh hasil yaitu, tenaga kerja mempunyai arti yang penting sebagai usaha penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Upaya hukum yang ditempuh seandainya terjadi perselisihan maka diselesaikan secara damai yaitu melalui jalan musyawarah untuk mufakat.

Saran-saran yang dapat disumbangkan yaitu, hendaknya antara pengusaha dan buruh tidak terjadi perselisihan, oleh karena itu hendaklah pengusaha atau majikan selalu memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya sehingga prestasi kerjanya dapat membantu meningkatkan kemajuan perusahaan. Sebaiknya bagi pihak buruh agar selalu memperhatikan dan memahami isi kesepakatan kerja sebelum menandatangani kesepakatan kerja tersebut,



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

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

Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa :”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan tersebut apabila dikaitkan dengan penulisan skripsi ini, dapat kita lihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tidak hanya demi keuntungan majikan melainkan mempunyai nilai kemanusiaan yang tinggi terhadap buruh itu sendiri. Maksudnya adalah imbalan yang didapat buruh haruslah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Suatu bentuk perjanjian diperlukan dalam melakukan kerja sama antara pihak buruh dan pihak majikan. Hal ini bukan semata-mata untuk melindungi pihak yang perekonomiannya lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat, tetapi untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang satu dengan memperhatikan kepentingan yang lainnya sehingga masing-masing pihak tidak merasa dirugikan.

Melihat kenyataan yang ada di lapangan, mayoritas buruh kurang memperhatikan penerapan perjanjian kerja, padahal ini merupakan pegangan bagi buruh dalam melakukan hubungan kerja dengan pihak majikan.

Menurut ketentuan buku III titel 7A Kitab Undang-undang Hukum Perdata ataupun didalam peraturan perundang-undangan yang lainnya seperti Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, tidak ada satu pasal pun yang menyatakan perjanjian kerja itu harus dalam bentuk tertentu. Dalam arti

kata undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian kerja, dimana bisa dilakukan secara lisan maupun tertulis.

Kenyataan membuktikan bahwa antara perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan dengan tertulis terdapat suatu perbedaan terhadap kepastian hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan terjadi berdasarkan kesepakatan atas dasar kepercayaan kedua belah pihak. Perjanjian ini mempunyai kelemahan yaitu apabila salah satu pihak misalnya majikan tidak menepati apa yang telah disepakati dalam perjanjian, maka pihak buruh tidak bisa berbuat banyak karena tidak ada bukti-bukti yang kuat dalam mengadakan hak-haknya kepada pihak yang berwenang. Lain halnya apabila dilakukan secara tertulis yang segala sesuatunya sudah ditentukan secara jelas di dalam surat perjanjian kerja, maka pihak buruh mempunyai bukti-bukti yang kuat dalam mengadakan hak-haknya.

Perjanjian kerja yang merupakan dasar berlakunya hubungan kerja antara majikan dan buruh mempunyai hubungan yang erat dengan perjanjian perburuhan, hubungan yang dimaksud disini adalah bahwa perjanjian perburuhan merupakan aturan dasar bagi perjanjian kerja atau dengan kata lain perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan.

Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Pasal 1 pengertian perjanjian perburuhan adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang:

1. Dibuat oleh majikan dengan serikat buruh;
2. Pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Pengertian perjanjian perburuhan adalah:

Perjanjian perburuhan justru diadakan untuk menetapkan hak dan kewajiban buruh dan majikan dan secara musyawarah antara kedua belah pihak, serikat buruh dan majikan. Perjanjian perburuhan adalah hasil runding antara pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga isinya pada umumnya telah mendekati keinginan buruh atau majikan. Berbeda dengan peraturan majikan dalam perjanjian perburuhan majikan tidak dapat memasukkan apa saja yang ia kehendaki untuk menekan atau merugikan buruh (Soepomo, 1987:56).

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan seperti tersebut di atas, sangat relevan sekali apabila dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil judul **“PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN BERKAITAN ADANYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PERUSAHAAN ROKOK DJAGUNG PADI MALANG.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan ruang lingkup masalah ternyata permasalahannya demikian luas, sehingga masih dipandang perlu untuk dirumuskan saja permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di perusahaan rokok Djagung Padi Malang ?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada buruh di perusahaan rokok Djagung Padi Malang ?
3. Bagaimanakah bentuk penyelesaian perselisihan dalam hal di dalam perjanjian tersebut terdapat salah satu pihak yang wanprestasi terhadap Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut ?

### 1.3 Ruang Lingkup

Penulis pada skripsi ini membatasi ruang lingkungannya hanya terbatas pada hubungan sebab akibat secara keperdataan yang timbul dari adanya perselisihan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat para buruh atau serikat-serikat buruh dan pihak perusahaan rokok Djagung Padi Malang dengan tanpa mengesampingkan peranan pihak lain yang terkait serta tetap berpegang pada prinsip-prinsip hukum perburuhan yang diatur dalam tata perundangan yang berlaku.

### 1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini mempunyai 2 (dua) klasifikasi tujuan, yaitu.

#### 1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan akhir dalam rangka penyelesaian perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.
2. Merupakan penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari kuliah yang bersifat akademis teoritis dengan kenyataan yang ada di dalam masyarakat.
3. Sebagai sumbangsih yang berupa buah pikiran dari penulis kepada masyarakat pada umumnya dan segenap mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember pada khususnya, agar dapat dijadikan bahan acuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang hukum.

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khususnya adalah :

1. Untuk mengetahui proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di perusahaan rokok Djagung Padi Malang.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada buruh di perusahaan rokok Djagung Padi Malang.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan bila terjadi perselisihan akibat wanprestasi yang terjadi terhadap Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut.

## **1.5 Metode Penulisan**

Metode sangat diperlukan dalam penulisan suatu karya ilmiah seperti halnya skripsi ini, hal ini dimaksudkan agar penganalisaan dapat dilakukan dengan benar sehingga didapatkan suatu kesimpulan yang valid. Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

### **1.5.1 Pendekatan Masalah**

Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif empiris yaitu metode penelitian yang menggunakan pendekatan tidak saja pendekatan yuridis normatif, melainkan juga dengan menggunakan metode yuridis empiris. Metode yuridis normatif adalah pendekatan dengan menggunakan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam skripsi ini. Metode yuridis empiris adalah pendekatan masalah dengan menggunakan data yang didapat langsung dari penelitian di lapangan (Hadikusuma, 1995:60).

### **1.5.2 Sumber Data**

#### **1.5.2.1 Sumber Data Primer**

“Sumber data primer adalah sumber data untuk memperoleh data primer yang diperoleh dengan cara konsultasi, wawancara, dan informasi-informasi dengan pihak terkait” (Hadikusuma, 1995:65).

#### **1.5.2.2 Sumber Data Sekunder**

“Sumber data sekunder diambil dari bahan-bahan kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan masalah yang akan dibahas, literatur, dan dokumen yang berhubungan dengan pokok permasalahan” (Hadikusuma, 1995:65).

### **1.5.3 Metode Pengumpulan Data**

Guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah penelitian perlu digunakan metode yang tepat. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **1.5.3.1 Studi Literatur**

Metode pengumpulan data melalui literatur dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami undang-undang, peraturan perundang-undangan, berbagai literatur dan kebiasaan-kebiasaan yang lazim digunakan sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi.

### **1.5.3.2 Wawancara atau Interview**

Interview merupakan prosedur pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan pengamatan, konsultasi dan wawancara dengan pihak-pihak yang sesuai dengan permasalahan yang ada dan dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini. Di dalam skripsi ini penulis berorientasi pada keterangan yang diberikan oleh Bapak Bimo Setiawan selaku Staff personalia perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang.

### **1.5.4 Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif yaitu setelah data hasil penelitian lapangan maupun dari studi kepustakaan terkumpul, selanjutnya dicari hubungannya dengan teori yang ada, yang pada akhirnya dituangkan dalam bentuk uraian yang logis, sistematis dan yuridis. Kemudian dianalisis untuk memperoleh kejelasan dan gambaran masalah yang dibahas. Proses selanjutnya adalah mengambil kesimpulan secara deduktif yang dimulai dari pembahasan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus (Soemitro, 1988:139).



## BAB II

### FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Fakta

Perusahaan rokok kretek Djagung Padi didirikan oleh Bp. Nazruddin tahun 1963 tepatnya di kota Malang. Sampai sekarang ini total karyawan yang bekerja pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi berjumlah 1.012 orang. Hampir 80% didominasi oleh karyawan wanita. Tingkat pendidikan pada karyawan bervariasi, mulai dari tingkat SD, SLTP, SLTA. Sedangkan untuk staff rata-rata lulusan perguruan tinggi.

Karyawan-karyawan tersebut dibagi dalam 3 golongan pekerjaan karyawan:

1. karyawan tetap sebanyak 37 orang.
2. karyawan tetap (harian) sebanyak 128 orang.
3. karyawan harian lepas atau borongan sebanyak 847 orang.

Perjanjian perburuhan di perusahaan ini adalah "perjanjian yang diselenggarakan oleh Serikat Buruh yang didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dengan pengusaha yang Berbadan Hukum yang memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja. Wujud perjanjian perburuhan yang ada di perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang adalah Kesepakatan Kerja Bersama. Kesepakatan Kerja Bersama terselenggara antara pihak karyawan yang diwakili oleh pengurus Serikat Pekerja Djagung Padi yaitu Bapak Harnowo yang bertindak sebagai ketua atau pengurus unit kerja SPSI di perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang dan Bapak Mustofa yang bertindak sebagai sekretaris sedangkan pihak pengusaha diwakili oleh Bapak Nazruddin selaku pimpinan perusahaan. Sedangkan pihak Disnaker kota Malang diwakili oleh Bambang Sudaryono.

Mengenai terbentuknya Kesepakatan Kerja Bersama akan diuraikan secara singkat di bawah ini:

Pihak karyawan yang sudah ter-organisir dalam Serikat Pekerja berkedudukan di Jl. Ki Ageng Gribig, Kelurahan Kedung Kandang Kecamatan Kota Lama Malang yang sudah terdaftar pada Disnaker mewakilkan ketua dan sekretaris.

Untuk maju ke meja perundingan, dengan pihak pengusaha diwakili oleh pimpinan perusahaan.

kedua wakil tersebut memulai mengadakan perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk kesepakatan bersama.

Kesepakatan Kerja Bersama terdiri atas 7 bab. Adapun secara terperinci isi dari Kesepakatan Kerja Bersama ini adalah sebagai berikut :

Bab I : Umum;

Bab II : Hubungan kerja dan masa percobaan;

Bab III : Persyaratan kerja;

Bab IV : Pengupahan;

Bab V : Jaminan sosial;

Bab VI : Pemutusan hubungan kerja;

Bab VII : Penutup.

Kesepakatan Kerja Bersama setelah terbentuk dan ditandatangani oleh kedua belah pihak maka ketua Unit Serikat Pekerja di Perusahaan Rokok Kretek Djagung Padi Malang wajib menyampaikan hasil perjanjian ini kepada semua karyawan atau buruh. Konsekuensi ini adalah didasarkan pada keadaan di mana Serikat Pekerja adalah sebagai wakil dari semua karyawan atau buruh yang ada di perusahaan itu. Dengan demikian harus mempertanggungjawabkan mandat yang telah diembannya, sebaliknya semua karyawan atau buruh harus melaksanakan hasil Kesepakatan Kerja Bersama ini dengan penuh rasa tanggung jawab pula dari pihak perusahaan.

Kedua belah pihak walaupun 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 kepada pihak perusahaan.

Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka kedua belah pihak harus berusaha mentaati Kesepakatan Kerja

Bersama tersebut dengan jalan mengatasi segala permasalahan yang muncul antara kedua belah pihak melalui penyelesaian musyawarah mufakat atau boleh dilakukan secara intern. Hal ini untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dan sekaligus mencegah 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

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

1. Undang-undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat 2:

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

2. TAP MPR No. IV / MPR / 1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara

Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat. Meningkatkan kuantitas dan kualitas penempatan tenaga kerja ke luar negeri dengan memperhatikan kompetensi, perlindungan dan pembelaan tenaga kerja yang dikelola secara terpadu dan mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja.

3. Kitab Undang-undang Hukum Perdata

- a. Pasal 1313

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

- b. Pasal 1320

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat :

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- (3) Suatu hal tertentu;
- (4) Suatu sebab yang halal.

c. Pasal 1330

Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

- (1) Orang-orang yang belum dewasa;
- (2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- (3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

d. Pasal 1338:

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

e. Pasal 1601n (2):

Dinamakan perjanjian perburuhan kolektif ialah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum di suatu pihak, dan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan.

f. Pasal 1603 (a)

“Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaanya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaan itu digantikan oleh orang ketiga”.

g. Pasal 1603 (g)

Jika lamanya suatu hubungan kerja tidak telah ditentukan dengan perjanjian atau reglemen, maupun dengan suatu peraturan undang-undang, atau pula oleh kebiasaan, maka dianggaplah hubungan kerja itu sebagai dibuat untuk waktu tak tertentu.

h. Pasal 1603 (n)

Masing-masing pihak dapat mengakhiri hubungan kerjanya tanpa pemberitahuan penghentian atau mengindahkan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk pemberitahuan-pemberitahuan penghentian, tetapi pihak yang melakukan ini, jika pihak lawan tidak menyetujuinya berbuat berlawanan dengan hukum, kecuali apabila ia pada waktu itu juga membayar ganti rugi atas dasar yang ditentukan, atau apabila ia mengakhiri hubungan kerja secara demikian itu karena suatu alasan yang mendesak yang seketika diberitahukan kepada pihak lawan.

4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil.

b. Pasal 5

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

c. Pasal 6

“Pemerintah harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik”.

