

UNDANG-UNDANG No. 12 TAHUN 1964

tentang

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA
(Lembaran Negara No. 93 tahun 1964)

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** : bahwa untuk lebih menjamin ketenteraman serta kepastian bekerja bagi kaum buruh yang di samping tani harus menjamin kekuatan pokok dalam revolusi dan harus menjadi soko guru masyarakat adil dan makmur, seperti tersebut dalam Manifesto Politik, beserta perinciannya, perlu segera dikeluarkan Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- Mengingat** : 1. Pasal 5 ayat 1 serta pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar;
2. Undang-undang No. 10 Prp tahun 1960 jo Keputusan Presiden No. 239 tahun 1964.
Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Rotong

MEMUTUSKAN :

- I. Mencabut: "Regeling Ontslagrecht voor bepaalde niet Europese Arbeiders" (Staatsblad 1941 No. 396) dan peraturan-peraturan lain mengenai pemutusan hubungan kerja seperti tersebut di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1601 sampai dengan 1603 Oud dan pasal 1601 sampai dengan 1603, yang berlawanan dengan ketentuan-ketentuan tersebut di dalam Undang-undang ini.
- II. Menetapkan: Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Pasal 1

- (1) Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dilarang:
 - a. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus.
 - b. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang-undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah.

Pasal 2

Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.

Pasal 3

- (1) Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah), termaksud pada pasal 5 Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara tahun 1957 No. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang-undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
- (2) Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam satu perusahaan dalam satu bulan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang buruh atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Pasal 4

Izin termaksud dalam pasal 3 tidak diperlukan, bila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan.

Lamanya masa percobaan tidak boleh melebihi tiga bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu pada calon buruh yang bersangkutan.

Pasal 5

- (1) Permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah, yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan kepada Panitia Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
- (2) Permohonan izin hanya diterima oleh Panitia Daerah/Panitia Pusat bila ternyata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seperti termaksud dalam pasal 2 tetapi perundingan ini tidak menghasilkan persesuaian paham.

Pasal 6

Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pasal 7

- (1) Dalam mengambil keputusan terhadap permohonan izin pemutusan hubungan kerja, Panitia Daerah dan Panitia Pusat di samping ketentuan-ketentuan tentang hal ini yang dimuat dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara tahun 1957 No. 42), memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan perusahaan.
- (2) Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya.
- (3) Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya diatur di dalam Peraturan Menteri Perburuhan.
- (4) Dalam Peraturan Menteri Perburuhan itu diatur pula pengertian tentang upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian tersebut di atas.

Pasal 8

Terhadap penolakan pemberian izin oleh Panitia Daerah, atau pemberian izin dengan syarat, tersebut pada pasal 7 ayat (2), dalam waktu empat belas hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik buruh dan/atau pengusaha maupun organisasi Buruh/atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada Panitia Pusat.

Pasal 9

Panitia Pusat menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan dalam tingkat banding.

Pasal 10

Pemutusan hubungan kerja tanpa izin seperti tersebut pada pasal 3 adalah batal karena hukum.

Pasal 11

Selama izin termaksud pada pasal 3 belum diberikan, dan dalam hal ada permintaan banding tersebut pada pasal 8, Panitia Pusat belum memberikan keputusan, baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

Pasal 12

Undang-undang ini berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan swasta, terhadap seluruh buruh dengan tidak menghiraukan status kerja mereka, asal mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Pasal 13

Ketentuan-ketentuan pelaksanaan yang belum diatur di dalam Undang-undang ini ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.

Pasal 14

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari diundangkannya.

Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta

Pada tanggal 23 September 1964

Pd. Presiden Republik Indonesia,

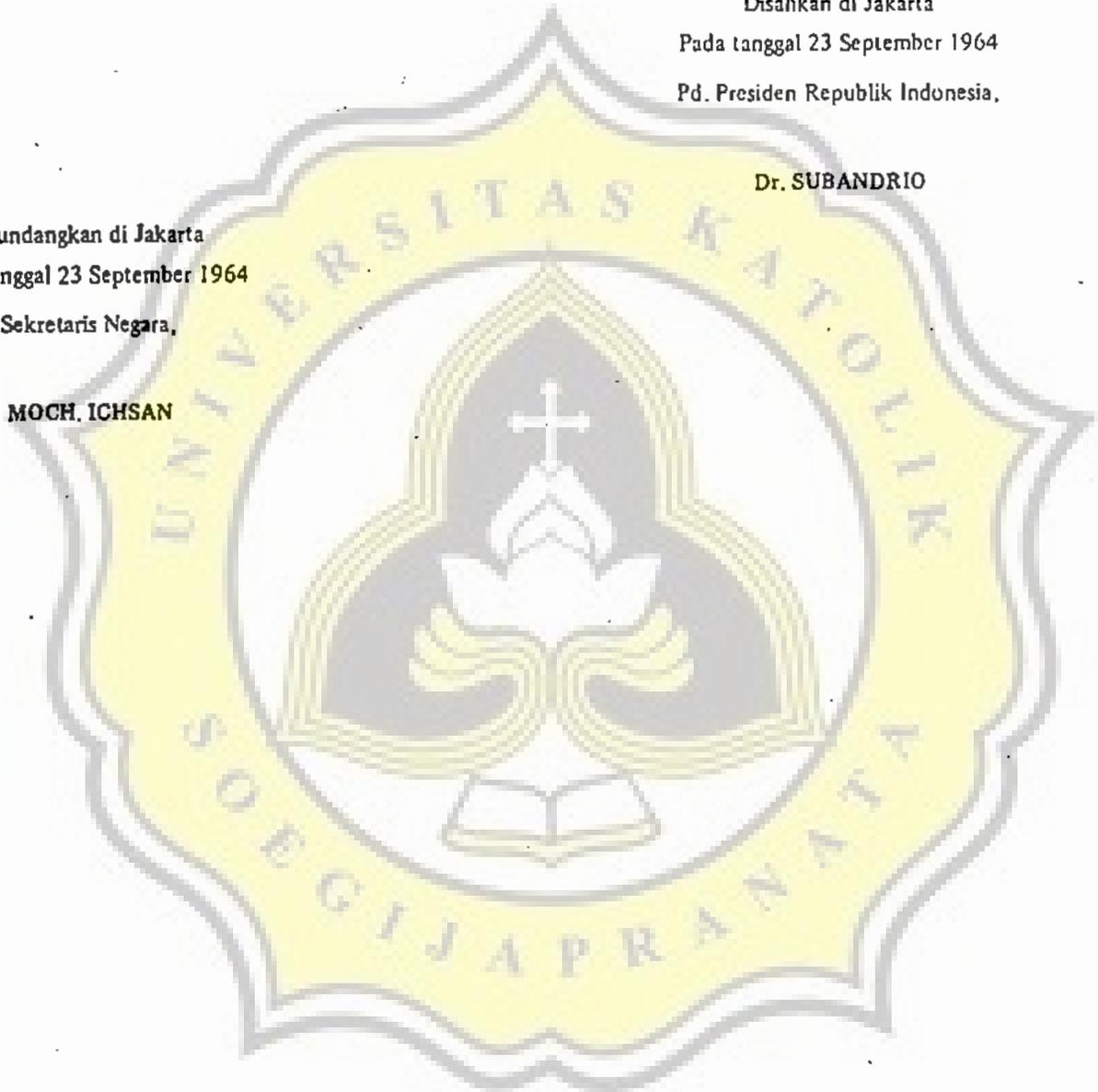
Dr. SUBANDRIO

Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 23 September 1964

Sekretaris Negara,

MOCH. ICHSAN



P E N J E L A S A N
A T A S
UNDANG-UNDANG NO. 12 TAHUN 1964
tentang
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA
(Tambahannya Lembaran Negara No. 2686)

U M U M

Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat Pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.

Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-undang ini dalam garis besarnya adalah sebagai berikut:

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.
2. Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh Pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan ini merupakan kewajiban, setelah daya upaya tersebut pada I tidak memberikan hasil.
3. Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, barulah Pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari Instansi Pemerintah.
4. Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja, maka sudah sepatutnyalah bila pengawasan preventif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.
5. Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan permohonan izin dan seterusnya.
6. Di samping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan Pemerintah, maka Pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.
7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh Pemerintah mendapat perhatian Pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain.

PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Sekiranya di sini dikemukakan, bahwa jumlah sepuluh buruh termaksud pada pasal 3 ayat (2) hanya merupakan ancar-ancar; ukuran yang penting ialah maksud/hasrat pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja secara besar-besaran.

Pasal 4

Dalam masa percobaan menurut hukum yang berlaku kedua pihak berwenang untuk memutuskan hubungan kerja seketika. Azas tersebut tetap dipertahankan dalam Undang-undang ini.

Pasal 5 sampai dengan 9

Mengatur tata cara permohonan izin dan lain-lain hal yang bersifat formil, sehingga tidak perlu dijelaskan lebih lanjut.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Berdasarkan pasal 12 ini semua buruh (termasuk buruh contractors) dengan tidak menghiraukan apakah mereka buruh harian, bulanan atau burongan (op stukloon) dilindungi oleh Undang-undang ini.

Yang dimaksud dengan perusahaan, ialah perusahaan yang tidak berstatus perusahaan negara atau perusahaan daerah dan yang merupakan organisasi dari alat-alat produksi untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

Adapun mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan negara dan daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan tersendiri.

Pasal 13 dan 14

Cukup jelas.

Mengetahui
Wakil Sekretaris Negara,

SANTOSO, SH.
Brig. Jen. TNI

**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMOR: PER-04/MEN/1986**

**TENTANG
TATA CARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN
PENETAPAN UANG PESANGON, UANG JASA
DAN GANTI KERUGIAN**

MENTERI TENAGA KERJA,

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk lebih menjamin adanya ketertiban dan kepastian hukum dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sebagai dimaksud pasal 2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964, perlu adanya pengaturan tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja;
 - b. bahwa penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian akibat pemutusan hubungan kerja sebagai dimaksud dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964, sudah tidak sesuai lagi;
 - c. bahwa sehubungan dengan tersebut, perlu ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
- Mengingat :**
1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
 2. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
 3. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;
 4. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
 5. Keputusan Presiden RI No. 45/M Tahun 1983 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan IV;
 6. Keputusan Presiden RI No. 15 Tahun 1984 tentang Susunan Organisasi Departemen.
- Memperhatikan :**
1. Pokok-pokok Pikiran tentang Penyempurnaan PMP No. 9 Tahun 1964;
 2. Kesepakatan Bersama Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional No. 1 Tahun 1986;
 3. Hasil sidang pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 28 Januari 1986 di Jakarta.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG TATA CARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG JASA DAN GANTI KERUGIAN.**

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

- a. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik swasta;
- b. Pengusaha ialah orang atau badan hukum atau perkumpulan pengusaha yang mempekerjakan pekerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 7 Tahun 1981;
- c. Pekerja, ialah orang yang bekerja pada Pengusaha dengan menerima upah;
- d. Pegawai Perantara, ialah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1985 Yunto Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957.

Pasal 2

- (1) Apabila perundingan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan oleh kedua belah pihak ternyata tidak mendapatkan hasil kesepakatan penyelesaiannya, maka sebelum Pengusaha mengajukan permohonan ljin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Tenaga Kerja Pusat untuk diperantari oleh Pegawai Perantara.
- (2) Pegawai Perantara selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak permintaan perantaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterima, sudah melakukan perantaraannya.
- (3) Apabila Pegawai Perantara dalam memberikan perantaraannya ternyata tidak berhasil atau berhasil mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak untuk pemutusan hubungan kerja, maka Pegawai Perantara dengan disertai surat permohonan ljin pemutusan hubungan kerja dari Pengusaha segera menyerahkan persoalannya kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk proses selanjutnya.

Pasal 3

Dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal diterimanya oleh Kanwil permasalahan sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (3), Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja mengajukan permintaan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapat petunjuk penyelesaian, sebelum disidangkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Pasal 4

- (1) Setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dibuat di atas kertas bermeterai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja seperti dimaksud ayat (1) memuat hal-hal :
 - a. Nama dan tempat kedudukan Perusahaan/Pemohon;
 - b. Nama orang yang bertanggung jawab diperusahaan;
 - c. Nama dari Pekerja yang diminta pemutusan hubungan kerja;
 - d. Umur dan jumlah keluarga dari Pekerja;
 - e. Jumlah masa kerja dari setiap pekerja;
 - f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu dengan cuma-cuma sebulan;
 - g. Alasan-alasan dari pengusaha secara terperinci untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja;
 - h. Bukti, bahwa telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud pada pasal 7 Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Pasal 5

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat apabila :

- a. Pekerja dalam masa percobaan;
- b. Hubungan kerja yang atas Kesepakatan Kerja untuk waktu tertentu dan masa berlakunya Kesepakatan Kerja tersebut telah berakhir;
- c. Pekerja mengundurkan diri secara tertulis;
- d. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pasal 6

- (1) Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 6 (enam) hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah, Pekerja tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri, kecuali apabila diatu lain dalam peraturan perusahaan atau dalam kesepakatan bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Apabila dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama batas waktu telah ditetapkan sebagaimana dimaksud ayat (1) lebih dari 6 (enam) hari secara terus menerus, ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama tersebut tetap berlaku sampai berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pasal 7

- (1) Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan, harus dinyatakan secara tertulis.