5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a. Pasal 3

Ayat 1:

Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

Ayat 2:

Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

b. Pasal 17

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

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

Pasal 1

Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata menurut syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

7. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pasal 1

Ayat 1 (c):

Perselisihan perburuhan, ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

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

Pasal 1

Ayat 1:

“Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu.

Pasal 1 (a):

“Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu”.

10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP 150/ MEN/ 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Pasal 2

Ayat 1:

“Setiap pemutusan hubungan kerja diperusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal.”

## **2.3 Landasan Teori**

### **2.3.1 Perselisihan Buruh**

Seorang tenaga kerja/ pekerja atau sekumpulan tenaga kerja tidak dapat menjadi pihak yang berselisih. Apabila yang menjadi salah satu pihak adalah tenaga kerja atau sekumpulan tenaga kerja maka penyelesaian hanya bisa sampai pada tingkat perantaraan atau pegawai perantara, dan tidak dapat dilanjutkan ke sidang P4D atau P4P.

Pegawai Perantara adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja adalah karena perselisihan hak. Sebagaimana kita ketahui hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian

kerja oleh pekerja/ tenaga kerja dengan pengusaha. Contoh perselisihan hak adalah perselisihan mengenai pengupahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, pengertian perselisihan perburuhan adalah :

Perselisihan perburuhan (Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan) adalah pertentangan antara majikan (Pengusaha) atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan hubungan perburuhan (Pasal 1).

Pihak-pihak yang berselisih adalah :

- a. Pengusaha atau kumpulan pengusaha yang berbadan hukum dan
- b. Serikat pekerja dan gabungan serikat pekerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.

Mengenai perselisihan hak dibidang ketenagakerjaan ini ada dua badan atau instansi yang berwenang menyelesaikannya, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbedaannya adalah :

1. Yang dapat menuntut di muka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah majikan dan organisasi Pekerja. Tidak pekerja secara perorangan, sedangkan di muka Pengadilan Negeri pekerja secara perorangan dapat mengajukan tuntutan.
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata-mata sanksi perdata, sedangkan sanksi putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat dikenakan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah).

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya usaha-usaha dalam mengadakan perubahan dalam syarat-syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), tidak kepada Pengadilan Negeri.

Tata cara atau prosedur penyelesaian perselisihan adalah sebagai berikut :

1. Jika terjadi perselisihan hubungan ketenagakerjaan maka dalam tingkat pertama pihak-pihak yang berselisih, serikat pekerja dan pengusaha, mencari penyelesaian secara damai dengan mengadakan perundingan (musyawarah).
2. Bila perundingan tersebut menghasilkan persetujuan (kesepakatan), maka persetujuan tersebut dituangkan menjadi suatu perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sesuai dengan ketentuan didalam Undang-undang No.21 Tahun 1954 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01 Tahun 1985.
3. Jika dengan jalan perundingan atau musyawarah tersebut tidak tercapai atau tidak menghasilkan kata sepakat, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat menyerahkannya kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja untuk diselesaikan melalui perantaraan atau pegawai perantara.
4. Pegawai perantara sebelum memberikan perantaraan menawarkan kepada kedua belah pihak apakah perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui Arbitrase atau Dewan Juru Pemisah, yaitu Dewan yang berhak mengadili, mengambil keputusan sesudah mendengar kedua belah pihak, memutus/menimbang percekcohan buruh.
5. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari terhitung mulai tanggal penerimaan pengaduan, sudah harus mengadakan perantaraan. Pegawai Perantara didalam memberikan perantaraan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah dengan cara :
  - a. Mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan,
  - b. Memanggil pihak-pihak yang berselisih,
  - c. Memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih, dan
  - d. Mengusahakan penyelesaian secara damai.
6. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara perantaraan, maka segera diserahkan kepada P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.
7. P4 Daerah segera menyelesaikan perselisihan melalui perundingan kearah penyelesaian secara damai.
8. Bila tidak tercapai kesepakatan, Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang berupa anjuran, ataupun putusan yang bersifat mengikat (bilamana perselisihan tersebut sukar untuk dapat diselesaikan dengan anjuran). P4D memberikan putusan berupa anjuran bila P4D berpendapat bahwa masih ada kemungkinan

perselisihan tersebut dapat diselesaikan secara damai yaitu dengan menganjurkan kedua belah pihak untuk berunding kembali.

Putusan P4D memuat :

- a. Nama serikat pekerja dan pengusaha serta tempat kedudukan masing-masing.
- b. Mengambil putusan adalah dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.

Lembaga-lembaga perselisihan hubungan ketenagakerjaan adalah :

- (1) Penyelesaian oleh pihak-pihak yang berselisih.
- (2) Arbitrase.
- (3) Pegawai perantara.
- (4) P4 Daerah.
- (5) P4 Pusat.
- (6) Menteri Tenaga Kerja. (Manulang, 1995:64)

#### **Pengertian Panitia Pusat dan Daerah**

P4D adalah suatu lembaga yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk periode atau masa bakti 2 tahun, dan berkedudukan di tempat-tempat yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja serta bertujuan, berkewajiban serta berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja perorangan.

P4P adalah suatu lembaga yang keanggotaannya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden untuk periode atau masa bakti 2 tahun dan berkedudukan di ibu kota negara serta berkewajiban, berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal), yaitu pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam satu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 (sepuluh) orang buruh atau lebih, atau mengadakan rentetan PHK yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan PHK secara besar-besaran.

Susunan Keanggotaan P4 Daerah dan P4 Pusat terdiri dari :

1. Dari unsur pemerintah :
  - a. Seorang wakil dari Departemen Tenaga Kerja (sebagai ketua merangkap anggota).
  - b. Seorang wakil dari Departemen Perindustrian.
  - c. Seorang wakil dari Departemen Keuangan.
  - d. Seorang wakil dari Departemen Pertanian.
  - e. Seorang wakil dari Departemen Perhubungan.
2. Dari unsur pekerja atau tenaga kerja sebanyak 5 (lima) orang wakil pekerja.
3. Dari unsur pengusaha 5 (lima) orang wakil pengusaha. (Pasal 5 dan 12 UU No.22 tahun 1957).

#### 2.3.1.1 Buruh

Manusia dalam kehidupan ini mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah: "bekerja dengan bergantung kepada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut" (Soepomo, 1987:9).

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 yang dimaksud dengan buruh atau pekerja yaitu:

Tenaga kerja yang sedang bekerja di dalam hubungan kerja dengan pihak pengusaha dan menerima upah dari pengusaha tersebut. Sedangkan tenaga kerja adalah 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 (Soepomo, 1987:15).

Secara yuridis hubungan antara buruh dan majikan, adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara

sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga buruh sering kali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia (A. Wahab, Asikin, dkk, 1994:4).

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis. Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

### **Hak dan Kewajiban Buruh**

Kewajiban buruh adalah diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, 1603d KUHPerduta. Dimana dari pasal-pasal itu dapat disimpulkan beberapa kewajiban buruh yaitu melakukan pekerjaan dengan baik, mengikuti perintah atasan, dan membayar ganti rugi.

Hak buruh adalah mendapatkan upah, pengaturan pekerjaan dan tempat kerja yang baik, mendapatkan waktu cuti, mendapatkan surat keterangan pernah kerja dari majikan yang bersangkutan bila keluar, mendapatkan jaminan perawatan kesehatan dan keselamatan kerja.

#### **2.3.1.2 Majikan**

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 biasa disebut majikan dalam hubungan kerja bisa

berwujud : orang perseorangan, persekutuan, badan hukum, perusahaan (Manulang, 1995:15).

### **Hak dan Kewajiban Majikan**

Kewajiban yang paling utama dari seorang majikan adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban-kewajiban lain diantaranya adalah mengatur pekerjaan dan tempat kerja, memberikan cuti, memberikan surat keterangan, mengurus perawatan dan pengobatan. Sedangkan kewajiban umum seorang majikan tercantum dalam pasal 1602y KUHPerdara, yaitu seorang wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama sepatutnya harus melakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik.

Hak majikan adalah mendapatkan hasil kerja yang baik dan memuaskan dari buruh, membuat petunjuk kerja, mendapatkan ganti kerugian atas kesalahan dan kelalaian buruh yang mendatangkan kerugian bagi majikan yang bersangkutan.

### **2.3.1.3 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Kebijaksanaan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Penyelesaian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang ini lebih ditekankan adanya upaya damai melalui musyawarah antara pihak-pihak atau melalui arbitrase sukarela. (Pasal 1)

Pengertian perselisihan perburuhan itu sendiri adalah pertentangan antara majikan (Pengusaha) atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan hubungan perburuhan. (Manulang 1995:95).

Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui upaya-upaya tersebut apabila tidak memperoleh hasil kesepakatan antara pihak-pihak yang bersangkutan, maka penyelesaiannya ditempuh melalui arbitrase wajib oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dan atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) yang memberi wewenang membuat putusan-putusan yang mengikat.

Pokok pangkal yang harus dipegang dalam penyelesaian perburuhan ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala upaya, bahkan dalam upaya beberapa hal tidak dibenarkan. Dapat dipahami bahwa pemecahan masalah yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang bersangkutan seringkali dapat diterima oleh pihak-pihak itu sendiri dari pada penyelesaian yang dihasilkan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Oleh karena itu lebih ditekankan agar penyelesaian masalah tersebut ditempuh secara damai. Hanya apabila perundingan jalan damai tersebut mengalami jalan buntu, barulah pemerintah turut campur tangan untuk menyelesaikannya melalui P4D atau P4P sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ini hanya mengatur tentang perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja perseorangan atau sekelompok pekerja tidak tercakup di dalamnya. Jadi yang menjadi pihak-pihak yang berselisih adalah :

- a. Pengusaha atau kumpulan pengusaha yang berbadan hukum dan;
- b. Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar dalam Departemen Tenaga Kerja.

#### **2.3.1.4 Kesepakatan Kerja Bersama**

Di dalam mukadimah tentang pedoman Kesepakatan Kerja Bersama, antara lain disebutkan, bahwa pengusaha dan serikat pekerja menyadari sepenuhnya untuk menjamin terpeliharanya kerja sama yang baik. terciptanya ketenangan kerja dan kepastian usaha diperlukan adanya kesepakatan kerja bersama yang didalamnya mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak-hak dan kewajiban tersebut dituangkan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama yang secara keseluruhan harus mendorong kegairahan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Musyawarah untuk Kesepakatan Kerja Bersama dalam suatu masyarakat modern, merupakan lembaga yang sangat penting. Demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mufakat inilah serikat pekerja dapat memenuhi kewajiban para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi dan

prasyarat kerja serta jaminan sosial. Kesepakatan Kerja Bersama adalah Perjanjian atau kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja (Manulang, 1995:75).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1985 tentang pelaksanaan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, yang dimaksud dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 yaitu:

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

Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama yang tertera pada pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah :

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

Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama tersebut, jika diamati secara seksama maka dapat diartikan bahwa kesepakatan kerja bersama merupakan perjanjian:

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

Masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama 2 tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Jika tidak ada ketentuan lain, maka Kesepakatan Kerja Bersama yang telah dibuat berlaku terus menerus untuk waktu yang sama, akan tetapi tidak melebihi waktu 1 tahun kecuali bila ada pernyataan untuk mengakhiri, yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktunya Kesepakatan Kerja Bersama berakhir atau



### BAB III PEMBAHASAN

#### 3.1 Proses Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang

Ketentuan mengenai penerimaan karyawan dalam perusahaan tersebut terdapat di dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Nomor: 17/ PKB- DP/ KAB/ KOTA/ VII/ 2000 ditentukan dalam pasal 6 yaitu Persyaratan Umum Penerimaan Karyawan. Setelah memenuhi syarat-syarat dan menjalani tes yang ada calon yang diterima menjadi karyawan langsung menghadap birokrasi untuk mengadakan perjanjian kerja. Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja itu oleh kedua belah pihak maka mulai saat itulah berlangsung hubungan kerja. Antara kedua belah pihak sudah terikat untuk memenuhi hak dan kewajibannya.

Setelah karyawan terikat dalam hubungan kerja bukan berarti karyawan sudah menjadi karyawan penuh. Mereka setelah terjadi hubungan kerja harus menjalani masa percobaan yang lamanya 3 (tiga) bulan. Hal ini sebagaimana tertuang dalam kesepakatan kerja bersama pada pasal 7 ayat 2a yaitu Apabila seseorang melamar diterima sebagai karyawan maka kepadanya berlaku ketentuan masa percobaan yang diatur dan ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa percobaan ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak karyawan yang bersangkutan mulai bekerja di perusahaan.

Syarat-syarat ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 7 ini berlaku terhadap karyawan tetap, sedangkan syarat-syarat terhadap tenaga kerja musiman dan pekerja lepas pengangkatannya akan dirundingkan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selama masa percobaan ini gaji mereka biasanya hanya sebesar 75% dari gaji pokok dan akan diperhitungkan dengan hari masuk mereka (tanpa ijin). Begitu juga tunjangan sosialnya belum dapat, dalam masa percobaan ini sewaktu-waktu hubungan kerjanya dapat diputuskan oleh salah satu pihak sebelum masa percobaannya berakhir. Ketentuan ini berlaku terhadap semua karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan harian.

Tujuan masa training atau percobaan ini mereka mendapat training mental yang berhubungan dengan disiplin kerja hubungan industrial Pancasila serta pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam bekerja nantinya setelah mereka menjadi karyawan penuh. Hubungan industrial Pancasila adalah hubungan antara pihak yang berkaitan dengan proses produksi barang dan jasa yang dilandasi nilai manifestasi dari Pancasila dan UUD 1945 yang timbul dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional. Pengangkatan karyawan secara penuh akan dilaksanakan oleh direksi setelah karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan secara penuh adalah upah pokok dan tunjangan sosial.