- (2) Lamanya masa percobaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan boleh diadakan hanya untuk satu kali masa percobaan.
- (3) Ketentuan adanya masa percobaan tidak berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 8

Permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :

- a. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan Serikat Pekerja atau dalam rangka pembentukan Serikat Pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi Serikat Pekerja di luar jam kerja;
- b. Pengaduan Pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar Peraturan Negara;
- c. Paham, Agama, Aliran, Suku, Golongan atau jenis kelamin.

Pasal 9

- (1) Permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan karena kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. Pada saat Perjanjian Kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan;
 - b. Mabok, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja;
 - c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja;
 - d. Melakukan tindakan kejahatan misalnya: mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan;
 - e. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam Pengusaha, keluarga Pengusaha atau teman sekerja;
 - f. Membujuk Pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan;
 - g. Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
 - h. Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
 - i. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahadakan, kecuali untuk kepentingan negara.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud ayat (1) adalah tanpa pesangon, dan uang jasa.

Pasal 10

- (1) Pengusaha dapat memberikan peringatan pertama dan terakhir kepada Pekerja apabila:
 - a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut Pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan;
 - b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
 - c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
 - d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja.
- (2) Setelah mendapatkan peringatan terakhir Pekerja masih tetap tidak menunjukkan perbaikan ataupun melakukan pelanggaran lagi, Pengusaha dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.
- (3) Bagi Pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan karena kesalahan ringan, Pekerja berhak mendapat uang pesangon.
- (4) Bagi Pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan bukan karena kesalahan Pekerja kepadanya diberikan uang jasa dan uang pesangon.

Pasal 11

- (1) Apabila permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja.
- (2) Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara Pekerja, dengan Pengusaha dan diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja, putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sesuai dengan Kesepakatan Bersama tersebut.

Pasal 12

Apabila perundingan untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja telah dicapai kesepakatan oleh Pekerja dengan Pengusaha, atas permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat atau pada dasarnya memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan tersebut.

Pasal 13

- (1) Selama ijin Pemutusan Hubungan Kerja belum diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, dan apabila diadakan tindakan skorsing maka Pekerja berhak mendapatkan upah serendah-rendahnya 50% (lima puluh persen), dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (2) Setelah masa skorsing belum ada putusan P4 Daerah/Pusat Pekerja tidak mendapatkan upah.

Pasal 14

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	4 bulan upah

Pasal 15

Besarnya uang jasa ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :

Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun	1 bulan upah
Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	2 bulan upah
Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun	3 bulan upah
Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun	4 bulan upah
Masa kerja 25 tahun atau lebih	5 bulan upah

Pasal 16

Ganti kerugian meliputi :

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur menurut perhitungan seperti tersebut pada pasal 2 ayat (2) dan pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh;
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan ada peraturan istirahat panjang dan Pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja Pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja itu diterima bekerja;

- d. hal lain yang ditetapkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.

Pasal 17

Pembayaran sebagaimana dimaksud pasal 14, 15 dan pasal 16 dilakukan secara tunai, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak atau ditentukan lain oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Pasal 18

- (1) Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian, terdiri atas :
 - a. Upah pokok;
 - b. Segala macam tunjangan yang diberikan kepada Pekerja dan keluarganya secara berkala dan teratur;
 - c. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja dengan cuma-cuma apabila catu harus dibayar oleh Pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja;
 - d. Penggantian perumahan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang;
 - e. Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 5% dari upah berupa uang.
- (2) Upah sebulan untuk Pekerja yang menerima upah harian, sama dengan 25 (dua puluh lima) kali upah sehari.
- (3) Dalam hal Pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah potongan atau borongan, besarnya upah sehari sama dengan pendapatan rata-rata selama tiga bulan terakhir.

Pasal 19

Setiap keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat yang telah menetapkan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang didasarkan atas peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964, yo Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkan Peraturan Menteri ini, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dalam memutuskan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang telah dimintakan banding tersebut tetap didasarkan atas Peraturan Menteri No. 9 Tahun 1964, yo Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964.

Pasal 20

Dengan ditetapkannya Peraturan ini, Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian dan Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964 tentang Perubahan Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964, dinyatakan tidak berlaku lagi.

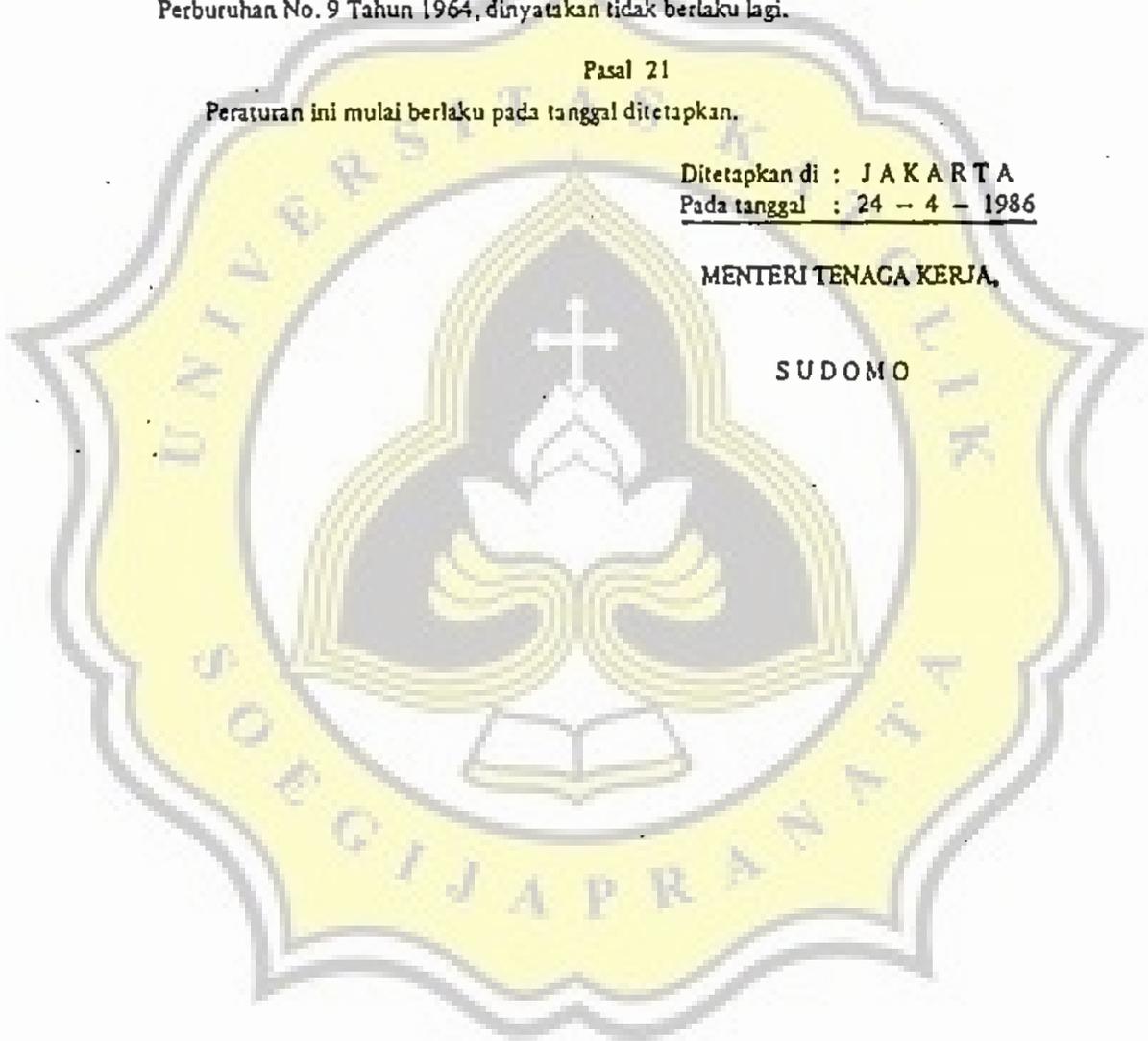
Pasal 21

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : J A K A R T A
Pada tanggal : 24 - 4 - 1986

MENTERI TENAGA KERJA,

SUDOMO



PERATURAN PERUSAHAAN

PT. DUA SEKAWAN MULIA

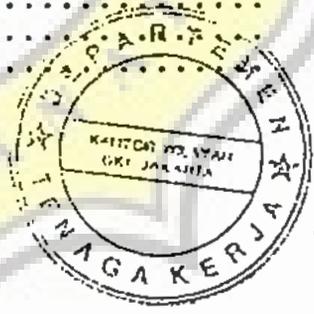


**Jl. Raya Bekasi Km/ 17 No.5 Jakarta Timur
Telp. 4611888 (3 lines) Fax. 4613052**



DAFTAR ISI

P E N D A H U L U A N	1
Pasal 1 : Hubungan Kerja dan Masa Percobaan	2
Pasal 2 : Hari Kerja dan Jam Kerja	2
Pasal 3 : Kerja Lembur	2
Pasal 4 : P e n g u p a h a n	3
Pasal 5 : Koperasi Karyawan	4
Pasal 6 : Tunjangan Hari Raya (THR)	4
Pasal 7 : Perawatan dan Pengobatan	4
Pasal 8 : Program Keluarga Berencana (KB) di Perusahaan ...	5
Pasal 9 : Upah Selama Sakit	5
Pasal 10 : Tunjangan Kecelakaan Kerja.....	5
Pasal 11 : Tunjangan Kematian Bukan Oleh Karena Kecelakaan Kerja	6
Pasal 12 : Istirahat Mingguan dan Hari Libur	6
Pasal 13 : Istirahat Tahunan	6
Pasal 14 : Cuti Hamil, Keguguran dan Cuti Haid	7
Pasal 15 : Ijin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah/ Tanpa Upah	7
Pasal 16 : Tunjangan Untuk Keluarga Yang Ditahan	8
Pasal 17 : Keselamatan Kerja dan Perlengkapan Kerja	8
Pasal 18 : Tata Tertib Kerja Perusahaan/Kewajiban-Kewajiban Karyawan	8
Pasal 19 : Larangan-Larangan Bagi Karyawan	9
Pasal 20 : Pelanggaran Tata Tertib Kerja Yang Dapat Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja	10
Pasal 21 : Pemberian Surat Peringatan	10
Pasal 22 : M a n g k i r	11
Pasal 23 : S c h o r s i n g	11
Pasal 24 : Pemutusan Hubungan Kerja	12
Pasal 25 : Penyelesaian Keluh Kesah Karyawan	13
Pasal 26 : P e n u t u p	14