Waktu kerja dimana lamanya waktu kerja tiap-tiap pekerja berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang nomor 1 Tahun 1951 ialah bekerja pada siang hari tidak lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam seminggu dan bekerja pada malam hari tidak lebih dari 6 jam semalam atau 35 jam seminggu.

Sistem pengupahan atau penggajian sesuai dengan kesepakatan kerja bersama pada Pasal 17 yaitu :

- a. Untuk karyawan tetap (bulanan) upah minimum sebesar Rp 499.900,00 per bulan dibayarkan pada tiap-tiap akhir bulan.
- b. Untuk karyawan tetap (harian) upah minimum sebesar Rp 90.000,00 dibayarkan tiap pada minggu atau sepuluh hari sekali.
- c. Untuk karyawan harian lepas upah minimum sebesar Rp 12.000,00 per hari yang dibayarkan pada tiap-tiap seminggu atau sepuluh hari sekali.
- d. Pajak atas upah menjadi tanggungan karyawan.

Berakhirnya hubungan kerja secara umum dapat terjadi karena hukum, putusan pengadilan, karena kehendak majikan, dan karena kehendak sendiri. Sedangkan pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang hubungan kerja yang berakhir karena hukum dapat terjadi karena karyawan sudah mencapai batas umur yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan yaitu dengan ketentuan usia 55 tahun atau karyawan telah mempunyai masa kerja paling sedikit 25 tahun atau karyawan yang bersangkutan mati.

Pengusaha atau serikat pekerja akan berusaha sepenuhnya menegakkan disiplin kerja. Terhadap pelanggaran disiplin dan ketertiban kerja diadakan tindakan berupa peringatan baik lisan maupun tertulis. Peringatan tertulis terdiri dari :

### **Peringatan Pertama**

Masa peringatan tertulis adalah 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal peringatan tersebut diberikan. Macam peringatan pertama itu antara lain :

- a. Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang telah ditentukan.
- b. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja dari atasan.
- c. Menolak perintah yang layak.
- d. Melalaikan kewajiban secara serampangan.
- e. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana-mana.

Selama 6 (enam) bulan tersebut buruh atau karyawan yang bersangkutan tidak mengulangi perbuatan yang sama atau yang lain maka peringatan tersebut hapus pada saat jatuh tempo, akan tetapi jika dalam masa 6 (enam) bulan pekerja atau buruh bersangkutan, melakukan pelanggaran yang sama maka kepadanya diberikan peringatan yang kedua.

### **Peringatan Kedua**

Masa peringatan kedua ini adalah sama dengan masa peringatan pertama yaitu terhitung dari tanggal saat peringatan itu diberikan. Macam peringatan kedua sama seperti peringatan pertama yaitu :

- a. Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang telah ditentukan.
- b. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja dari atasan.
- c. Menolak perintah yang layak.
- d. Melalaikan kewajiban secara serampangan.
- e. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana-mana.

Selama 6 (enam) bulan karyawan atau buruh yang bersangkutan tidak mengulangi pelanggaran yang sama atau yang lain maka peringatan yang pertama dan kedua hapus pada saat jatuh tempo peringatan kedua. Akan tetapi apabila dalam masa 6 (enam) bulan karyawan atau buruh yang bersangkutan melakukan pelanggaran yang sama atau yang lain maka kepadanya diberikan peringatan ketiga.

### Peringatan Ketiga

Peringatan terakhir sekaligus pemutusan hubungan kerja. Apabila dalam waktu 6 (enam) bulan tidak dikeluarkan peringatan terakhir maka peringatan pertama dan kedua dianggap tidak berlaku lagi. Sesuai dengan kesepakatan kerja bersama (KKB) pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang berakhirnya hubungan kerja dapat diberikan kepada karyawan atau buruh yaitu apabila karyawan atau buruh melakukan kesalahan seperti di bawah ini maka kepadanya diberikan pemutusan hubungan kerja tanpa uang pesangon dan uang jasa :

1. Pencurian dan penggelapan;
  2. Penganiayaan terhadap teman sekerja, pengusaha dan keluarganya;
  3. Menghasut teman sekerja untuk berbuat yang tidak benar;
  4. Merusak harta benda milik perusahaan baik disengaja atau karena kecerobohan;
  5. Mabuk di tempat kerja;
  6. Membongkar rahasia perusahaan;
  7. Menghina atau mengancam perusahaan atau keluarganya dan teman sekerja.
- Sedangkan untuk karyawan atau buruh yang hendak berhenti atas kemauan atau permintaannya sendiri harus mengajukan permohonan 14 (empat belas) hari sebelumnya secara tertulis. Walaupun surat permohonan berhenti tersebut telah diajukan karyawan atau buruh yang bersangkutan harus bekerja terus sampai hari yang ditetapkan dalam surat pemberhentian. Pekerja yang mengundurkan diri tidak akan mendapatkan uang pesangon dan uang jasa tetapi bisa dipertimbangkan menurut kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan masa kerja yaitu bagi karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan harus mengajukan permohonan secara resmi sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya kepada pimpinan perusahaan. Dalam hal yang demikian pada prinsipnya perusahaan tidak ada kewajiban untuk memberikan uang pesangon dan jasa. Namun demikian perusahaan wajib mempertimbangkan dan menghargai pengabdian karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan kondite baik sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun untuk diberikan uang pisah atau uang pengabdian yang besarnya diatur sebagai berikut:

1. masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun sebesar 2 bulan gaji.
2. masa kerja 10 tahun s/d 15 tahun sebesar 4 bulan gaji.

3. masa kerja selebihnya, setinggi-tingginya 6 bulan gaji.

Tujuan perjanjian perburuhan adalah :

- a. Agar supaya kedua belah pihak yang berkepentingan mempunyai pegangan tentang apa yang telah disetujui jika seandainya nanti timbul perselisihan atau salah satu pihak tidak mengindahkan apa yang telah ditetapkan.
- b. Menekankan perlindungan terhadap buruh agar tidak mendapat perlakuan semena-mena dari pihak majikan karena hak-hak buruh secara tegas dan jelas dinyatakan di dalam perjanjian kerja secara tertulis sehingga apabila pihak majikan tidak mentaati apa yang telah disepakati bersama maka buruh dapat mengadukan hak-haknya kepada pihak yang berwenang disertai bukti tertulis.
- c. Untuk mempermudah administrasi yang baik tentang tenaga kerja.
- d. Sebagai jaminan bagi majikan bahwa buruh akan berusaha sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- e. Untuk mencapai kepastian bagi buruh tentang syarat aturan yang telah disepakati.

### **3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang**

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan bagi pihak karyawan yang bekerja pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang apabila pihak karyawan melakukan suatu tindakan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan maka upaya penyelesaian yang dilakukan sesuai dengan apa yang terdapat dalam kesepakatan kerja bersama (KKB). Kasus yang ada dalam hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak karyawan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti tersebut di bawah ini.

Hubungan kerja antara perusahaan rokok kretek Djagung Padi yang beralamat di Jalan Ki Ageng Gribig 316 Malang, dengan karyawan yang bernama Hadi bertempat tinggal di Jalan Gatot Subroto Gg. 1 No. 13 Malang yang telah bekerja pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi selama 5 (lima) tahun. Pengusaha dalam hal ini pimpinan perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan surat Direksi No. 17/DP/V/1999 kepada karyawan yang telah terbukti melakukan perbuatan yang dapat membuat resah bagi pimpinan perusahaan dan membuat resah

teman-teman karyawan lainnya, seperti pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa ijin, selalu memanipulasi daftar hadir kerja.

Mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Hadi sehingga pimpinan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berdasarkan :

- a. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Nomor: 17/ PKB- DP/ KAB/ KOTA/ VII/ 2000 Pasal 15 ayat 2c.

Memikat pengusaha atau keluarga pengusaha atau sesama karyawan untuk berbuat melanggar hukum atau berbuat kejahatan lainnya.

- b. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Nomor: 17/ PKB- DP/ KAB/ KOTA/ VII/ 2000 Pasal 15 ayat 2g.

Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan terhadap hak perusahaan tanpa mendapat ijin dari perusahaan atau pimpinan perusahaan.

- c. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Nomor: 17/ PKB- DP/ KAB/ KOTA/ VII/ 2000 Pasal 36 ayat 1.

Bagi karyawan yang telah melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan surat peringatan ketiga atau terakhir masih melakukan pelanggaran lagi maka perusahaan dapat memutuskan hubungannya dan dilakukan sesuai dengan prosedur UU No. 12 Tahun 1964 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/ MEN/ 1996.

Upaya yang telah dilakukan dalam perselisihan antara pengusaha dengan Hadi sebagai karyawan, adalah sebagai berikut :

- a. Pada tanggal 25 Oktober 1999 diadakan musyawarah yang dihadiri :

1. Bapak Nazruddin, Pimpinan perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang.
2. Bapak Harnowo, Ketua PUK-SPSI perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang.
3. Bapak Mustofa, Sekretaris PUK-SPSI perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang.
4. Saudara Hadi.

- b. Isi musyawarah tersebut antara lain :

1. Pihak perusahaan menjelaskan tentang latar belakang atas sebab timbulnya niat perusahaan hendak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Saudara Hadi.

2. Setelah terjadi silang pendapat maka pada akhirnya penyelesaian perselisihan secara bipartie tersebut menghasilkan suatu kesepakatan bersama antara pihak pengusaha dalam hal ini pimpinan perusahaan dengan pihak karyawan (Saudara Hadi).

Hasil dari kesepakatan bersama adalah sebagai berikut :

- (a) Bahwa pihak karyawan bersedia diputuskan hubungan kerjanya dari perusahaan dengan syarat yang ditentukan oleh perusahaan.
- (b) Bahwa pihak karyawan pada tanggal 27 Oktober 1999 dan tanggal 28 Oktober 1999 pekerja tetap bekerja seperti biasa.
- (c) Bahwa karyawan sejak tanggal 30 Oktober 1999 akan mengambil sisa cuti tahunannya yaitu 12 (dua belas) hari dan untuk selanjutnya karyawan mengajukan pengunduran diri secara baik-baik dari perusahaan.
- (d) Bahwa pihak perusahaan telah memutuskan hubungan kerja kepada yang bersangkutan memberikan uang pisah atau uang pengabdian sebesar 2 (dua) bulan gaji ditambah uang jasa sebesar 2 (dua) bulan gaji.
- (e) Bahwa dengan ditandatanganinya kesepakatan bersama ini oleh kedua belah pihak maka permasalahan yang dimaksud dinyatakan telah selesai dan kedua belah pihak berjanji akan melaksanakan isi kesepakatan bersama ini dengan penuh rasa tanggung jawab.
- (f) Bahwa karyawan dalam mengakhiri hubungan kerja dimaksud tidak merasa dipojokkan dan tetap akan berhubungan baik dengan perusahaan dan dengan penyelesaian ini diharapkan tidak membawa dampak di kelak kemudian hari terutama hal-hal yang dapat merugikan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya seperti apa yang telah disebutkan di atas baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak karyawan tidak diinginkan oleh semua pihak kecuali pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu terjadi apabila dalam perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan setelah memperoleh ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan bagi PHK perseorangan dari P4P. Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada pasal 1 yang menyatakan Pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi

pemutusan hubungan kerja. Tetapi bagi karyawan suatu penegasan agar jangan mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap majikan tidak ada ketentuan yang pasti. Dengan demikian buruh atau karyawan diberi kewenangan sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak pengusaha, tiap saat dia menghendakinya.

Kebebasan buruh atau pekerja ini dilandasi oleh Pasal 1603 huruf g Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang isinya :

Jika lamanya suatu perhubungan kerja tidak telah ditentukan dengan persetujuan atau reglemen, maupun dengan suatu aturan undang-undang, atau pula kebiasaan, maka dianggaplah perhubungan kerja itu sebagai dibuat untuk waktu tertentu. Jika perhubungan kerja telah dibuat untuk waktu tertentu atau hingga diakhir, maka masing-masing pihak adalah berhak mengakhirinya dengan pemberitahuan penghentian dengan mengindahkan ketentuan-ketentuan dua pasal yang berikut.

Konsekuensinya dari pemutusan hubungan kerja oleh karyawan ini harus dinyatakan dengan alasan mendesak sebab kalau tidak mereka diancam sebagai tindakan yang melawan hukum kecuali ia membayar ganti rugi kepada pengusaha (Pasal 1603 (n) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Bagi dipandang sebagai alasan yang mendesak adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak karyawan adalah tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja.

Ternyata aturan di atas mengenai kebebasan karyawan justru menjadi bumerang bagi pihak karyawan itu sendiri sebab yang terjadi di perusahaan pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi sebagian besar karena permintaan karyawan itu sendiri dengan alasan yang mendesak seperti yang disebutkan di atas. Alasan tersebut disetujui oleh pihak pengusaha berikut pengurus serikat pekerjaanya.

Pemutusan hubungan kerja terjadi ketika suatu saat karyawan melakukan kesalahan yang diancam dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Maka kepada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut oleh pengusaha yang juga diketahui oleh serikat pekerjaanya diberikan suatu tenggang waktu diberikan suatu kebebasan apakah akan mengundurkan diri atau diberhentikan dari perusahaan. Tenggang waktu bagi karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan harus mengajukan permohonan secara resmi sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan

sebelumnya kepada pimpinan perusahaan. Konsekuensi kalau pemutusan hubungan kerja dari perusahaan berarti buruh atau karyawan diberhentikan dengan tidak hormat. Dengan ketentuan segala bentuk uang pesangon menurut ketentuan yang ada dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/MEN/2000 tidak didapatkan.