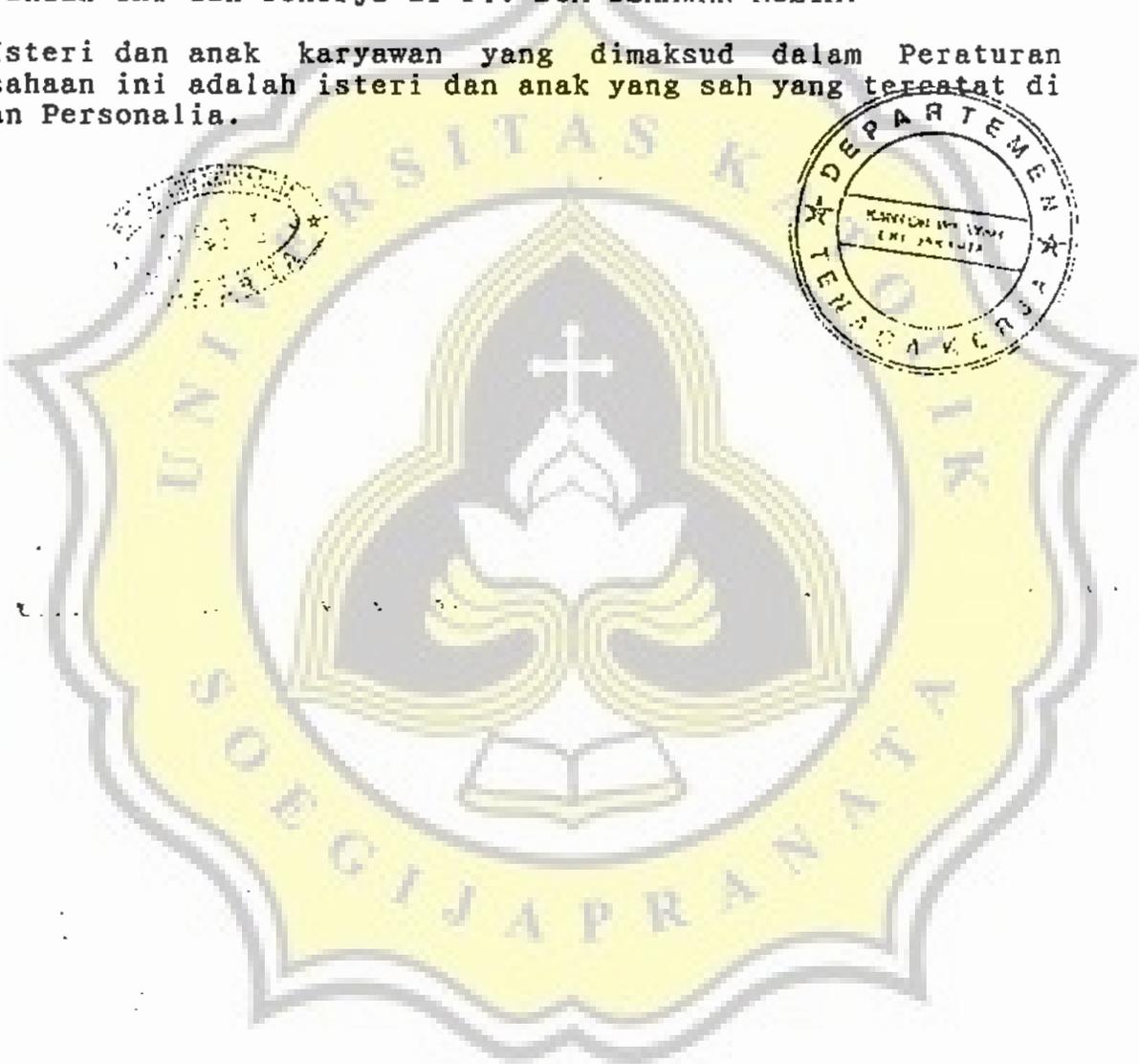


P E N D A H U L U A N

Peraturan Perusahaan ini dibuat untuk menjadi pegangan bagi Perusahaan maupun Karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara Perusahaan dan Karyawan dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan Karyawan dan kelangsungan usaha Perusahaan.

Karyawan yang dimaksud dalam Peraturan Perusahaan ini adalah mereka yang diterima menurut pasal 1 (satu) Peraturan Perusahaan ini dan bekerja di PT. DUA SEKAWAN MULIA.

Isteri dan anak karyawan yang dimaksud dalam Peraturan Perusahaan ini adalah isteri dan anak yang sah yang tercatat di bagian Personalia.



Pasal 1
HUBUNGAN KERJA DAN MASA PERCOBAAN

1. Penerimaan Karyawan baru di Perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan dan untuk dapat diterima, harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Disamping tersebut diatas calon Karyawan harus lulus dalam ujian / test yang diadakan oleh Perusahaan.
3. Calon Karyawan yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan diterima sebagai Karyawan dengan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak Karyawan yang bersangkutan mulai bekerja di Perusahaan. Dan adanya masa percobaan harus diberitahukan kepada calon Karyawan yang bersangkutan.
4. Selama dalam masa percobaan, masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja setiap saat tanpa syarat.
5. Seorang Karyawan yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik dan telah memenuhi persyaratan, dapat diangkat menjadi Karyawan sesuai dengan status penggolongannya.

Pasal 2
HARI KERJA DAN JAM KERJA

1. Dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hari kerja biasa di Perusahaan adalah 6 (enam) hari kerja dalam seminggu.
2. Jam kerja di Perusahaan adalah 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dengan ketentuan bahwa apabila Perusahaan memerlukan kerja shift, maka Karyawan harus bersedia melaksanakan jam kerja tersebut.
3. Jam kerja di Perusahaan diatur sebagai berikut :
Hari Senin s/d Jum'at : Jam 08.00 s/d Jam 16.00
dengan waktu istirahat : Jam 12.00 s/d Jam 13.00
Hari Sabtu : Jam 08.00 s/d Jam 13.00
4. Pekerjaan dilakukan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu adalah sebagai kerja lembur dan untuk pengembangan waktu kerja tersebut harus dengan seijin Depnaker.

Pasal 3
KERJA LEMBUR

1. Apabila Perusahaan memerlukan kerja lembur, maka Karyawan harus bersedia melakukan pekerjaan lembur.



2. Perhitungan upah lembur diatur sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, yaitu ditentukan sebagai berikut:
- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa :
Untuk jam lembur pertama dibayar,
sebesar : 1 1/2 x upah sejam
Untuk jam lembur selebihnya dibayar,
sebesar : 2 x upah sejam
 - b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan/Hari Raya Resmi :
 - Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar sedikit-dikitnya 2 (dua) x upah sejam.
 - Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) x upah sejam.
 - Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) x upah sejam.
 - c. Perhitungan upah biasa sejam :
 1. Untuk karyawan bulanan : 1/173 upah sebulan
 2. Untuk karyawan harian : 3/20 upah sehari
 3. Untuk karyawan borongan : 1/7 upah rata-rata sehari

Pasal 4
P E N G U P A H A N

1. Sistem pengupahan diatur menurut status Karyawan, yaitu harian, borongan dan bulanan dengan susunan upah sebagai berikut :
 - Upah pokok
 - Tunjangan jabatan
 - Tunjangan transport
 - uang makan
 - Premi, dll.
2. Penetapan upah pada dasarnya ditetapkan berdasarkan jabatan keahlian, kecakapan, prestasi kerja, konduite dan lain sebagainya dari Karyawan yang bersangkutan.
3. Pajak atas upah adalah menjadi tanggungan ~~Karyawan/~~ usaha.



4. Peninjauan upah perorangan tidak dilaksanakan secara otomatis, akan tetapi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atas dasar prestasi dan konduite kerja masing-masing Karyawan serta kemampuan Perusahaan.
5. Pembayaran upah terendah tidak akan kurang dari Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah.
6. Pelaksanaan pembayaran upah bagi pekerja harian/borongan dilaksanakan pada tiap-tiap akhir minggu dan untuk pekerja bulanan pembayaran dilaksanakan pada tiap-tiap akhir bulan.