Sebaliknya kalau karyawan mengundurkan diri atau dengan kata lain berhenti atas kemauan sendiri akan diberikan uang pesangon dan uang jasa sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan yang ditetapkan dengan pemberhentian terhormat.

Kondisi di atas jelas tidak sesuai dengan aturan tentang keharusan pengusaha untuk menjaga agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut tetapi untuk mensiasati keharusan tersebut maka diambil jalan seperti di atas yang seolah-olah pemutusan hubungan kerja itu terjadi bukan kehendak dari pengusaha tetapi juga atas kehendak karyawan sendiri, yang disetujui oleh pengusaha dan ironisnya dari serikat pekerja sebagai pembela hak-hak karyawan juga ikut menyetujui jalan yang ditempuh dalam pemutusan hubungan kerja di perusahaan ini. Dengan demikian dalam memutuskan hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha di perusahaan ini secara sepihak tidak menimbulkan masalah, sebab dalam memutuskan hubungan kerja sudah terjadi kesepakatan antara pihak pengusaha di satu pihak dan pihak karyawan maupun pihak serikat pekerja sendiri tetapi di pihak lain pernah kita memikirkan akan akibat terjadi setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan berikut keluarganya.

### **3.3 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Apabila Terjadi Wanprestasi Terhadap Kesepakatan Kerja Bersama di Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang**

Perselisihan perburuhan merupakan suatu perbedaan kepentingan antara pengusaha atau organisasi pekerja atau serikat pekerja sehubungan dengan tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Bagaimanapun baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha perselisihan perburuhan masih tetap akan ada, sekalipun jumlah dan intensitasnya akan menurun, permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara dan usaha untuk dapat mencegah dan mengurangi serta

menyelesaikan masalah perselisihan tersebut secara adil dan baik dengan melibatkan pihak-pihak yang berkompeten untuk menyelesaikannya agar tidak menimbulkan ekses-ekses yang dapat menghambat pembangunan nasional.

Unsur-unsur yang dapat menimbulkan perselisihan perburuhan antara karyawan dan pengusaha dapat digolongkan menjadi tiga, antara lain:

1. Secara psikologis perselisihan muncul karena terjadinya perbedaan dalam melihat suatu masalah. Perbedaan itu didasari oleh adanya perbedaan kebutuhan serikat pekerja memandang dari sudut pandang kebutuhan pekerjaan begitu pula sebaliknya dengan pengusaha.
2. Secara sosiologis perselisihan muncul karena kemauan untuk saling mempertahankan kepentingan dari masing-masing kelompok sosial yang cukup kuat. Serikat pekerja sebagai wakil pekerja merupakan kelompok sosial dengan memiliki kepentingan membela dan memperjuangkan hak pekerja, begitu pula sebaliknya pengusaha sebagai kelompok sosial memiliki kepentingan untuk mencapai keuntungan dengan menekan biaya produksi.
3. Secara ekonomis munculnya perselisihan akan mengakibatkan kerugian pada pekerja, pengusaha maupun pemerintah. Pekerja akan kehilangan pekerjaan, pengusaha akan mengalami penekanan modal akibat rendahnya produktivitas produksi, pemerintah akan kehilangan pajak atau pemasukan kas negara. Jadi sebenarnya dari perselisihan tidak ada pihak yang bisa diuntungkan (M. Hatta, 1961:36).

Perselisihan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh munculnya masalah :

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang kurang sesuai dengan pekerjaan yang diemban;
4. Masalah pribadi (G. Kartasaputra, 1986:246).

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama atau adanya pelaksanaan yang menyimpang dari ketentuan hukum, sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul akibat adanya usaha untuk mengadakan perubahan terhadap

syarat perburuhan yang biasanya datang dari serikat buruh yang ditujukan kepada pengusaha demi tetap terpeliharanya kepentingan kaum buruh (Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1985:75).

Pemerintah untuk mengatasi terjadinya perselisihan tersebut telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 pada tanggal 8 April 1957 dengan maksud bahwa setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 itu pihak pekerja maupun pengusaha diharapkan bisa lebih mensekasikan kepentingan masing-masing dalam hubungan kerja.

Mengenai perselisihan hak dapat diselesaikan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D), sedangkan wewenang mengadili dimiliki oleh Pengadilan Negeri. Apabila perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan oleh panitia penyelesaian perburuhan pusat (P4P) dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) (Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1985:31).

Penyelesaian perselisihan perburuhan hendaknya tetap mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, hal ini disebabkan karena dalam undang-undang tersebut di dalamnya melibatkan beberapa pihak yang memiliki wewenang untuk menyelesaikannya antara lain :

- a. Adanya lembaga tripartie;
- b. Salah satu pihak dalam perselisihan tersebut adalah serikat pekerja;
- c. Ada asas musyawarah, arbitrase, maupun unsur peradilan dan ada kemungkinan banding;
- d. Ada pula ketentuan supaya kepentingan diusahakan dengan menimbang sesuatu dengan hukum perjanjian yang ada kebiasaan dan kepentingan negara.

Prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan secara umum :

### **1. Lewat Pengadilan Negeri**

Pengajuan dapat dilakukan oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja atau kuasanya, pengajuan dilakukan di Pengadilan Negeri dimana tergugat tinggal. Sanksinya berupa sanksi perdata.

## 2. Lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah :

### a. Perundingan

Dilakukan oleh lembaga bipartie dengan jalan musyawarah, bila berhasil keputusan dapat menjadi perjanjian perburuhan karena berkekuatan hukum, bila gagal diteruskan pada dewan pemisah.

### b. Dewan Pemisah

Pengajuan dilakukan secara tertulis oleh para pihak, bila berhasil maka keputusannya mempunyai kekuatan hukum. Pelanggaran terhadap keputusan dikenai hukuman pidana 3 (tiga) bulan atau denda.

### c. Pegawai Perburuhan

Pengajuan dilakukan secara tertulis oleh salah satu pihak terhadap pegawai departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Untuk selanjutnya dilakukan penyelesaian selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sudah dilakukan perundingan.

### d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dapat menjadi perjanjian industri karena berkekuatan hukum. Putusan dapat dilaksanakan bila selama 14 (empat belas) hari tidak diajukan ke Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Sanksi pelanggaran putusan ini adalah pidana 3 (tiga) bulan.

### e. Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

Jika dipandang perselisihan itu membahayakan kepentingan umum maka Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dapat menerima dan mengadakan pemeriksaan ulang. Batas pelaksanaan putusan ini adalah 14 (empat belas) hari setelah putusan ditetapkan.

### f. Menteri Tenaga Kerja

Menteri Tenaga Kerja memiliki wewenang untuk membatalkan putusan Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bila hal itu dianggap penting karena mempengaruhi kepentingan umum dan negara. Pembatalan ini dapat dilakukan setelah putusan itu ditetapkan 14 (empat belas) hari.

Hubungan Industrial Pancasila tidak mengiinginkan terjadinya perselisihan perburuhan namun tidak dapat dipungkiri bahwa selama hubungan kerja perbenturan kepentingan antara kepentingan pihak pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha pasti akan terjadi.

Perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang, dalam usaha untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan telah diatur dalam kesepakatan kerja bersama dalam pasal 40 ayat 5 dimana untuk menghindari perselisihan lebih jauh pengusaha bersedia menampung segala keluh kesah pekerjanya dan akan diselesaikan secara musyawarah. Apabila tidak dicapai kata sepakat maka masalahnya akan dimintakan perantara kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja Malang. Dalam tingkat ini Dinas Tenaga Kerja Malang hanya memberi masukan untuk mempercepat proses terselesainya perselisihan yang terjadi.

Menurut Ketua Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang menjelaskan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan antara karyawan atau buruh dengan pengusaha berusaha menggunakan forum untuk mencapai kesepakatan bersama. Forum disini adalah penyelesaian perselisihan itu secara intern perusahaan yaitu antara serikat buruh dan pengusaha dengan jalan musyawarah untuk mufakat. Selama ini keputusan yang dibuat secara intern dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan itikad baik, sebab dalam keputusan tersebut tidak ada pihak yang merasa dirugikan.



## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di muka maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perjanjian perburuhan mulai dari proses hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja pada perusahaan rokok Djagung Padi Malang diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan tujuan memberikan perlindungan terhadap buruh.
2. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan bagi buruh kaitannya dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang maka penyelesaian yang dilakukan disesuaikan dengan apa yang dapat di dalam ketentuan kesepakatan kerja bersama. Dimana untuk menyelesaikan perselisihan yang ada antara pengusaha dan pihak buruh diselesaikan dengan cara musyawarah.
3. Bahwa mengenai upaya hukum yang ditempuh seandainya terjadi perselisihan yaitu didasarkan pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, kalau perselisihan yang timbul itu mengenai perselisihan hak maka dapat diselesaikan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D), dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P), sedangkan wewenang untuk mengadili dimiliki oleh Pengadilan Negeri. Kalau perselisihan yang timbul itu mengenai perselisihan kepentingan maka hanya dapat diselesaikan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D), dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 ada beberapa pihak yang memiliki wewenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut antara lain adanya asas musyawarah antara pihak lembaga tripartit, arbitrase, maupun unsur peradilan dan ada kemungkinan banding. Pada perusahaan rokok kretek Djagung Padi Malang apabila terjadi perselisihan perburuhan upaya pertama yang ditempuh adalah

diselesaikan secara musyawarah, apabila tidak dicapai kata sepakat maka masalahnya akan dimintakan pada kantor Dinas Tenaga Kerja.

#### 4.2 Saran

1. Untuk melindungi agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan sebaiknya antara pengusaha dan karyawan memperhatikan dan memahami isi dari perjanjian kerja yang di tuangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Hendaknya pengusaha dan karyawan senantiasa menyepakati isi dari Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai bentuk perlindungan hukum dalam melakukan hubungan kerja di perusahaan.
3. Hendaknya perselisihan antara pengusaha dan karyawan diselesaikan dengan cara musyawarah yang telah diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

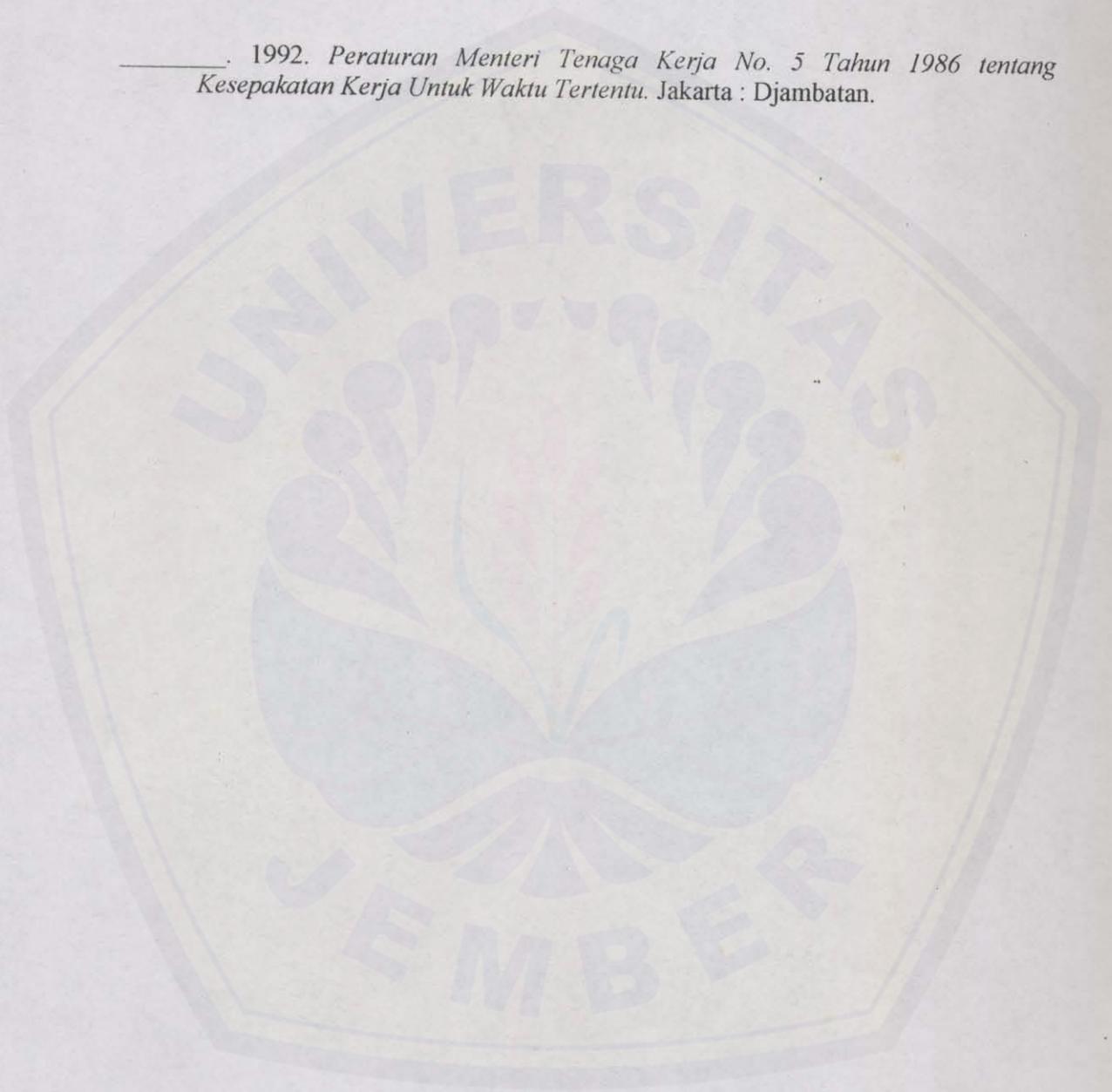
DAFTAR PUSTAKA

- Ridwan, A. 1983. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Djumadi. 2002. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumialdji, F.X, dan Wiwoho Soedjono. 1985. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kartasaputra, G, dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta : Bina Aksara.
- Hadikusuma, Hilman 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung : Mandar Maju.
- Soepomo, Imam. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung : PT. Mandar Maju.
- Hatta, M. 1961. *Persoalan Ekonomi Sosialis di Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Manulang, Sendjun H. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soemitro. 1988. *Hukum Perjanjian*. Bandung : PT. Intermedia.
- Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Subekti dan Tjitrosudibio. 1996. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Wahab, A., Asikin, dkk. 1994. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Perundang-undangan. 1993. *UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta*. Jakarta : Sinar Grafika. P.

\_\_\_\_\_. 1991. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1986 tentang Tata Cara PHK dan Penerapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Rugi*. Jakarta : Bina Aksara.

\_\_\_\_\_. 1992. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu*. Jakarta : Djambatan.





Digital Repository Universitas Jember  
 DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
 UNIVERSITAS JEMBER  
 FAKULTAS HUKUM

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

Nomor : 3383/J25.1.1/TP.9/ 2003  
 Lampiran :  
 Perihal : KONSULTASI

Jember, 4 Juli 2003

Yth. Pimpinan Perusahaan Rokok  
 Djagung Padi  
 Jl. Ki. Ageng Gribig 316 Malang  
 di .  
 M A L A N G

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

Nama : ESA SUSANTO

NIM : 98. 131

Program : S 1 Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Brantas VIII/13 Jember.

Keperluan : Konsultasi tentang Masalah "Pelaksanaan Penyelesaian  
 perselisihan Perburukan Berkait Adanya Kesepakatan  
 Kerja Bersama Di Perusahaan Rokok "Djagung Padi "  
 Malang ".

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

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan.

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

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

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



PERUSAHAAN ROKOK KRETEK

**DJAGUNG PADI**

Alamat Lama : Jl. Kedung Kandang 211 MALANG  
 Baru : Jl. Ki Ageng Gribig 316 MALANG  
 Telepon (0341) 325464

Malang, 28 Juli 2003

Nomor : 23 / DPA / SP / U / 2003  
 Lambiran : -  
 Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Menerangkan bahwa Mahasiswa dari :

N A M A : Esa Susanto  
 Nomor Pokok : 980710101131  
 N I R M :  
 Fakultas : Hukum  
 Jurusan : Hukum  
 Semester : XI  
 Alamat Rumah : Jl. Klampok No. 201 Singosari - Malang

Telah melakukan penelitian/praktek kerja di perusahaan kami PR. "DJAGUNG PADI" Malang, sejak tanggal : 1 Juni 2003 sampai selesai

Penelitian / praktek kerja tersebut mengambil judul / permasalahan  
Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Antara Buruh dan Majikan  
Berkaitan adanya Kesepakatan Kerja Bersama Di Perusahaan Rokok Kretek  
"Djagung Padi" Malang.

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya, bagi yang berkepentingan agar menjadikan periksa serta maklum adanya.

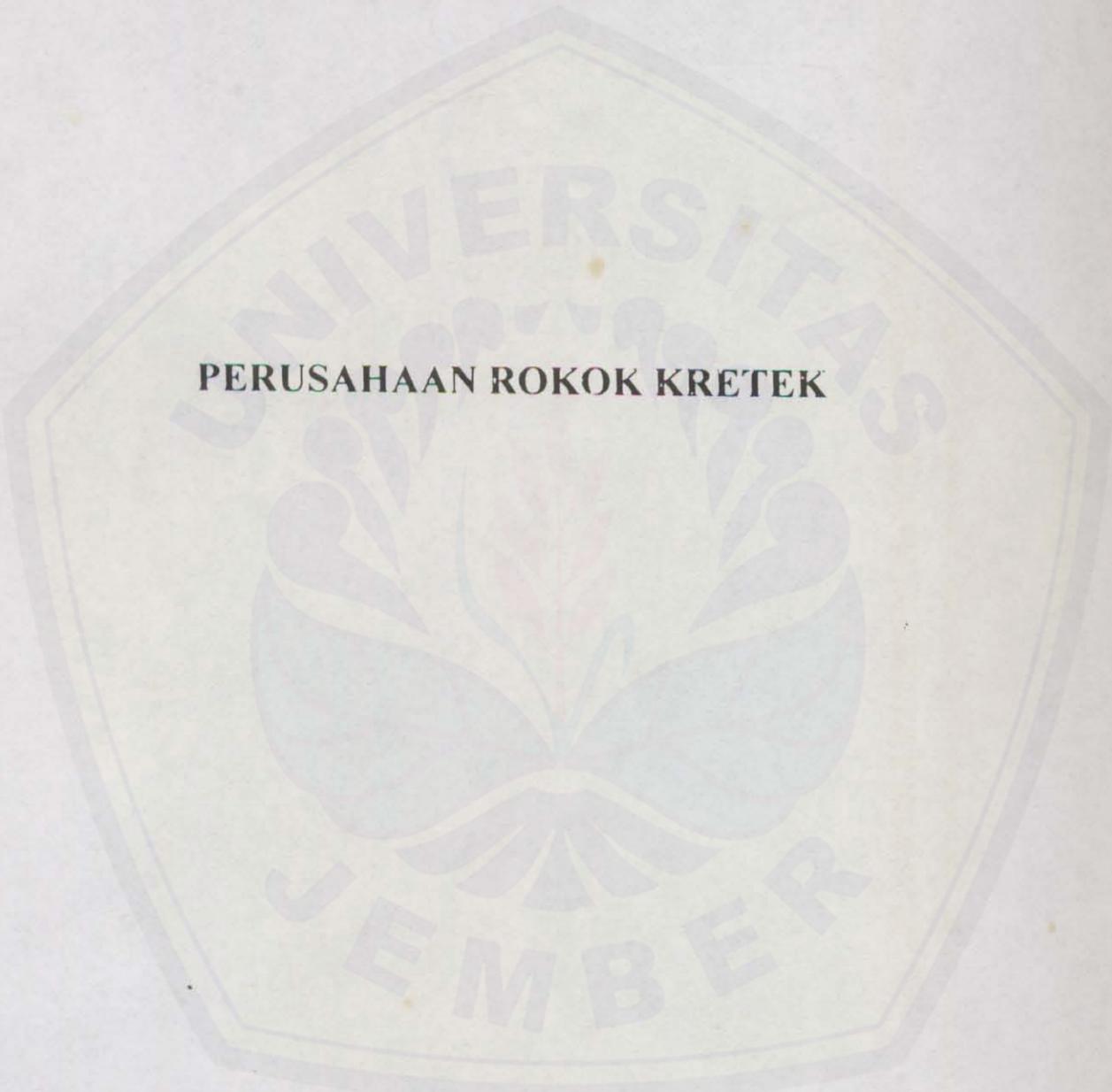
a.n Pimpinan

M. Nuzulul Kus'indarto, SE.  
 Staf Perusahaan



**KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
(K.K.B)**

**Nomor: 17/PKB-DP/KAB/KOTA/VII/2000**



**PERUSAHAAN ROKOK KRETEK**

**DJAGUNG PADI MALANG**

**JL. KI AGENG GRIBIG 316 MALANG**

**2000/2002**

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar isi .....	i
Mukadimah .....	1
Ketentuan Umum Pengakuan Unit Kerja SPSI .....	2
Pengakuan Pengusaha .....	3
Pasilitas dan Dispensasi .....	3
 BAB I U M U M .....	 5
1. Pasal 1 Pengertian Istilah .....	5
2. Pasal 2 Status dan Penggolongan Karyawan .....	6
3. Pasal 3 Hak dan Kewajiban Karyawan .....	6
4. Pasal 4 Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	7
 BAB II HUBUNGAN KERJA DAN MASA PERCOBAAN .....	 10
1. Pasal 5 Dasar Penerimaan, Penempatan dan	
2 Mutasi Karyawan .....	10
3. Pasal 6 Persyaratan Umum Penerimaan	
Karyawan .....	10
4. Pasal 7 Masa Percobaan .....	10
5. Pasal 8 Penempatan Karyawan .....	11
6. Pasal 9 Mutasi/Pemindahan Karyawan .....	12
 BAB III PERSYARATAN KERJA .....	 12
1. Pasal 10 Hari Kerja, Waktu Kerja dan Hari	
Libur .....	12
2. Pasal 11 Lingkungan Hidup, Keselamatan dan	
Kesehatan Kerja (K-3) .....	14
3. Pasal 12 Etika Kerja .....	15
4. Pasal 13 Istirahat Haid dan Cuti Hamil ...	16
5. Pasal 14 Larangan-larangana Bagi Karyawan.	16
6. Pasal 15 Pelanggaran Tata Tertib yang Dapat	
Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja ...	17

BAB IV P E N G U P A H A N .....	19
1. Pasal 16 Pengertian Upah .....	19
2. Pasal 17 Sistem Pengupahan .....	19
3. Pasal 18 Struktur Upah .....	20
4. Pasal 19 Peninjauan Upah .....	20
5. Pasal 20 Upah Kerja Lembur .....	20
6. Pasal 21 Ijin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah .....	22
7. Pasal 22 Ijin Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Mendapatkan Upah .....	23
8. Pasal 23 Upah Selama di Tahan/Schorsing ..	23
9. Pasal 24 Upah Selama Sakit .....	24
10. Pasal 25 Tunjangan Hari Raya Keagamaan ...	25
11. Pasal 26 Tunjangan Belajar/Rekreasi dan Olah Raga .....	25
 BAB V JAMINAN SOSIAL .....	 26
1. Pasal 27 Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	26
2. Pasal 28 Tunjangan Kematian Bukan Oleh Karena Kecelakaan Kerja .....	26
3. Pasal 29 Tunjangan Bersalin .....	27
4. Pasal 30 Program Keluarga Berencana .....	28
5. Pasal 31 Koperasi Karyawan .....	28
6. Pasal 32 Keagamaan .....	29
 BAB VI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA .....	 30
1. Pasal 33 Pemberian Surat Peringatan .....	30
2. Pasal 34 M a n k i r .....	31
3. Pasal 35 Schorsing .....	31
4. Pasal 36 Pemutusan Hubungan Kerja .....	32
5. Pasal 37 Penyelesaian Keluh Kesah .....	34
6. Pasal 38 Perjalanan Dinas .....	35
7. Pasal 39 Aturan Peralihan .....	35
 BAB VII P E N U T U P .....	 37
1. Pasal 40 Waktu Berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama .....	37

M U K A D I M A H

Pada prinsipnya telah sama-sama dimaklumi, bahwa Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan salah satu sarana penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), karena Kesepakatan Kerja Bersama disamping mengatur hubungan kerja, syarat-syarat kerja, jaminan sosial dan masalah-masalah ketenagakerjaan lainnya juga bertujuan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas kerja yang pada akhirnya menjamin adanya ketenangan, ketentraman dan kegairahan bekerja serta berusaha.

Tujuan yang baik dan mulia tersebut dapat terwujud apabila kedua belah pihak, yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh Pengurus Unit Kerja SPSI saling menyadari peran, fungsi hak dan kewajiban masing-masing dilandasi oleh rasa tanggung jawab bersama sebagai penjabaran Tri Dharma HIP : Rungmongso Handerbeni (merasa ikut memiliki), Rungmongso hangrungkebi (merasa ikut bertanggung jawab) serta mulat sariro hangroso (selalu mawas diri) sebagai satu kebutuhan dan bukan kesatuan yang dipaksakan.

- I. Nama Perusahaan : PR. "Djagung Padi" Malang  
A l a m a t : Jl. Ki Ageng Gribig 316 Malang  
Bidang Usaha : Industri Pengolahan Tembakau  
Dalam hal ini diwakili oleh : Nazruddin  
Selanjutnya dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di  
disebut sebagai PENGUSAHA (PIHAK KE I).

II. NAMA UNIT KERJA SPSI : PUK SPSI PR. Djagung Padi

A l a m a t : Jl. Ki Ageng Gribig 316 Malang

Dalam hal ini diwakili oleh : 1. Harnowo

2. Mustofa

Selanjutnya dalam Kesepakatan Bersamaini bertindak atas nama karyawan/pekerja.

PIHAK KE I DAN PIHAK KE II telah sepakat menyetujui serta menerima syarat-syarat kerja yang tercantum dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini.

#### KETENTUAN UMUM

#### PENGAKUAN UNIT KERJA SPSI

1. Pimpinan Unit Kerja SPSI akan selalu berusaha memberikan bantuannya dalam pemeliharaan dan menjaga Tata Tertib Perusahaan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan produktivitas kerja serta berusaha yang baik.
2. Pimpnan Unit Kerja SPSI sesuai kebutuhan sewaktu-waktu dapat mengadakan musyawarah dengan pengusaha atau orang yang ditunjuk oleh perusahaan.
3. Pimpnan Unit Kerja SPSI dapat menyelenggarakan rapat anggota di dalam lingkungan perusahaan di luar jam kerja. Dengan pengertian bahwa dalam jangka waktu 2 x 24 jam sebelum penyelenggaraan rapat tersebut Pimpnan Unit Kerja SPSI memberikan maksudnyasecara tertulis kepada pengusaha atau orang yang ditunjuk oleh perusaha. Dalam keadaan luar biasa dan mendesak maka ketentuan di atas dapat disesuaikan menurut keadaan.