Pasal 5
KOPERASI KARYAWAN

1. Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu ditunjang adanya peningkatan kesejahteraan Karyawan.
2. Bahwa salah satu sarana penunjang kearah peningkatan kesejahteraan tersebut tidak saja tergantung pada keadaan pada keadaan upah, namun dengan sebagian upah masing-masing Karyawan dapat dikembangkan untuk usaha bersama melalui pembentukan Koperasi Karyawan.
3. Dalam pada itu Perusahaan dengan kemampuan yang ada akan berusaha ikut mendorong kearah tumbuh dan berkembangnya kehidupan Koperasi Karyawan di Perusahaan.

Pasal 6
TUNJANGAN HARI RAYA (THR)

Menjelang Hari Raya/Tahun Baru sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan, Perusahaan akan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Karyawan sebesar 1 (satu) bulan upah bagi yang sudah bekerja pada Perusahaan selama 12 bulan atau lebih dan pembayarannya dilakukan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya masing-masing, sedangkan bagi Karyawan yang bekerja ~~lebih~~ ^{lebih} dari 3 (tiga) bulan ~~akan tetapi~~ ^{tidak} belum sampai 12 bulan akan diberikan secara proporsional.

Pasal 7
PERAWATAN DAN PENGOBATAN

1. Guna memelihara kesehatan para Karyawan, Perusahaan ^{dan keluarganya} menyediakan fasilitas pengobatan yang ditentukan oleh Perusahaan atau penggantian biaya pengobatan akan ditanggung oleh Perusahaan sekurang-kurangnya 85 %.



2. Bagi Karyawan yang akan menggunakan fasilitas tersebut harus terlebih dahulu minta ijin kepada Perusahaan.
3. Bagi Karyawan yang dalam keadaan mendesak memerlukan perawatan dan pengobatan diluar ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan, Perusahaan akan memberikan bantuan sesuai dengan kebijaksanaan.

Pasal 8
PROGRAM KELUARGA BERENCANA (KB) DI PERUSAHAAN

1. Program Keluarga Berencana adalah merupakan salah satu bagian yang dapat menunjang untuk peningkatan kesejahteraan Karyawan pada umumnya, untuk itu perlu adanya peran serta secara aktif dari pihak Karyawan maupun Perusahaan.
2. Bahwa untuk pelaksanaan program Keluarga Berencana di Perusahaan, perlu adanya unit/personil yang menanganinya.
3. Untuk kelancaran program tersebut, Perusahaan akan membantu sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

Pasal 9
UPAH SELAMA SAKIT

1. Apabila Karyawan sakit dan dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter, maka upahnya akan dibayar.
2. Apabila Karyawan sakit dalam jangka waktu lama yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter, maka upahnya dibayar sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Tiga bulan pertama dibayar upah sebesar 100 %
 - Tiga bulan kedua dibayar upah sebesar 75 %
 - Tiga bulan ketiga dibayar upah sebesar 50 %
 - Tiga bulan keempat dibayar upah sebesar 25 %
3. Dan apabila setelah lewat 12 bulan ternyata Karyawan yang bersangkutan belum mampu untuk bekerja kembali, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

Pasal 10
TUNJANGAN KECELAKAAN KERJA

1. Apabila Karyawan mendapat kecelakaan sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, maka Perusahaan memberikan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1962 (~~Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951~~).



2. Macamnya ganti kerugian seperti yang dimaksud dalam ayat (1) diatas tersebut berupa :
- Biaya pengangkutan Karyawan dari tempat kecelakaan ke rumahnya atau ke rumah sakit.
 - Biaya perawatan dan pengobatan.
 - Biaya penguburan.
 - Tunjangan kecelakaan kerja.

Pasal 11

TUNJANGAN KEMATIAN BUKAN OLEH KARENA KECELAKAAN KERJA

1. Apabila Karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka Perusahaan akan memberikan sumbangan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut :
- Upah dalam bulan yang sedang berjalan
 - Sumbangan ongkos penguburan
 - Uang duka atau uang pengabdian Karyawan yang besarnya serendah-rendahnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/MEN/1986 tentang Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
 - Santunan dari ~~PT. ASTEK apabila telah menjadi peserta program ASTEK.~~ *PT. JAMSOSTEK (Persero) - program Jamsostek.*
2. Apabila keluarga Karyawan yang meninggal dunia, maka Perusahaan akan memberikan sumbangan sesuai dengan kebijaksanaan Perusahaan.

Pasal 12

ISTIRAHAT MINGGUAN DAN HARI LIBUR

1. Setelah bekerja selama 6 (enam) hari berturut-turut kepada Karyawan diberikan istirahat mingguan selama 1 (satu) hari.
2. Pada hari-hari libur resmi/hari raya yang ditetapkan oleh Pemerintah, Karyawan dibebaskan untuk bekerja dengan menerima upah penuh.

Pasal 13

ISTIRAHAT TAHUNAN

1. Setiap Karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan berturut turut berhak atas istirahat tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh.
2. Perusahaan dapat menunda permohonan istirahat tahunan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak lahirnya hak istirahat tahunan. Istirahat tahunan tersebut dapat dibagi dalam beberapa bagian, asalkan satu bagian terdapat sekurang-kurangnya 6 (enam) hari kerja terus-menerus.



3. Bagi Karyawan yang akan menggunakan istirahat tahunannya, Karyawan harus seminggu sebelumnya telah mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada Pimpinan Perusahaan.
4. Perusahaan akan memberitahukan kepada Karyawan apabila hak atas istirahat tahunan timbul.
5. Hak atas istirahat tahunan gugur apabila setelah waktu 6 bulan sejak lahirnya hak tersebut Karyawan ternyata tidak menggunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh Perusahaan.

Pasal 14

CUTI HAMIL, KEEGUGURAN DAN CUTI HAID

1. Bagi Karyawan wanita yang akan melahirkan berhak atas cuti hamil selama 1 1/2 bulan sebelum dan 1 1/2 sesudah melahirkan atau gugur kandungan dengan mendapat upah penuh.
2. Bagi yang akan menggunakan cuti hamil tersebut harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada Perusahaan dengan disertai surat keterangan dokter atau bidan yang merawatnya.
3. Istirahat haid,
 - Kepada Karyawan wanita yang mengalami haid tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua dengan mendapat upah penuh.
 - Kepada Karyawan bersangkutan tersebut diwajibkan untuk memberitahukan halnya kepada Perusahaan dalam waktu sesingkat-singkatnya.