PENGAKUAN PENGUSAHA

1. Pengusaha mengakui Unit Kerja SPSI yang bernaung dibawah panji-panji SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI) sebagai satu-satunya organisasi pekerja yang memiliki semua anggotanya yang bekerja di : Perusahaan Industri Pengolahan Tembakau PR. "Djagung Padi" Malang
2. Pengusaha tidak akan menghalang-halangi perkembangan dan kegiatan-kegiatan organisasi Unit Kerja SPSI selama tidak mengganggu kepentingan umum serta kelancaran operasional perusahaan.
3. Pengusaha dan pekerja bersama-sama menjamin dan mentaati serta menjalankan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini dengan penuh rasa tanggung jawab.

FASILITAS DAN DISPENSASI

1. Pengusaha memberikan fasilitas kepada PUK SPSI untuk meninjau angota-angotanya yang bekerja di perusahaan dengan memberitahukan terlebih dahulu kepada pengusaha/wakilnya.
2. Untuk keperluan tersebut pada ayat (1) diatas perusahaan memberikan bantuan berupa tempat dan fasilitas lain sesuai kepatutan.
3. Kepada pekerja yang menjadi pimpinan Unit Kerja SPSI diberikan dispensasi untuk mengurus anggota-anggotanya dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Pengusaha memberi dispensasi kepada 2 (dua) orang pimpinan UK- SPSI selama 1 (satu) jam dalam sehari untuk waktu yang patut dan sesuai kebutuhan tanpa mengurangi haknya.

- b. Pengusaha memberikan dispensasi kepada pihak UK SPSI yang memenuhi panggilan dari pemerintah dengan bantuan biaya dari Perusahaan.
  - c. Pengusaha memberikan dispensasi kepada Pimpinan UK SPSI untuk meninggalkan pekerjaannya guna mengikuti konferensi, kongres, pendidikan ketenagakerjaan, penataran dan lain-lain sehubungan dengan fungsinya dalam organisasi SPSI. kepadanya tetap diberikan upah dan hak-hak lainnya sepenuhnya.
4. Pengusaha menyediakan ruangan yang layak dan terpisah untuk Kantor Unit Kerja SPSI, apabila dalam hal ini pengusaha belum dapat menyediakan ruangan tersebut maka pengusaha memberikan ganti sewa ruangan sebesar Rp. 15000.- per bulan.

( 5 )

BAB I  
U M U M

Pasal 1

PENGERTIAN ISTILAH

- (1). Yang dimaksud perusahaan dalam Kesepakatan ini adalah Perusahaan PR. "Djagung Padi" Malang yang berkedudukan di Kota Madya Malang
- (2). Yang dimaksud dengan lingkungan perusahaan dalam Kesepakatan adalah keseluruhan tempat yang berada dibawah penguasaan/pemilikan perusahaan yang dipergunakan untuk kepentingan/aktivitas perusahaan.
- (3). Yang dimaksud dengan KKB dalam Kesepakatan ini adalah segala ketentuan yang mengatur tentang hubungan kerja, syarat-syarat kerja, tata tertib kerja, hak dan kewajiban serta pemberian jaminan sosial antara pihak perusahaan dan pihak karyawan sesuai dengan ketentuan, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.
- (4). Yang dimaksud dengan pimpinan perusahaan (pengusaha) dalam kesepakatan kerja ini adalah mereka yang karena pemilikannya atau karena jabatannya mempunyai tugas/wewenang memimpin, mengatur dan menentukan keputusan dan kebijaksanaan perusahaan baik keluar maupun kedalam.
- (5). Yang dimaksud dengan karyawan dalam kesepakatan ini adalah mereka yang mempunyai hubungan kerja dengan pimpinan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan/proses produksi dengan menerima imbalan/kompensasi berupa gaji atau upah.

( 6 )

- (6). Yang dimaksud dengan pekerja dalam Kesepakatan ini adalah segala kegiatan baik yang telah atau sedang dan yang akan dilakukan oleh karyawan atas perintah dan atau persetujuan pimpinan perusahaan demi kepentingan perusahaan.
- (7). Yang dimaksud dengan hari kerja dan jam kerja dalam kesepakatan ini adalah waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 2

#### STATUS DAN PENGOLONGAN KARYAWAN

- (1). Status karyawan dalam perusahaan dibedakan sebagai berikut:
- Karyawan untuk waktu tertentu disebut dengan status karyawan musiman/borongan/kontrak.
  - Karyawan untuk waktu tak tertentu disebut dengan status karyawan tetap.
- (2). Penggolongan karyawan diklasifikasikan dari tingkat/jabatan terendah sampai dengan jabatan tertinggi (pimpinan perusahaan).

#### Pasal 3

#### HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN

- (1). Hak-hak karyawan meliputi :
- Menerima imbalan berupa gaji/upah dan tunjangan-tunjangan atas pekerjaan yang telah/akan dilakukan.
  - Mendapat istirahat/cuti.
  - Mendapat bantuan/tunjangan/jaminan pemeliharaan

- d. Berorganisasi/berlembaga sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menerima perlindungan/jaminan atas kecelakaan kerja.
- f. Menyampaikan usul/pendapat atau saran positif demi kepentingan perusahaan.
- g. Mengadakan pemutusan hubungan kerja.

(2). Kewajiban-kewajiban pekerja meliputi :

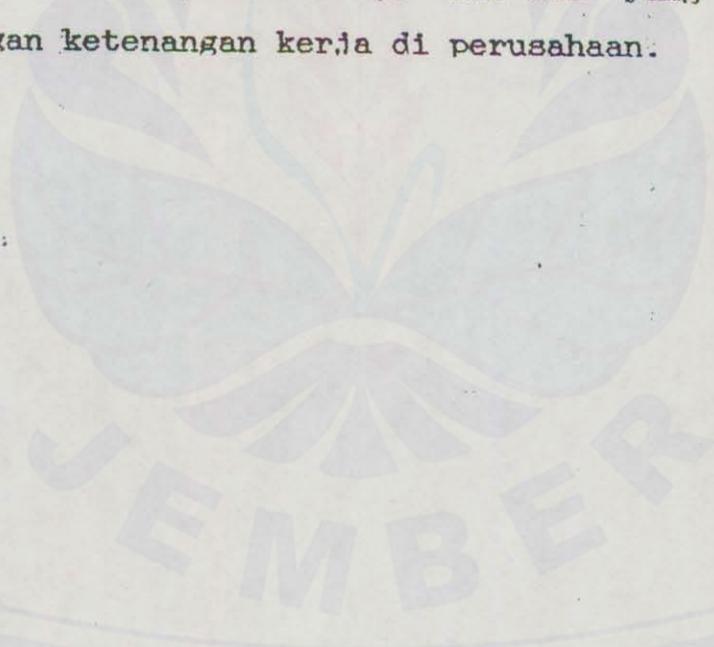
- a. Melaksanakan tugas/perintah secara layak sesuai peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- b. Memberikan keterangan secara jujur baik tentang diri pribadi/keluarga/tugas pekerjaan kepada pimpinan perusahaan atau pihak lain yang berwenang.
- c. Bekerja dengan baik dengan rasa tanggung jawab, dapat bekerjasama, jujur dan berdisiplin tinggi terhadap atasannya atau teman sekerja.
- d. Menyimpan segala sesuatu/keterangan/dokumen yang dapat dikategorikan sebagai rahasia jabatan/rahasia perusahaan yang diketahui atau didapat dari/karena jabatannya atau pergaulannya diperusahaan.
- e. Selalu menjaga keseponan, kesusilaan norma-norma pergaulan baik dengan atasan maupun dengan teman sekerjanya dilingkungan perusahaan.
- f. Menjaga dan memelihara kebersihan, ketertiban, keindahan, keamanan, kenyamanan serta keramah tamahan, dilingkungan kerjanya serta berusaha mencegah kemungkinan timbulnya hal-hal yang dapat membahayakan dan atau merugikan perusahaan dan dari karyawan sendiri.

- a. Memelihara dan menggunakan semua milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- h. Hadir dan pulang/meninggalkan tempat kerja sesuai dengan waktu jam kerja dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pasal 4

HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN

- (1). Hak-hak dan Perusahaan meliputi :
  - a. Memberi perintah/tugas pekerja kepada karyawan proses produksi dan/atau proses operasional perusahaan di dalam ataupun diluar lingkungan perusahaan.
  - b. Memberikan motivasi ke arah peningkatan prestasi kerja kepada karyawan sesuai standart kerja yang ditetapkan dalam Job Diskription maupun S.O.P yang ditetapkan.
  - c. Menetapkan sistem hubungan kerja, syarat-syarat kerja, tata tertib kerja, dan pemberian jaminan sosial dengan memperhatikan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
  - d. Menerima, menempatkan dan memindahkan karyawan dari satu bagian/jabatan tertentu ke bagian/jabatan lain di lingkungan perusahaan.
  - e. Mengalihkan hak kepemilikan dari/ke perusahaan/lembaga lain.
  - f. Mengadakan pemutusan hubungan kerja.
- (2). Kewajiban-kewajiban Perusahaan meliputi :
  - a. Memberikan imbalan berupa gaji/upah atas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dan memberikan tunjangan-tunjangan lain sesuai dengan ketentuan

- b. Memberikan jaminan perlindungan atas kecelakaan kerja, kematian dan hari tua karyawan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.
  - c. Memelihara/melengkapi peralatan keselamatan dan kesehatan kerja beserta petunjuk-petunjuknya sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.
  - d. Memelihara/melengkapi peralatan kebersihan, ketertiban, keamanan, keindahan dan kesejukan dilingkungan perusahaan.
  - e. Memperhatikan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
  - f. Mentaati segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan ketenangan kerja di perusahaan.
- 

( 10 )

BAB II

HUBUNGAN KERJA DAN MASA PERCOBAAN

Pasal 5

DASAR PENERIMAAN, PENEMPATAN DAN MUTASI KARYAWAN

Bahwa, dalam setiap penerimaan, penempatan dan mutasi karyawan di lingkungan perusahaan dilaksanakan atas dasar pertimbangan akan kebutuhan dan kemampuan serta tujuan penggunaan tenaga kerja di lingkungan perusahaan sesuai dengan prerogatif yang diberikan kepada perusahaan.

Pasal 6

PERSYARATAN UMUM PENERIMAAN KARYAWAN

Setiap proses penerimaan karyawan bagi calon karyawan/pencari kerja harus dapat memenuhi persyaratan umum yang ditetapkan oleh perusahaan antara lain :

- a. Persyaratan administrasi lamaran pekerjaan.
- b. Lulus ujian/masuk jabatan yang diperlukan.
- c. Bersedia mentaati dan melaksanakan perjanjian kerja/peraturan perusahaan/kesepakatan kerja bersama yang berlaku di perusahaan

Pasal 7

MASA PERCOBAAN

- (1). Hubungan kerja mulai timbul setelah perusahaan menerima karyawan dan menentukan saat dimulainya suatu pekerjaan.

2. Apabila seseorang melamar diterima sebagai karyawan maka kepadanya berlaku ketentuan masa percobaan yang diatur dan ditetapkan sebagai berikut :
- a. Masa percobaan ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak karyawan yang bersangkutan mulai bekerja di perusahaan.
  - b. Karyawan yang menjalani masa percobaan harus diberi tahu terlebih dahulu saat dimulainya pekerjaan tersebut berlaku baginya.
  - c. Pengawasan dan penilaian selama masa percobaan dilakukan oleh atasan/kepala bagian masing-masing.
  - d. Hasil penilaian selama masa percobaan dapat menentukan hubungan kerja untuk selanjutnya.
  - e. Selama dalam masa percobaan, masing-masing pihak dapat memutuskan hubungannya setiap saat tanpa syarat.
  - f. Karyawan yang telah dapat menyelesaikan masa percobaannya dengan baik, dapat diangkat menjadi karyawan sesuai dengan jabatan/golongan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pasal 8

PENEMPATAN KARYAWAN

Penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan tuntutan persyaratan suatu jabatan/pekerjaan tertentu, kebutuhan serta kemampuan perusahaan.

( 12 )

Pasal 9

MUTASI/PEMINDAHAN KARYAWAN

- (1). Mutasi karyawan dari suatu bagian/jabatan ke bagian/jabatan lain atau suatu tempat ke tempat lain di lingkungan aktivitas perusahaan adalah menjadi wewenang/bak pimpinan perusahaan.
- (2). Mutasi/pemindahan karyawan tersebut pada ayat (1) diatas tidak boleh menyebabkan penghasilan karyawan yang bersangkutan menjadi berkurang.

BAB III

Pasal 10

HARI KERJA, WAKTU KERJA, ISTIRAHAT DAN HARI LIBUR

- (1). Hari kerja dan waktu kerja.

Hari kerja biasa yang berlaku di perusahaan adalah mulai hari Senin sampai dengan hari Sabtu selama 6 (enam) hari dalam seminggu dan dengan berpedoman pada undang-undang No. 1 tahun 1951 maka lamanya waktu kerja bagi setiap karyawan tidak lebih dari 7 jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu dengan ketentuan sebagai berikut :

- |                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| - Hari Senin s/d Kamis | : 08.00 s/d 12.00 |
| Istirahat              | : 12.00 s/d 13.00 |
|                        | : 13.00 s/d 16.00 |



- Perusahaan dapat menangguhkan pelaksanaan cuti tahunan bagi seorang karyawan untuk waktu tidak lebih dari 6 (enam) bulan bila perusahaan menganggap perlu karena yang bersangkutan masih harus menyelesaikan pekerjaannya.
- Apabila karyawan tidak mengambil cuti tahunannya ada masa berlakunya cuti tersebut, maka hak cuti tahunannya gugur.

• Istirahat Pada hari Besar/Libur Resmi.

Setiap karyawan pada hari besar/libur resmi berhak mendapatkan istirahat dengan menerima upah. Dalam keadaan tertentu maka perusahaan dapat meminta kepada karyawan untuk bekerja pada hari besar/libur resmi untuk kepentingan dan lancarnya jalannya operasional dengan memperhatikan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan setelah mendapatka izin penyimpangan waktu kerja dari Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Malang.

Paragraf 11

LINGKUNGAN HIDUP, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K - 3)

- (1) Perusahaan menetapkan bahwa setiap tempat kerja terdapat ketentuan yang mengatur tentang ketertiban, kebersihan, keamanan, keindahan, kesejukan dan keramahan. Dalam hal ini perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan untuk menunjang maksud diatas sesuai dengan kemampuan perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk

- ikut memelihara/mempergunakan peralatan tersebut dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.
- (2). Setiap karyawan wajib memperhatikan/mentaati/melaksanakan petunjuk tentang kebersihan, ketertiban, keamanan, kesedukan dan keramah tamahan serta keselamatan kerja di tempat kerja masing-masing.
  - (3). Setiap karyawan selama menjalankan tugasnya wajib menjaga keselamatan dirinya dan keselamatan karyawan lainnya dan wajib memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan serta mengikuti semua petunjuk dan aturan yang berlaku.
  - (4). Setiap karyawan yang menjumpai hal-hal yang dapat membahayakan dan atau merugikan baik terhadap dirinya maupun terhadap orang lain dan perusahaan, harus segera melaporkan hal tersebut kepada atasannya/pimpinan perusahaan.
  - (5). Diluar waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan tidak diperbolehkan memakai/menggunakan alat-alat perlengkapan kerja milik perusahaan untuk keperluan pribadi dengan dalih dan alasan apapun.

Pasal 12

ETIKA KERJA

Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik di dalam maupun diluar lingkungan perusahaan, wajib selalu menjunjung tinggi nama baik perusahaan serta selalu mengingat dan berpedoman pada nilai-nilai kesopanan, ketertiban dan keusilaan.

Pasal 13

ISTIRAHAT HAIK DAN CUTI HAMIL

- (1) Bagi karyawan wanita yang sedang haid dapat diberikan waktu istirahat karena haid dengan menerima upah penuh, yaitu pada saat haid pertama dan hari kedua waktu haid jika karyawan tersebut memberikan kepada perusahaan dengan alasan yang dapat diterima.
- (2) Karyawan wanita yang tetap yang sedang hamil dan akan melahirkan maka kepadanya diberikan waktu cuti hamil dari perusahaan selama 1½ bulan sebelum dan 1½ bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan dengan menerima upah.
- (3) Bagi karyawan wanita yang akan menggunakan hak cuti hamalnya maka diwajibkan kepadanya untuk mengajukan permohonan secara resmi kepada pimpinan perusahaan dengan melampirkan surat keterangan Dokter atau Bidan yang merawat.

Pasal 14

LARANGAN-LARANGAN BAGI KARYAWAN

- (1) Setiap karyawan dilarang memakai/mengeluarkan/meminjamkan /menggunakan barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan pihak ketiga tanpa seizin pimpinan perusahaan.
- (2) Setiap karyawan dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya atau memasuki ruangan lain yang bukan bagianya kecuali atas perintah/izin atasannya atau pimpinan perusahaan.

- (3). Setiap karyawan dilarang menjual/memperdagangkan barang berupa apapun atau mengedarkan poster yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan tanpa seizin pimpinan perusahaan.
- (4). Para karyawan dilarang minum-minuman keras, mabuk ditempat kerja, merokok, melakukan segala perjudian dan pertengakaran atau perkelelahan dengan sesama karyawan atau dengan pimpinan perusahaan dilingkungan tempat kerja di perusahaan.
- (5). Setiap karyawan dilarang membocorkan keterangan/dokumen dan informasi lain yang dapat atau patut dikategorikan sebagai RAHASIA PERUSAHAAN yang diketahui dan atau yang didapatnya karena tugas/jabatan di perusahaan.
- (6). Setiap karyawan dilarang membawa senjata api/tajam ke dalam lingkungan tempat kerjanya di perusahaan.
- (7). Setiap karyawan dilarang melakukan tindak/perbuatan asosial, melanggar norma-norma adat dan agama baik di dalam maupun diluar lingkungan perusahaan.

Pasal 15

PELANGARAN TATA TERTIB YANG DAPAT  
MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- (1). Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan atau melanggar hukum yang dapat membahayakan/merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi. Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dan dilaksanakan sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 12 tahun 1964 Jo. Permenaker No. 04/MEN/1996).

- (2) Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 03/MEN/1996 tanggal 14 Februari 1996 maka yang termasuk pelanggaran berat antara lain sebagai berikut :
- a. Pencurian/penggelapan/penipuan.
  - b. Penganiayaan pengusaha/keluarga pengusaha/teman sekerja.
  - c. Memikat pengusaha/keluarga pengusaha/sesama karyawan untuk berbuat melanggar hukum atau berbuat kejahatan lainnya.
  - d. Ceroboh/merusak dengan sengaja terhadap milik harta perusahaan.
  - e. Memberikan keterangan palsu tentang status dirinya atau tentang hal lain terhadap perusahaan atau pihak berwenang/berwajib.
  - f. Mengancam/menghina secara kasar terhadap pengusaha/keluarga pengusaha atau sesama karyawan.
  - g. Membongkar/membocorkan rahasia perusahaan terhadap pihak perusahaan tanpa mendapat izin dari perusahaan/dimanan perusahaan.
  - h. Mabuk/berjudi/berkelehi di lingkungan tempat kerja/ di lingkungan perusahaan.

BAR IV  
PENGUPAHAN

Pasal 16

PENGERTIAN UPAH

- (1). Upah adalah suatu imbalan/kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan berdasarkan nilai/harga dari pangkat, jabatan dan prestasi karyawan.
- (2). Upah terdiri dari komponen upah pokok dan tunjangan-tunjangan tetap.

Pasal 17

SISTEM PENGUPAHAN

Sistem pengupahan yang kini dilaksanakan oleh perusahaan diatur dan ditentukan menurut jenis kepangkatan, jabatan/ golongan pekerjaan karyawan sebagai berikut :

- a. Untuk karyawan tetap (bulanan) upah minimum sebesar Rp. 499.900,- per bulan dibayarkan pada tiap-tiap ahir bulan.
- b. Untuk karyawan tetap (harian) upah minimum sebesar Rp. 90.000,- per hari dibayarkan setiap pada minggu atau sepuluh hari sekali.
- c. Untuk karyawan harian lepas upah minimum sebesar Rp. 12.000,- per hari yang dibayarkan pada tiap-tiap seminggu atau sepuluh hari sekal.
- d. Pajak atas upah adalah menjadi tanggungan karyawan.

( 20 )

Pasal 18

STRUKTUR UPAH

Struktur upah dapat dibedakan antar upah pokok dan tunjangan-tunjangan seperti : tunjangan jabatan, kemahalan, makan, transport dan sebagainya yang diberikan dan ditetapkan secara rutin dan berkala oleh perusahaan sebagai komponen penerima upah karyawan.

Pasal 19

PENINJAUAN UPAH

Kenaikan upah tidak dilaksanakan secara otomatis oleh perusahaan tetapi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan prestasi dan kondite kerja masing-masing karyawan atau atas dasar ketentuan Peraturan Pemerintah yang berlaku dan hal ini akan diadakan peninjauan setiap setahun sekali.

Pasal 20

UPAH KERJA LEMBUR

- (1). Apabila perusahaan memerlukan berdasarkan ijin kerja lembur dari Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Malang, maka karyawan bersedia untuk melakukan kerja lembur.
- (2). Kerja lembur dilakukan atas perintah pimpinan perusahaan demi kepentingan sebagai berikut :
  - a. Menyelesaikan jadwal pekerjaan.
  - b. Terjadi penimbunan pekerjaan

- c. Keadaan darurat/force mayor seperti : kebakaran, peledakan, gempa bumi, banjir dan sebagainya yang dapat membahayakan /merugikan perusahaan atau masyarakat umum.
  - d. Meneruskan tugas kerja secara shif karena petugas/karyawan penggantinya belum hadir/tidak hadir.
- (3). Perhitungan upah lembur dilakukan sesuai dengan ketentuan izin lembur yang berlaku yaitu :
- a. Kerja lembur pada hari kerja biasa dihitung untuk jam lembur pertama dibayar sebesar  $1 \times \frac{1}{2} \times$  upah sejam dan untuk jam lembur selebihnya dibayar  $2 \times$  upah sejam.
  - b. Kerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari raya resmi dihitung :
    1. Untuk setiap jam untuk batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek dalam 6 (enam) hari kerja seminggu maka dibayar  $2 \times$  upah sejam.
    2. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek dalam 6 (enam) hari kerja seminggu maka dibayar  $3 \times$  upah sejam.
    3. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek dalam 6 (enam) hari kerja seminggu maka dibayar  $4 \times$  upah sejam.

c. Perhitungan upah biasa sejam sebagai berikut :

Upah bulanan =  $1/173$  x upah sebulan.

Upah harian =  $3/20$  x upah harian.

Upah borongan/musiman =  $1/7$  upah rata-rata sehari.

- (3). Bagi karyawan yang tidak dapat menjalankan perintah kerja lembur karena alasan yang tidak dapat dihindarkan maka terlebih dahulu karyawan yang bersangkutan harus memberitahukan/minta izin kepada atasannya/pimpinan perusahaan.

Pasal 21

IJIN MENINGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT UPAH

- (1). Perusahaan dapat memberikan ijin kepada karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mendapatkan upah apabila :
- Pernikahan karyawan sendiri 2 hari kerja.
  - Pernikahan anak karyawan 2 hari kerja.
  - Khitanan/pembaptisan anak karyawan 1 hari kerja.
  - Suami/istri/anak/org tua/mertua karyawan meninggal dunia 2 hari kerja.
- (2). Bagi karyawan yang memenuhi panggilan/tugas kepentingan bangsa/negara/pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diberikan ijin secukupnya dari perusahaan dengan mendapat upah.
- (3). Ijin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari perusahaan kecuali dalam keadaan mendesak bukti-bukti tersebut dapat diajukan kemudian.

Pasal 22

IJIN MENINGALKAN PEKERJAAN TANPA MENDAPATKAN UPAH

Atas dasar pertimbangan-pertimbangan perusahaan ijin meninggalkan pekerjaan diluar ketentuan tersebut dalam pasal 23 dapat diberikan tanpa mendapatkan upah.

Pasal 23

UPAH SELAMA DITAHAN/SCHORSING

- (1). Bagi karyawan yang dituduh tersangka perkara dan ditahan oleh pihak yang berwajib atas kehendak perusahaan dan belum ada keputusan pengadilan maka selama ditahan upahnya dibayar 50 % untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan.
- (2). Jika karyawan yang ditahan tersebut menurut keputusan pengadilan ternyata terbukti tidak bersalah maka pembayaran kekurangan upahnya selama ditahan akan dipenuhi sekaligus.
- (3). Jika menurut keputusan pengadilan karyawan dijatuhi hukuman kurungan penjara karena terbukti bersalah maka perusahaan akan mengadakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerjanya dan dilaksanakan menurut ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4). Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja perusahaan atau melakukan pelanggaran yang dapat menancam nama baik membahayakan atau merugikan perusahaan dan dikenakan tindakan sanksi schorsing upahnya dibayarkan 50 % untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan sesuai dengan Keputusan P4 Daerah/Pusat

(5). Karyawan yang ditahan oleh yang berajib buka leh karena pengaduan dari perusahaan tidak mendapat upah. Bagi keluarga yang ditinggalkan diberikan tunjangan sebagai berikut :

* Untuk istri	= 25 %.
* Untuk istri + 1 anak	= 35 %.
* Untuk istri + 2 anak	= 45 %.
* Untuk istri + 3 anak	= 50 %.

(6). Lamanya pembayaran tunjangan 4 (empat) bulan dan setelah lewat 4 (empat) bulan maka hubungan kerja karyawan yang bersangkutan diputuskan Hubungan Kerjanya menurut UU No. 12/1964.

Pasal 24

UPAH SELAMA SAKIT

(1). Karyawan tetap yang menderita sakit berkepanjangan /melebihi dari satu bulan dengan dibuktikan surat keterangan dari Dokter dan selama sakit tidak mampu bekerja maka pembayaran upahnya diatur dan ditetapkan sebagai berikut :

a. 1 s/d 3 bulan sakit, upahnya dibayar	100 %.
b. 3 s/d 6 bulan sakit, upahnya dibayar	75 %.
c. 6 s/d 9 bulan sakit, upahnya dibayar	50 %.
d. 9 s/d 12 bulan sakit, upahnya dibayar	25 %.

( 25 )

- (2). Jika karyawan sakit melebihi jangka waktu 1 (satu) tahun dan berdasarkan surat keterangan Dokter dinyatakan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan maka dengan pertimbangan tersebut perusahaan akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerjanya dan dilaksanakan dengan menggunakan prosedur peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

Pada tiap-tiap hari raya keagamaan menurut agamanya karyawan masing-masing. Perusahaan akan memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada karyawan yang merayakan hari raya menurut agamanya yang dalam pelaksanaannya diatur sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 04/MEN/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan.

Pasal 26

TUNJANGAN BELAJAR/REKREASI DAN LAH RAGA

- (1). Perusahaan berkewajiban memberikan/menyelenggarakan penataran P4 dan HIP bagi pekerja.
- (2). Berdasarkan kebutuhan perusahaan keadaan karyawan-karyawan bulanan/harian yang memenuhi syarat-syarat diberikan prioritas untuk mengikuti pendidikan, job training, pelatihan, penataran dan sebagainya dengan biaya ditanggung oleh perusahaan.