Pasal 15

IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT/TANPA UPAH

1. Perusahaan dapat memberikan ijin kepada Karyawan yang meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah, apabila :

a. Pernikahan Karyawan sendiri	2 hari
b. Pernikahan anak kandung Karyawan	2 hari
c. Khitanan/pembaptisan anak Karyawan	1 hari
d. Isteri Karyawan melahirkan	1 hari
e. Suami/isteri/anak/orangtua/mertua Karyawan meninggal dunia	2 hari
2. Ijin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari Perusahaan kecuali dalam keadaan mendesak bukti-bukti tersebut dapat diajukan kemudian.
3. Atas pertimbangan-pertimbangan Perusahaan ijin meninggalkan pekerjaan diluar ketentuan-ketentuan tersebut diatas dapat diberikan tanpa upah.



4. Setiap Karyawan dilarang membawa senjata api/tajam kedalam lingkungan Perusahaan.
5. Setiap Karyawan dilarang melakukan tindakan a susila di lingkungan Perusahaan.

Pasal 20

PELANGGARAN TATA TERTIB KERJA YANG DAPAT MENAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Setiap Karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib Perusahaan, pelanggaran hukum atau merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dilaksanakan sesuai prosedur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pencurian.
- b. Melakukan penganiayaan terhadap Pengusaha, keluarga Pengusaha atau sesama Karyawan.
- c. Memikat Pengusaha, keluarga Pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan/berbuat sesuatu yang melanggar hukum atau melakukan tindak kejahatan.
- d. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohnya milik Perusahaan.
- e. Memberikan keterangan palsu.
- f. Mabuk, berjudi dan berkelahi ditempat kerja.
- g. Menghina secara kasar atau mengancam Pengusaha, Keluarga Pengusaha dan teman sekerja.
- h. Membongkar rahasia Perusahaan atau rahasia rumah tangga Pengusaha.

Pasal 21

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, menolak perintah atasan dan sebagainya.
 - c. Menolak perintah yang layak.
 - d. Melalaikan kewajiban secara serampangan.
 - e. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun 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-urutan-nya tetapi dapat dinilai dari besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh Karyawan.
4. Masing-masing surat peringatan mempunyai masa berlaku selama 6 (enam) bulan dan apabila ternyata yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi, maka perusahaan dapat memutuskan hubungannya dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

Pasal 22
M A N G 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 6 hari berturut-turut, Karyawan tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri dan akan diproses sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

Pasal 23
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 tindakan yang merugikan Perusahaan.
2. Jangka waktu schorsing yang sifatnya mendidik paling lama 1 (satu) bulan, kecuali menunggu keputusan P4 Daerah/Pusat dan selama ijin PHK belum diberikan, maka schorsing paling lama adalah 6 (enam) bulan. Selama dalam schorsing, tetap dibayar sebesar 50 % dari gaji.



Pasal 24
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Bagi Karyawan yang telah melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan surat peringatan ketiga/terakhir masih melakukan pelanggaran lagi, maka Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

2. Bagi Karyawan yang 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 uang jasa, namun demikian Perusahaan wajib mempertimbangkan dan menghargai pengabdian Karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan sekurang-kurangnya telah bekerja 5 tahun untuk diberikan uang pisah dan atau uang pengabdian yang besarnya diatur sebagai berikut :

- Masa kerja 5 - 10 tahun 2 bulan gaji
- Masa kerja 10 - 15 tahun 4 bulan gaji
- Masa kerja 15 tahun lebih 6 bulan gaji

3. Ketentuan pemberian uang pesangon dan uang jasa berpedoman pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/MEN/1986 adalah sebagai berikut :

Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya sbb. :

- Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan gaji
- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan gaji
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan gaji
- Masa kerja 3 tahun atau lebih 4 bulan gaji

Besarnya uang jasa ditetapkan sekurang-kurangnya sbb. :

- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun 1 bulan gaji
- Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 2 bulan gaji
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun 3 bulan gaji
- Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun 4 bulan gaji
- Masa kerja 25 tahun atau lebih 5 bulan gaji



4. Dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya diartikan :
 1. a. Upah pokok.
 - b. Segala macam tunjangan yang diberikan kepada Karyawan secara berkala dan teratur.
 - c. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Karyawan dengan cuma-cuma, bilamana catu harus dibayar oleh Karyawan dengan harga subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Karyawan.
 - d. Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 5 % dari upah berupa uang.
 - e. Penggantian perumahan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 10 % dari upah berupa uang.
2. Upah sebulan sama dengan 25 kali upah sehari atau 173 kali upah sejam.
3. Dalam hal Karyawan diberikan pengupahan atas dasar perhitungan satuan/borongan, maka besarnya upah sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 bulan terakhir.

Pasal 25

PENYELESAIAN KELUH KESAH KARYAWAN

1. Apabila terjadi keluhan/kekurangpuasan dari Karyawan atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah mufakat dengan atasan langsung dan apabila belum dapat diselesaikan, maka dapat diteruskan kepada Pimpinan yang lebih tinggi.
2. Apabila telah ada Serikat Pekerja (SP), agar diselesaikan melalui musyawarah antara Pimpinan Serikat Pekerja bersama Pimpinan Perusahaan dan apabila benar-benar tidak dapat diselesaikan secara interen baru dimintakan bantuan kepada Departemen Tenaga Kerja setempat untuk dapat diselesaikan lebih lanjut.



Pasal 26
P E N U T U P

1. Apabila ada hal-hal yang belum tercantum didalam Peraturan Perusahaan ini akan diatur kemudian hari dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Peraturan Perusahaan ini mulai b erlaku setelah disyahkan oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja DKI Jakarta dan berlaku untuk paling lama 2 (dua) tahun.
3. Buku Peraturan Perusahaan ini dibagikan kepada masing-masing Karyawan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 09 Februari 1996.

MENGETAHUI/MENGESAHKAN
KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN TENAGA KERJA
DKI JAKARTA
Kepala.



FREDDY P. UAMELLO, SH
NIP.160003355

Jakarta, 15 Januari 1996.