- (3). Sesuai dengan kebijaksanaan dan kemampuan perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawannya untuk mengadakan rekreasi, pertandingan olah raga dan sebagainya dengan biaya perusahaan.

BAB V  
JAMINAN SOSIAL

Pasal 27

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Perusahaan mempertanggungkan karyawannya dalam Program Jamsostek sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 3 tahun 1992 ke PT. Jamsostek (Persero) Kantor Perwakilan Malang

Pasal 28

TUNJANGAN KEMATIAN BUKAN LEH KARENA KECELAKAAN KERJA

- (1). Apabila seorang karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka perusahaan akan memberikan sumbangan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Upah dalam bulan yang sedang berjalan.
  - b. Sumbangan ongkos penguburan sebesar Rp. 50.000,-
  - c. Uang duka atau uang pengabdian karyawan yang besarnya serendah-rendahnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 04/MEN/1986 tentang penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi.
  - d. Santunan dari PT. Jamsostek (persero) apabila telah menjadi peserta Jamsostek.

- (2). Apabila karyawan bulanan meninggal dunia, maka perusahaan memberikan kepada anggota keluarganya yang ditinggalkan berupa :
- a. 0 s/d 1 tahun = 2 bulan upah bruto.
  - b. 1 s/d 2 tahun = 3 bulan upah bruto.
  - c. 2 s/d 3 tahun = 4 bulan upah bruto.
  - d. 3 s/d 4 tahun = 5 bulan upah bruto.
  - e. 4 s/d 5 tahun = 6 bulan upah bruto.
  - f. 5 tahun keatas = 6 bulan upah bruto + jasa 1 bulan gaji per 5 tahun.
- (3). Apabila yang meninggal dunia bukan karyawan perusahaan memberikan bantuan ongkos kubur minimal Rp. 25.000,-
- (4). Dalam hal karyawan atau keluarganya meninggal dunia di rumah sakit, maka perusahaan memberikan bantuan berupa biaya pengangkutan jenazah dari rumah sakit ke rumah duka, dengan catatan bahwa keberadaan di rumah atas perintah Dokter yang ditunjuk dalam program Jamsostek.

Pasal 29

TUNJANGAN BERSALIN

- (1). Disamping ketentuan yang ditetapkan berdasarkan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Jamsostek, maka kepada karyawan atau istri karyawan yang melahirkan perusahaan memberikan bantuan biaya sebesar Rp. 50.000,-
- (2). Bantuan dimaksud pada pasal 29 ayat (1) ini terbatas sampai pada kelahiran anak yang ke II (dua).

Pasal 30

PROGRAM KELUARGA BERENCANA

- (1). Program Keluarga Berencana adalah merupakan salah satu bagian untuk menunjang peningkatan kesejahteraan karyawan untuk itu perlu adanya peran aktif dari pihak karyawan maupun perusahaan.
- (2). bahwa untuk pelaksanaan program Keluarga Berencana di perusahaan perlu adanya unit/person yang menanganinya secara langsung.
- (3). Untuk kelancaran program tersebut perusahaan akan membantu sesuai dengan kemampuan yang ada di perusahaan.

Pasal 31

KOPERASI KARYAWAN

- (1). Dalam usaha peningkatan produktivitas kerja perlu diupayakan peningkatan kesejahteraan karyawan.
- (2). Salah satu untuk menunjang kearah peningkatan kesejahteraan karyawan disamping unsur upah perlu digalakkan adanya koperasi karyawan sebagai wadah pengembangan usaha bersama.
- (3). Perusahaan sangat berkepentingan untuk memberikan dorongan dan bantuan sesuai kemampuan dan urgensinya agar koperasi karyawan dapat berkembang dengan baik demi kesejahteraan bersama.
- (4). Bantuan dapat berupa bantuan modal, bimbingan teknis, manajemen dan lain-lain yang diperlukan karyawan untuk menjalankan ibadahnya.

Pasal 32

K E A G A M A A N

- (1). Setiap karyawan mempunyai kebebasan untuk menganut agama serta kepercayaan yang divakiniya dan menjalankan ibadah sesuai agama dan kepercayaan masing-masing.
- (2). Pengusaha menyediakan tempat ruangan untuk ibadah serta memberikan waktu yang diperlukan karyawan guna menjalankan ibadahnya.

BAB VI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 33

PEMBERIAN SURAT PERINGATAN

- (1). Perusahaan dapat memberikan surat peringatan tertulis kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan antara lain sebagai berikut :
- a. Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang telah ditentukan.
  - b. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja dari atasan.
  - c. Menolak perintah yang layak.
  - d. Melalaikan kewajiban secara serampangan.
  - e. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana-mana.
- (2). Kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan akan diberikan surat peringatan secara tertulis yaitu :
- \* Surat peringatan I
  - \* Surat peringatan II
  - \* Surat peringatan III
- (3). Surat peringatan tidak perlu diberikan menurut urut-urutannya, tetapi dapat dinilai dari besar kecilnya pelanggaran/kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

- (4). Masing-masing surat peringatan mempunyai masa berlaku selama 6 (enam) bulan dan apabila karyawan yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi maka perusahaan dapat memutuskan hubungan dengan karyawan yang bersangkutan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur menurut Undang-undang No. 12 tahun 1964 Jo. Permanaaker No. Per. 03/MEN/1996.

Fasal 34

M A N K I R

- (1). Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima oleh perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap mangkir.
- (2). Apabila karyawan mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut karyawan tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri dan akan diproses sesuai dengan prosedur Undang-undang No. 12 tahun 1964 Jo. Permanaaker No. Per. 03/MEN/1996.

Fasal 35

S C H O R S I N G

- (1). Schorsing dapat dikenakan kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib kerja atau tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya atau lindungan yang merugikan perusahaan.

- (2). Jangka waktu schorsing paling lama 1 (satu) bulan kecuali menunggu dari keputusan P4 Daerah/Pusat dan selama ijin Pemutusan Hubungan Kerja belum diberikan maka schorsing dapat diperpanjang paling lama 6 (enam) bulan dan upah dibayar 50 % dari gaji.

Pasal 36

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- (1). Bagi karyawan yang telah melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan surat peringatan ke tiga/terakhir masih melakukan pelanggaran lagi maka perusahaan dapat memutuskan hubungannya dan dilakukan sesuai dengan prosedur Undang-undang No. 12 tahun 1964 Jo. Permanaker No. Per. 03/MEN/1996.

- (2). Bagi karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan harus mengajukan permohonan secara resmi sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya kepada pimpinan perusahaan.

Dalam hal yang demikian pada prinsipnya perusahaan tidak ada kewajiban untuk memberikan uang pesangon dan jasa, namun demikian perusahaan wajib mempertimbangkan dan menghargai pengabdian karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan kondite baik sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun untuk diberikan uang pisah atau uang pengabdian yang besarnya diatur sebagai berikut :

- Masa kerja 5 tahun s/d 10 tahun sebesar 2 bulan gaji.
- Masa kerja 10 tahun s/d 15 tahun sebesar 4 bulan gaji.
- Masa kerja selebihnya, setinggi-tingginya 6 bulan gaji.

(3). Ketentuan pemberian uang pesangon dan uang jasa sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 03/MEN/1996 tanggal 14 Pebruari 1996 pasal 20 dan pasal 21 adalah sebagai berikut :

a. Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :

- Masa kerja kurang dari 1 tahun ..... 1 bulan upah.
- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun ..... 2 bulan upah.
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun ..... 3 bulan upah.
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun ..... 4 bulan upah.
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun ..... 5 bulan upah.

b. Besarnya uang jasa ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :

- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun ..... 2 bulan upah.
- Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun ..... 3 bulan upah.
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun ..... 4 bulan upah.
- Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun ..... 5 bulan upah.
- Masa kerja 25 tahun atau lebih ..... 6 bulan upah.

(4). Yang dimaksud dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya adalah :

- a. Uang pokok
  - Segala macam tunjangan yang diberikan kepada karyawan secara berkala dan secara teratur.
  - Penggantian untuk pengobatan dan perawatan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 5 % dari upah berupa uang.
- b. Uang sebulan adalah sama dengan 25 kali upah sehari atau 173 kali upah sejam.
- c. Dalam hal karyawan diberikan pengupahan atas dasar perhitungan satuan/borongon maka besarnya upah sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 bulan terakhir.

Pasal 37

PENYELESAIAN KELUH KESAH

Apabila terjadi keluhan/kekurang puasan dari karyawan atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah antara Pimpinan Unit Kerja SPSI dengan pimpinan Perusahaan dan apabila benar-benar tidak dapat diselesaikan secara intern di perusahaan, baru dimintakan bantuan kepada Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Malang untuk dapat diselesaikan lebih lanjut.

( 35 )

BAB VI  
LAIN - LAIN

Pasal 38  
PERJALANAN DINAS

Semua perjalanan dinas yang dilakukan oleh karyawan bulanan atas perintah perusahaan akan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dengan catatan karyawan yang bersangkutan menyerahkan bukti-bukti pengeluarannya. Biaya perjalanan meliputi :

- a. Biaya transport ke dan kembali dari tempat tujuan (kecuali dengan kendaraan dinas).
- b. Biaya penginapan di hotel/losmen.
- c. Biaya makan.
- d. Uang saku.

Klasifikasi dari hotel/losmen besarnya uang makan dan lain-lain untuk tiap-tiap golongan karyawan akan ditentukan tersendiri dan secara berkala ditinjau berdasarkan situasi terakhir.

Pasal 39  
ATURAN PERALIHAN

- (1). Jika dalam berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini ternyata pemerintah mengeluarkan suatu peraturan mengenai ketenagakerjaan, sedangkan peraturan tersebut menyangkut ketentuan di dalam peraturan perusahaan ini.

maka perusahaan bersama Pimpinan Unit Kerja SPSI mengadakan musyawarah untuk mengadakan peninjauan kembali dan mengadakan penvelesaian isi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini.

- (2). Ketentuan-ketentuan yang ada di perusahaan yang nilainya lebih tinggi dari isi KKB ini tetap berlaku dan tidak akan dikurangi dan sebaliknya apabila nilai KKB lebih tinggi dari ketentuan perusahaan maka yang berlaku adalah Kesepakatan Kerja bersama (KKB).
- (3). Apabila perusahaan ini akan dipindahkan tangankan /digantikan kepada pemilik baru, maka pemilik lama/pengusaha lama wajib melakukan ketentuan-ketentuan seperti di bawah ini:
  - a. Menetapkan dalam syarat pengoperan suatu ketentuan bahwa syarat-syarat kerja dan upah tidak boleh dikurangi, serta masa kerja karyawan harus dianggap sebagai tidak terputus dan semua perselisihan ketenagakerjaan perusahaan itu belum terselesaikan akan mengikat perusahaan yang baru.
  - b. Memberitahukan kepada Uni Kerja SPSI tentang pemindahan perusahaan itu, terutama mengenai syarat-syarat kerja seperti yang termaksud pada huruf (a) diatas.
- (4). Pekerjaan yang sifatnya berbahaya ditetapkan oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja, dan untuk pekerjaan tersebut dapat diadakan syarat-syarat tersendiri. dapat mengikuti petunjuk-petunjuk instansi yang terkait.
- (5). Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini berlaku setelah mendapatkan nomor pendaftaran dari Kantor Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

- (6) Setelah mendapatkan nomor pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini akan ditempelkan ditempat kerja sehingga semua karyawan dapat membaca dan memahaminya

BAB VII  
P E N U T U P

Pasal 40

WAKTU BERLAKUNYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

- (1) Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini mulai berlaku tanggal 01 Oktober 1997; sampai dengan tanggal 30 September 1999.
- (2) Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum masa laku Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini berakhir, kedua belah pihak dapat mengajukan pembaharuan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan apabila tidak ada pengajuan, maka Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dinyatakan tetap berlaku atau diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun lagi.
- 3). Pemberitahuan mengenai pembaharuan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai mana dimaksud dalam ayat 2 (dua) diatas harus dilakukan dengan surat kepada pihak yang lain dengan disertai catatan-catatan lengkap mengenai perubahan-perubahan dan atau tambahan-tambahan dari Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dikehendaki oleh yang bersangkutan untuk tahun-tahun berikutnya.

- (4). Kedua pihak terikat/bertanggung jawab dan menjamin sepenuhnya akan berlakunya semua ketentuan-ketentuan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini dengan tertib.
- (5). Apabila terjadi perselisihan paham yang timbul dalam melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini, maka oleh kedua belah pihak akan segera dirundingkan sebaik-baiknya dalam semangat kerja sama, musyawarah dan mufakat.
- (6). Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini dibuat dalam rangkap yang cukup dan 4 (empat) exemplar bermeterai cukup dan dibagikan kepada pihak-pihak yang terkait.

DIBUAT DI : MALANG

PADA TANGGAL : 01 JULI 2000

PIHAK KE II  
PIMPINAN UNIT KERJA SPSP  
PERUSAHAAN PR. DJAGUNG PADI  
Sekretaris Ketua

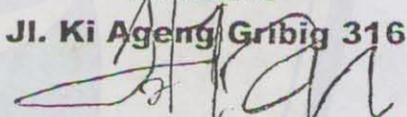


MUSTOFA

HARNOWO

PIHAK I  
PIMPINAN PERUSAHAAN  
PR. "Djagung Padi" Malang

**PR. DJAGUNG PADI  
MALANG**  
Jl. Ki Ageng Gribig 316



NAZRUDDIN

Mengetahui  
KEPALA KANTOR DEPARTEMEN TENAGA KERJA  
KOTA MADYA MALANG



== Dns BAMBANG SUDARYONO ==

NIP : 160012302.