Ir. FERDINAND LUKITO
Direktur.-

PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH

DIREKTORAT SOSIAL POLITIK

Jl. Taman Menteri Soepeno No.2 Telepon : 414205
SEMARANG

MOR : 070/5149 / VI / 1996
TAT :
PIRAN :
HAL : Ijin Penelitian.

Semarang, 4 Juni 1996

Kepada:

Yth. GUBERNUR KEPALA DAERAH ITUSUS
TANJUNGPURA JAKARTA
DI. JAKARTA.

UP. KADIT SOSPOL

Menunjuk surat dari : Dekan Fak. Hukum UINIA SOEGLIJAPRANATA Semarang.

tanggal : 09 Mei 1996

Nomor : B.2.02/7,0/UKS.05/V/1996

Bersama ini diberitahukan bahwa:

Nama : STEFANI RITA PERMATASARI.

Alamat : Jl. Pancakarya 16/112 A Semarang.

Pekerjaan : Mahasiswa.

Kebangsaan : Indonesia.

Bermaksud mengadakan penelitian / Survey / Research / KKM / KKN / KKL / PKL / PKN

Judul : " SUATU TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PENUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PADA PT. DUA SEKAWAN JULIA DI JAKARTA " untuk Sripsi.

Penanggung jawab : WIDANTI, SH, CN Pembimbing.

Sponsor : -

Lokasi : DKI Jakarta.

Waktu : 10 s.d 20 Juni 1996

Peneliti wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku didaerah setempat.

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

An. Gubernur Kepala Daerah Tingkat I
Jawa Tengah



MBUSAN Kepada Yth.

Ketua Bappeda Prop. Jateng.

Ass. Intel. Kodam IV Diponegoro.

Kadit IPP Polda Jateng.

A r s i p



PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DIREKTORAT SOSIAL POLITIK

Jl. Medan Merdeka Selatan 8 - 9 Telp. 3792871
 JAKARTA

NOTA DINAS

NOMOR : 844/-1.817.0,-

Yang terhormat : Kepala Biro Bina Tata Pemerintahan
 Dari : Direktorat Sosial Politik
 Perihal : Penelitian / Survey

Sehubungan dengan surat : Kadit Sospol DT.TK.I Jawa Tengah No. 070/5149/VI/96
 tanggal 4 Juni 1996, rencana penelitian oleh ;

N a m a : ..STEFANI RITA PERMATASARI, ..
 Alamat : ..Jl. Pangakarya 16/112 A. Semarang, ..
 Pekerjaan : ..Mahasiswa ..
 No. Mahasiswa : ..91.20.745 ..
 Tingkat : ..Akhir, ..
 Fakultas : ..Hukum Univ. Katolik Soegijapranata, ..
 Tujuan : ..Penelitian, dengan judul: ..SUATU TINJAUAN KRITIS TERHADAP
 PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. DUA SEKAWAN -
 "MULIA" DI JAKARTA ..
 Lamanya : ..16 Juni s.d 16 Juli 1996. ..
 Peserta : ..-- ..
 Lokasi : ..Kantor PT. Dua Sekawan Mulia. ..
 Penanggung Jawab : ..KIDANTI, SH, CN, ..

Setelah meneliti seperlunya surat permohonan dan berkas lampiran yang diajukan kami tidak berkeberatan dilakukannya ..Penelitian, ..
 dimaksud, sepanjang dipenuhinya ketentuan dan persyaratan sbh :

1. Setelah selesai melakukan penelitian harap segera melaporkan hasilnya kepada Gubernur KDKI Jakarta Cq. Direktorat Sosial Politik.
2. Bila sampai ditempat penelitian terlebih dahulu melapor kepada Aparat Pemerintahan setempat.
3. Mematuhi segala peraturan yang berlaku didaerah setempat.
4. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.

Demikian disampaikan untuk menjadi bahan lebih lanjut.

.....14 Juni 1996.....
 KEPALA DIREKTORAT SOSIAL POLITIK
 DKI JAKARTA
 U.b.

KEPALA SUB. DIT KETERTIBAN UMUM



[Signature]
 EFFENDI, SH

Tembusan :

1. Wgub Bid. Pemerintahan
2. Sekwilda DKI Jakarta



PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA N^o 003055
Jl. Medan Merdeka Selatan No. 8-9
JAKARTA

SURAT-KETERANGAN
No. : 90/VI/SV/Pem/19.96.

Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta menerangkan bahwa sesuai dengan permohonan dari Kepala Direktorat Sosial Politik Prop. Dati. I Jawa Tengah no. 070/5149/VI/96 tanggal 4 Juni 1996 dan rekomendasi Ka. Dirat. Sospol. DKI Jakarta no. 844/-1.851.8 tanggal 14 Juni 1996

Nama : STEFANI RITA PERMATASARI

Pekerjaan : Mahasiswa

No. Mahasiswa : 91.20.745

Alamat : Jl. Pancakarya 16/112 A Semarang
Telp. (024) 555890

adalah Mahasiswa pada : Fak. Hukum Universitas Katholik Soegijapranata
Semarang

mulai tanggal : 17 Juni s.d. 16 Juli 1996

akan mengadakan Pengumpulan Data dalam rangka penulisan Skripsi/Disertasi/Thesis/Makalah/
Tugas Mata Kuliah tentang : SUATU TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. DUA SEKAWAN MULIA DI JAKARTA

Lokasi penelitian : DKI JAKARTA (Kantor PT. Dua Sekawan Mulia Jakarta)

Dengan ketentuan :

1. Kepada para Kepala Wilayah (Walikota, Camat) dan Kepala Kelurahan serta Instansi/Lembaga/
Badan dan RT/RW setempat, diharapkan agar memberikan bantuan yang diperlukan dengan
catatan apabila menyangkut Data-data ke-Wilayah-an, Saudara tersebut diatas sebelum melaksa-
nakan tugasnya harus memberitahukan terlebih dahulu kepada Walikota, Camat dan Kepala
Kelurahan yang bersangkutan.
2. Pemegang Surat Keterangan tersebut diatas sesudah menyelesaikan tugasnya diminta untuk
menyampaikan laporan tertulis hasil pelaksanaan Pengumpulan Data dimaksud (Skripsi) ke-
pada Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta c.q. Biro Bina Tata Pemerintahan, Jalan
Medan Merdeka Selatan Nomor 8-9, Blok G Lantai 10. selambat-lambatnya tanggal
17 Agustus 1996.

Jakarta, 17 Juni 1996

A.n. GUBERNUR KEPALA DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA
Kepala Biro Bina Tata Pemerintahan,

